



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI PAVIA**

in persona del giudice del lavoro dr.ssa Donatella Oneto, ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

Nel procedimento ex art. 1 c. 48 L.1002/2013 legge 28 giugno 2012 n. 92 iscritto al n.949/2016 r.g. promosso da

Rappresentato e difeso dagli Avv.ti Livio Neri,Alberto Guariso,e Mara Marzolla ed elettivamente domiciliato presso lo studio degli stessi in Milano,viale Regina Margherita n. 30  
ricorrente

**contro**

**,in persona del legale rappresentante pro-tempore ,corrente in Milano**  
Rappresentata e difesa dagli Avvocati Cesare Pozzoli e Francesco Castelli ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo in Pavia ,Via Luigi Porta 12/A resistente

Conclusioni :  
come in atti

**Svolgimento del processo**

Con ricorso ex art. 1 c.48 L.92/2012 al Tribunale di Pavia quale Giudice del lavoro, depositato in cancelleria il 20 giugno 2016 esponeva quanto segue:

a decorrere dal 26/09/2005 era stato assunto quale operaio manutentore dalla società convenuta che aveva quale oggetto sociale:" la lavorazione,la fusione,la trasformazione,la raffinazione,la commercializzazione dell'alluminio e dei metalli non ferrosi in genere e di altri prodotti derivanti dai processi di lavorazione";

in data 02/04/2013 aveva avuto un infarto del miocardio ed aveva potuto riprendere l'attività lavorativa soltanto in data 16/06/2013 ;

in data 18/06/2013 era stato sottoposto a visita medica dal medico competente dottor il quale ,presa visione dei referti ospedalieri relativi all'infarto del miocardio, aveva espresso il seguente giudizio di idoneità:"parzialmente e permanentemente idoneo/a alla mansione specifica con le seguenti prescrizioni:obbligo dpi acustici,adibire alla sola manutenzione al banco (non turni)";

nel corso della visita il aveva riferito al ricorrente che l'adibizione stabile al banco gli avrebbe consentito di lavorare senza fare sforzi ,senza sollevare pesi e senza dover continuamente spostarsi da un luogo all'altro dello stabilimento;

il medico alla presenza di \_\_\_\_\_, all'epoca responsabile unico della manutenzione aveva anche riferito al ricorrente che non avrebbe mai dovuto utilizzare la mazza ,ovvero il martello dal peso superiore al 1,5, Kg.;

in realtà aveva continuato ad sollevare pesi ed a fare sforzi:ogni mattina infatti trovava in officina un bancale carico dei pezzi meccanici guasti ed aveva sempre dovuto spostarli sul banco per effettuare la manutenzione così manovrando e sollevando anche 60 Kg.;

in data 22/07/2013 la competente commissione medica di ASL Pavia lo aveva riconosciuto "portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 c.1 legge n. 104/92";

di tale circostanza era stata informata la parte datoriale;

in data 12/12/2014 la competente commissione medica di ASL Pavia lo aveva riconosciuto "invalido con riduzione permanente della capacità lavorativa " nella misura percentuale del 67%;

di tale circostanza era stata informata la parte datoriale;

a causa della patologia connessa all'infarto del miocardio era stato ripetutamente costretto a porsi in malattia;

la società con lettera in data 04/12/2015 gli aveva comunicato la risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di comportamento;

gli erano stati contestati 380 giorni di assenza dal 27/12/2012 al 06/12/2012 ;

di questi 380 giorni 172 si riferivano ad assenza per cardiopatia come da documentazione che produceva;

il licenziamento era stato tempestivamente impugnato e la ricorrente si era messa a disposizione per la ripresa della propria attività lavorativa ;

la società non aveva ottemperato alle prestazioni mediche così causando l'aggravarsi della malattia si che dovevano essere scomputati dal periodo del comportamento i giorni relativi alla cardiopatia;

vi era stata comunque violazione del principio di buona fede e correttezza in quanto la società non aveva preavvertito il lavoratore della prossima scadenza del comportamento così permettendogli di chiedere la concessione di una aspettativa non retribuita;

in ogni caso la malattia avrebbero dovuto essere convertita in ferie;

il licenziamento era in ogni caso nullo per violazione del divieto di discriminazione in ragione della disabilità.

