

10

Decreto di rigetto n. cronol. 2513/2021 del 29/07/2021

- TRIBUNALE DI MODENA - GIUDICE DEL LAVORO -

RG n. 1375/2019

- EST. DOTT. MARTINELLI - 29-07-2021 - ORDINANZA EX LEGE N. 92/2012 -

- LAVORO SUBORDINATO - LAVORATORE ASSUNTO EX LEGE N. 68/1999 -

R.G. 1375/2019

- LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO -

- NATURA RITORSIVA -

- INSUSSISTENZA -



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI MODENA
TERZA SEZIONE CIVILE
SOTTOSEZIONE LAVORO
ORDINANZA

Nella causa n. r.g. 1375/2019

tra

Annalisa Bova e Fabrizio Fiorini, con domicilio eletto in Modena, via Emilia Est, n. 18

RICORRENTE

e

S.R.L. (C.F.), in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
con il patrocinio degli Avv.ti Mauro Pini e Roberto Nava, con domicilio eletto in Modena,
Corso Canalchiaro, n. 65

RESISTENTE

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.

Il Giudice del Lavoro ha pronunciato in data odierna ordinanza ai sensi dell'art. 1, co. 49, L. 92/2012

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Firmato Da: MARTINELLI EDOARDO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 6af466a8dc901f207213961521398f10



Con ricorso ai sensi dell'art. 1, co. 47 e ss., L. 92/2012 depositato in data 11.12.2019, il Sig. _____ ha impugnato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminatogli in data 13.6.2019 dalla datrice di lavoro _____ r.l.

A sostegno del ricorso, per quanto interessa, ha prospettato: 1) di avere lavorato a favore della resistente nel periodo 16.9.2011-13.6.2019 in forza di contratto di lavoro subordinato, originariamente a tempo determinato e poi trasformato in uno a tempo indeterminato; 2) di essere stato assunto ai sensi della L. 68/1999 in qualità di soggetto affetto da disabilità; 3) di essere stato originariamente adibito al reparto inchiostri fino all'annualità 2017, in cui è rimasto assente dal lavoro per malattia per 208 giorni; 3) una volta tornato dal periodo di malattia, di essere stato allontanato dalla società e di avere offerto, con l'ausilio del sindacato, la propria prestazione lavorativa; 4) a seguito di trattative sindacali e della comunicazione del 13.11.2018 dell'Agenzia Regionale per il lavoro, di essere stato reimmesso in data 17.1.2019 in azienda, con disbrigo di mansioni nel reparto montaggio e di pulizia; 5) la natura fittizia di tale reimpiego, per vero pressoché nulla; 6) di non avere accettato la proposta datoriale del 9.4.2019 volta ad una riduzione dell'orario di lavoro da 40 ore settimanali a 20; 7) di essere stato licenziato in data 13.6.2019 per giustificato motivo oggettivo.

Nel prospettare la natura ritorsiva e comunque illegittima del recesso, ha rassegnato le conclusioni di cui al ricorso.

Con tempestiva memoria si è costituita in giudizio la società resistente che, nel prendere specifica posizione avverso le doglianze avversarie e nel ribadire la legittimità del proprio operato, ha concluso per il rigetto del ricorso.

La causa veniva istruita mediante assunzione delle prove orali ammesse con ordinanza del 9.9.2020 e, previo appendice scritta, discussa all'udienza del 13.7.2021.

Il *thema decidendum* della presente controversia ha ad oggetto l'accertamento della validità del licenziamento per g.m.o. comminato in data 13.6.2019 dalla convenuta (v. doc. 25 memoria



difensiva), con cui ha inteso porre fine al rapporto di lavoro di subordinato instaurato con il ricorrente (v. docc. 4 e 6 memoria difensiva). Licenziamento intimato in ragione di una sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore al disbrigo delle mansioni originariamente assegnate (lavorazioni presso reparto produzione inchiostri e reparto collaudo sistemi di stampa) e di una non proficua – in ottica aziendale – riassegnazione del lavoratore.

Nell'evidenziare anche profili di ritorsività nell'iniziativa datoriale, parte ricorrente contesta la legittimità del licenziamento per insussistenza della causale posta a fondamento dello stesso.

Si ritiene che il ricorso non possa trovare accoglimento.

In esegesi dell'art. 10, co. 3, L. 68/1999 la S.C. ha avuto modo di stabilire il seguente condivisibile principio di diritto: *«Il licenziamento dell'invalido, assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio, segue la generale disciplina normativa e contrattuale solo quando è motivato dalle comuni ipotesi di giusta causa e giustificato motivo, mentre, ove sia determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio, è legittimo - ai sensi dell'art. 10, comma 3, della l. n. 68 del 1999, applicabile "ratione temporis" - solo in presenza della perdita totale della capacità lavorativa, ovvero di una situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti, il cui accertamento compete all'apposita commissione medica prevista dalla l. n. 104 del 1992, cui spetta altresì la verifica dell'impossibilità di reinserire, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il disabile all'interno dell'azienda.»* (Cass., 23.3.2017, n. 7524; v. anche Cass., 12.9.2012, n. 15269).

Per quanto oggi interessa la S.C. ha quindi assoggettato alla speciale disciplina di cui all'art. 10, co. 3, L. 68/1999 il licenziamento del soggetto originariamente assunto obbligatoriamente, solamente là dove sia determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio.



Ove tale situazione non sia riscontrabile, trovano applicazione quindi le regole ordinarie in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in ipotesi di sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore alla mansione: *«In caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, non si realizza un'impossibilità della prestazione lavorativa quale giustificato motivo oggettivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato (artt. 1 e 3 della legge n. 604 del 1966 e artt. 1463 e 1464 cod. civ.) qualora il lavoratore possa essere adibito a mansioni equivalenti o, se impossibile, anche a mansioni inferiori, purché da un lato tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore, e dall'altro, l'adeguamento sia sorretto dal consenso, nonché dall'interesse dello stesso lavoratore» a ciò conseguendo che, "nel caso in cui il lavoratore abbia manifestato, sia pur senza forme rituali, il suo consenso a svolgere mansioni inferiori, il datore di lavoro è tenuto a giustificare l'eventuale recesso, considerato che egli non è tenuto ad adottare particolari misure tecniche per porsi in condizione di cooperare all'accettazione della prestazione lavorativa di soggetti affetti da infermità, che vada oltre il dovere di sicurezza imposto dalla legge »* (v. in motivazione Cass., 5.4.2018, n. 8419).

Per tale ipotesi di inoperatività del precetto di cui all'art. 10, co. 3, L. 68/1999 s'impone quindi di valutare il recesso datoriale alla luce di canoni interpretativi che valorizzano la possibilità di adibizione del lavoratore inidoneo ad una diversa attività lavorativa riconducibile alle mansioni già assegnate o ad altre equivalenti, e subordinatamente anche inferiori, sempre che venga attribuito rilievo, nel bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti (art. 4 Cost. ed art. 41 Cost.), all'interesse del datore di lavoro ad una collocazione del lavoratore inidoneo che non incida nel senso di modificare le scelte organizzative con pregiudizio per gli altri lavoratori ed alterazione inammissibile della qualità dell'organigramma aziendale (v. sempre in motivazione Cass., 5.4.2018, n. 8419).



Si ritiene che la presente controversia debba essere definita sulla scorta dei canoni interpretativi da ultimo riferiti in ragione del sopravvenuto aggravamento delle condizioni di salute del Sig. _____ per ragioni diverse e ulteriori rispetto a quelle di infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio.

Ed infatti la presente controversia si inserisce all'interno di determinate circostanze fattuali, rilevanti ai fini del decidere, da ritenersi pacifiche poiché non specificatamente contestate tra le parti.