Chiedeva pertanto dichiararsi l'illegittimità del licenziamento con le conseguenze di legge.

Si costituiva la società convenuta contestando gli assunti avversari e sostenendo quanto segue:

si era sempre attenuta alle prescrizioni del medico competente;

il ricorrente non aveva mai segnalato alla parte datoriale di aver ottenuto il riconoscimento di essere portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 comma 1 legge 5/2/1992 n. 104 nonché di essere "invalido con riduzione permanente della capacità lavorativa " nella misura percentuale del 67%; ;

non sussisteva alcun dovere di \_\_\_\_\_ di preavvertire il lavoratore dell'imminente superamento del periodo di comportamento ai fini di sollecitare la richiesta di aspettativa.

Chiedeva pertanto il rigetto del ricorso.

Interrogata liberamente le parti ed inutilmente disposti alcuni rinvii allo scopo di trovare un accordo conciliativo la causa veniva trattenuta in riserva all'udienza del 18/11/2016.

#### Motivi della decisione

Il ricorso è fondato e deve essere accolto.

Dalla documentazione medica in atti ed in particolare dai certificati di malattia telematici inviati risultano confermate le assenze del lavoratore per cardiopatia indicate da parte ricorrente e computate dalla parte datoriale nel periodo di comporto il cui superamento ha causato il licenziamento.

La cardiopatia ischemica è tuttavia una patologia non emendabile o quanto meno ha durata indeterminata e indeterminabile e nel caso di ha comportato da parte del medico di riferimento dell'azienda un giudizio di inidoneità permanente alla mansione specifica con prescrizione di determinate limitazioni ;

tale giudizio è stato effettuato per la prima volta in data 18/06/2013 e poi è stato sempre confermato (cfr. doc. 8 di parte ricorrente).

Le assenze per cardiopatia del lavoratore, anche se formalmente coperte da certificati medici, devono essere valutate non ai sensi dell'art. 2110 c.c., che riguarda soltanto la malattia con carattere temporaneo e legittima il ricorso al superamento del periodo di comporto, ma ai fini della sopravvenuta inidoneità al lavoro, che autorizza il recesso del datore di lavoro ex art. 1256 e 1463 c.c. quando la sopravvenuta incapacità fisica abbia carattere definitivo e manchi un apprezzabile interesse alle future prestazioni lavorative (ridotte) del dipendente.

Nel caso di superamento del periodo di comporto il datore di lavoro è esonerato dalla prova di poter adibire il lavoratore a diverse mansioni di regola meno usuranti, mentre in caso di inidoneità al lavoro è tenuto a dimostrare l'impossibilità di utilizzare diversamente il dipendente.

Infatti:” la malattia del lavoratore deve distinguersi dalla sua inidoneità al lavoro in quanto, pur essendo entrambe cause d'impossibilità della prestazione lavorativa, esse hanno natura e disciplina diverse, per essere la prima di carattere temporaneo e implicante la totale impossibilità della prestazione, che determina, ai sensi dell'art. 2110 cod.civ., la legittimità del licenziamento quando ha causato l'astensione dal lavoro per un periodo superiore al periodo di comporto, laddove la seconda ha carattere permanente, o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile, e non implica necessariamente l'impossibilità totale della prestazione consentendo la risoluzione del contratto, ai sensi degli artt. 1256 e 1463 c.c., eventualmente previo accertamento di essa con la procedura stabilita dall'art. 5 dello statuto dei lavoratori, indipendentemente dal superamento del periodo di comporto.” (Cfr. per tutte Cass. Sez. lavoro n. 4206 del 20 febbraio 2013).