Non vi è controversia in ordine: 1) all'avvenuta assunzione obbligatoria del ricorrente nel 2011 ai sensi dell'art. 7 L. 68/1999 (v. anche docc. 2, 3 e 4 memoria difensiva); 2) al fatto che tale assunzione, per stessa prospettazione del ricorrente (v. anche pag. 1 ricorso, punto 2), è dipesa da una condizione di disabilità in cui versa il Sig. _____ legata ad un uso limitato della mano sinistra (v. anche doc. 5 ricorso); 3) vi è stato nel 2017 un aggravamento delle condizioni di salute del ricorrente, correlate ad una dermatite da contatto e ad una allergia da metilchetone (v. anche pag. 2 ricorso, punto 6); 4) alla suddivisione dell'ambiente di lavoro nei seguenti reparti: produzione; collaudo teste di stampa, montaggio, magazzino.

Ciò premesso, si ritiene che parte resistente abbia assolto agli oneri probatori su di sé incumbenti ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 2697 c.c. e 5 L. 604/1966 in ordine all'esistenza di una sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa tale da rendere non proficua, nell'ottica del sinallagma esistente, l'ulteriore prosecuzione del rapporto.

Con riferimento al reparto produzione inchiostri e collaudo teste di stampa, vi è specifica documentazione medica che esclude radicalmente la possibilità per la società di proseguire nell'adibizione del ricorrente in tale reparti per la presenza di materiale chimico che avrebbe potuto aggravare la (sopravvenuta) patologia di cui soffre il ricorrente (v. docc. 13 e 18 memoria difensiva).



Con riferimento ad una potenziale adibizione del ricorrente ad altri reparti, in linea generale va osservato che la Commissione medica integrata di cui alla L. 68/1999 ha accertato la residua potenzialità lavorativa del ricorrente *“per lo svolgimento di attività pratico-esecutive con minimo impegno della mano sx, con esclusione di movimentazione manuale carichi e di contatto diretto con metilchenone in particolare nella fase di lavaggio”* (v. docc. 15 e 18 memoria difensiva) mentre il medico aziendale competente reputava il Sig. [redacted] parzialmente idoneo allo svolgimento di mansioni di pulizia e di movimentazione carichi inferiori a 10 kg (v. doc. 16 memoria difensiva).

Nel dettaglio, con riferimento al reparto magazzino, l'istruttoria esperita ha innanzitutto permesso di evidenziare come lo stesso fosse suddiviso nel settore *“automatico”* e nel settore *“classico”* e che l'accesso a quest'ultimo (che avveniva per il personale dipendente in via sporadica e discontinua) era precluso al ricorrente in ragione della presenza di materiale chimico cui il ricorrente risultava allergico (v. deposizione Sig.ri [redacted] tra loro convergenti).

Dall'esame delle risultanze istruttorie rifluite in atti e della documentazione medica è emersa altresì una non proficua possibilità di adibire il ricorrente al reparto magazzino *“automatico”*.

Il tutto in ragione della necessità di movimentare e poi archiviare con precisione e accuratezza dei pezzi, anche di peso rilevante (v. deposizione del testimone [redacted] e del testimone [redacted]); della necessità di procedere a mano, per trascinamento, al caricamento dei pezzi sulle palette dei transpallet (v. deposizione del testimone [redacted]).

Dall'istruttoria compiuta non è emersa la possibilità di proficuamente adibire il ricorrente al costante uso, per l'intera giornata lavorativa, del carrello elevatore (v. doc. 7 bis ricorso).

Con riferimento al reparto pulizie (mansione per cui il ricorrente era stato reputato idoneo, v. docc. 16 e 18 memoria difensiva), vi è prova in atti di un'adibizione del ricorrente in tale contesto lavorativo.



Le risultanze istruttorie raccolte in corso di causa hanno permesso di evidenziare però che tale adibizione non poteva avvenire per tutto l'orario di lavoro settimanale contrattualmente pattuito (40 ore, v. docc. 4 e 6 memoria difensiva) in ragione della compresenza di altra lavoratrice (Sig.ra / [redacted]), adibita ai medesimi compiti e anche lei assunta ai sensi dell'art. 7 L. 68/1999 (v. doc. 19 memoria difensiva; v. deposizione Sig.ri [redacted]).

Da ultimo, il testimone [redacted] da ritenersi particolarmente attendibile per avere svolto per lungo tempo presso la resistente mansioni di responsabile di produzione ed avendo dichiarato, al momento della deposizione, di essere in quiescenza) ha riferito che il ricorrente, adibito al reparto montaggio, era in grado di eseguire solamente i lavori più semplici che dovevano, tuttavia, essere svolti, di media, una sola volta al mese, per un impegno complessivo di 14-15 ore.

Il teste ha poi riferito della non proficuità dell'apporto del ricorrente in punto di: "assemblaggio sistema di teste di stampa enne zeta"; collaudo "sistema di teste di stampa enne zeta"; montaggio "teste di macro carattere"; collaudo "teste di macro carattere".

In definitiva quindi, alla luce dell'istruttoria compiuta in tale sommaria fase di giudizio, è emerso che, successivamente alla comparsa della patologia sopravvenuta nel corso del rapporto di lavoro, la prestazione lavorativa residua del ricorrente era limitata al disimpegno di un quantitativo assai ridotto di mansioni, per un assai modesto periodo di tempo, con parziale sovrapposizione di ruolo con altra collega (parimenti versante in condizioni di disabilità e assunta a tempo parziale).

A fronte di una sensibile riduzione dell'utilizzabilità della prestazione lavorativa, la società – in buona fede e nell'ottica di salvaguardare il sinallagma, rimodulandolo alla luce della sopravvenienza – ha proposto al ricorrente di concordare una riduzione dell'orario di lavoro (v. doc. 22 memoria difensiva). Proposta che non è stata accettata dal lavoratore (v. doc. 23 memoria difensiva).



Decreto di rigetto n. cronol. 2513/2021 del 29/07/2021
RG n. 1375/2019

Tenuto conto della dimostrata sostanziale non proficuità della prestazione residua del lavoratore e così dell'impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del sinallagma contrattuale (specialmente se da dipanarsi in un rapporto di lavoro a tempo pieno, di quaranta ore settimanali), si ritiene che il licenziamento sia legittimo e immune da censure.

Parimenti si ritiene che debba essere disatteso il secondo motivo di doglianza, finalizzato all'accertamento delle modalità ritorsive dell'intimato licenziamento.

La riscontrata sussistenza del giustificato motivo del recesso esclude la configurabilità di un recesso intimato in via esclusiva per ragioni ritorsive e, conseguentemente, l'applicabilità del disposto di cui all'art. 1345 c.c. (disposizione normativa entro cui deve essere sussunto l'istituto del cd. licenziamento ritorsivo, v. anche *ex multis* Cass., 4.4.2019, n. 9468).

In ogni caso, in replica alle deduzioni espresse in ricorso, si osserva che: 1) esaurito il periodo di malattia, parte resistente non ha concretamente riammesso in servizio il ricorrente solamente nelle more del responso della commissione medica integrata di cui all'art. 10, co. 3, L. 68/1999, corrispondendo sempre la retribuzione (la circostanza n. 26 della narrativa della memoria difensiva non è stata contestata *ex adverso*); 2) l'esiguo impegno lavorativo richiesto dalla società al ricorrente trova giustificazione non tanto nell'intento di mortificare la professionalità del Sig. [redacted] quanto piuttosto nelle ridotte capacità lavorative residue di costui in rapporto alle attività aziendali e alla compresenza di altra lavoratrice per il disbrigo, in parte, delle medesime mansioni; 3) la sanzione disciplinare conservativa riferita in ricorso non è stata oggetto di impugnazione e contestazione in sede giudiziale.

In definitiva quindi parte ricorrente non ha assolto, nemmeno in via indiziaria, all'onere della prova su di sé incombente.

In definitiva quindi si ritiene che tutte le doglianze espresse in ricorso non possano trovare accoglimento.



La natura delle parti, la peculiarità della controversia costituiscono circostanze idonee a giustificare ai sensi dell'art. 92, co. 2, c.p.c. la compensazione integrale delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale di Modena, in funzione di Giudice del Lavoro, così provvede:

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Compensa integralmente le spese di lite fra le parti.

Modena, 29.7.2021

Il Giudice del Lavoro

Dott. Edoardo Martinelli