La società non ha contestato di essere a conoscenza della patologia come risulta peraltro dal fatto che l'infarto si è verificato sul posto di lavoro, ma ha soltanto sostenuto di non essere stata informata del riconoscimento dell'handicap” e dell'invalidità civile.

In ogni caso il licenziamento per superamento del periodo di comporto è un licenziamento per motivo oggettivo che opera per l'appunto oggettivamente, a prescindere dallo stato di buona o mala fede della parte datoriale, quando ne sussistano i presupposti, vale a dire il numero previsto di assenze imputabili a malattie temporanee che nel caso di specie non è invocabile perché è documentalmente provato dalla certificazione medica acquisita agli atti, come 172 assenze effettuate dal ricorrente siano espressione della patologia invalidante .

Risulta così acclarato che la ha scelto la procedura sbagliata di licenziamento, vale a dire il superamento del periodo di comporto, di cui non sussiste il presupposto di legge ovvero la malattia temporanea, al posto del procedimento per l'accertamento dell'inidoneità del lavoratore alle mansioni.

Ad abundantiam si osserva che il ricorrente è stato riconosciuto affetto da handicap ai sensi dell'art. 3 comma 1 l. 5/2/1992 n. 104 in data 22/07/2013 e pertanto anteriormente al licenziamento, sì che il suo licenziamento risulta discriminatorio

secondo i principi elaborati dalla Corte di Giustizia nella sentenza n. 13 dell'11/07/2006,causa C-13/05 nella cui massima si legge:

“ il divieto ,in materia di licenziamento,della discriminazione fondata sull'handicap,sancito agli art. 2 n. 1 e 3 n. 1 lett c) ,della direttiva 2000/78,che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, osta a un licenziamento fondato sull'handicap,che ,tenuto conto dell'obbligo di prevedere soluzioni ragionevoli per i disabili ,non sia giustificato dal fatto che la persona di cui trattasi non è competente,capace o disponibile a svolgere le mansioni essenziali del suo posto di lavoro”.

Il rispetto della normativa europea richiede pertanto che il licenziamento della persona affetta da handicap sia fondato su un giudizio di inidoneità lavorativa e non sul mero conteggio delle assenze cagionate dall' handicap. .

In mancanza del presupposto di legge della riconducibilità delle assenze ad una malattia temporanea deve pertanto dichiararsi l'insussistenza del motivo oggettivo del superamento del periodo di comporto addotto dalla parte datoriale e l'illegittimità del licenziamento intimato da \_\_\_\_\_ in data 03/10/2014 con conseguente. reintegro del ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e versamento ad opera della parte datoriale dei contributi assistenziali e previdenziali nonché condanna al risarcimento del danno come da parte dispositiva secondo il tallone mensile indicato nel ricorso introduttivo

Le spese seguono la soccombenza.

PQM

Il Giudice del Lavoro di Pavia,visto l'art. 18,c. 4 e 7 L. 300/70

DICHIARA

Nulla per insussistenza del motivo oggettivo del superamento del periodo di comporto addotto dalla parte datoriale il licenziamento intimato a \_\_\_\_\_ e per l'effetto

ORDINA

A \_\_\_\_\_ , in persona del legale rappresentante pro-tempore , di ripristinare il rapporto di lavoro con il ricorrente

CONDANNA

Parte convenuta a risarcire al ricorrente i danni che si determinano in misura pari alle retribuzioni non corrisposte dal licenziamento al giorno di effettiva riammissione in servizio nella misura di Euro 1983,31 mensili oltre interessi e rivalutazione monetaria nella misura massima di dodici mensilità oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura di legge dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione.

CONDANNA

Parte convenuta a rifondere al ricorrente le spese di giudizio , da distrarsi in favore dei procuratori antistatari, che liquida in Euro 3.000,00 per competenze oltre rimborso forfettario spese generali nella misura del 15% oltre IVA e CPA

Pavia 06/12/2016

Il Giudice

Dott.ssa Donatella Oneto



Deposito in cancelleria  
il - 7 DIC. 2016  
M. G. Besoni