

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA

Sezione Lavoro

in composizione monocratica, nella persona del Giudice Dott. Mario De Ioris, all'esito della camera di consiglio dell'udienza del 13.02.2020 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Ex art. 429 comma 1 cpc

Nella causa iscritta al n. 4421 R.G. dell'anno 2019, proposta

DA

Con gli avv.ti Giuseppe Sottile e Guido Chiodetti

RICORRENTE

CONTRO

in persona del Ministro pro tempore
rappresentato e difeso da propri funzionari ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c.

RESISTENTE

Conclusioni: come da verbale dell'udienza in epigrafe indicata

ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI IN FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 12.2.2019, regolarmente notificato, la sig. _____, già dipendente del _____ in epigrafe indicato, lo ha convenuto davanti a questo Tribunale per chiedere di accertare e dichiarare la nullità o l'annullamento del decreto emesso da detto _____ il 22.5.2018, e comunicato il 19.7.2018, con il quale era stata disposta di risoluzione del rapporto di lavoro a far data dal 5.5.2018 per superamento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro previsto dall'art. 37 comma 1 ccnl 12.2.2018.

Con il medesimo ricorso parte ricorrente ha chiesto altresì la condanna dell'amministrazione datrice di lavoro ex art. 63 d. lgs. n. 165/2001 alla reintegra nel proprio posto di lavoro ed al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento fino a tale reintegra.

Si è costituito il _____ convenuto che si è opposto all'accoglimento di tutte le domande, delle quali ha chiesto il rigetto.



Sulla base della documentazione acquisita agli atti, all'odierna udienza, la causa è stata discussa e decisa all'esito della camera di consiglio mediante lettura di sentenza contestuale.

Ritiene il giudicante che il ricorso è fondato e può essere accolto nei termini di seguito indicati.

Fondato deve infatti ritenersi il primo motivo di impugnazione del licenziamento irrogato alla ricorrente per superamento del c.d. periodo di comporto, motivo volto a farne valere l'illegittimità derivante dalla mancata specificazione dei giorni di assenza posti a base di detto provvedimento risolutivo.

Come recentemente ribadito dalla Corte di Cassazione, Sez. lavoro, con Ord. 27-02-2019, n. 5752, nella materia del licenziamento per superamento del periodo di comporto, come quella oggetto del presente giudizio, trova applicazione il principio, più volte enunciato dalla giurisprudenza di legittimità, secondo cui "in base alle regole dettate dalla L. n. 604 del 1966, art. 2, (modificato dalla L. n. 108 del 1990, art. 2) sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso, qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore - il quale, particolarmente nel caso di comporto per sommatoria, ha l'esigenza di poter opporre propri specifici rilievi - ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro di specificare tale aspetto fattuale delle ragioni del licenziamento, con la conseguenza che nel caso di non ottemperanza con le modalità di legge a tale richiesta, il licenziamento deve considerarsi illegittimo (ex aliis, Cass. n. 14873/2004, Cass. n. 23070/2007, Cass. n. 18196/2016), tanto più vigente il rafforzato obbligo di motivazione di cui alla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 37. In particolare questa Corte ha rilevato che nel licenziamento per superamento del periodo di comporto, a fronte della richiesta del lavoratore di conoscere i periodi di malattia, il datore di lavoro deve provvedere ad indicare i motivi del recesso ex art. 2, comma 2, L. 15 luglio 1966, n. 604 (modificato dalla L. n. 108 del 1990,), in quanto le regole ivi previste sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso si applicano anche al suddetto licenziamento, non essendo dettata nessuna norma speciale al riguardo dall'art. 2110 c.c., (vedi, per tutte: Cass. 24 gennaio 1997, n. 716; Cass. 13 luglio 2010, n. 16421; Cass. 10 dicembre 2012, n. 22392; Cass. 13 gennaio 2014, n. 471; Cass. 10 febbraio 2015, n. 2554, Cass. 16 settembre 2016 n. 18196, Cass. n. 21042/18)".

Nel caso di specie, l'odierna ricorrente ha chiesto al datore di lavoro convenuto, dapprima, con lettera raccomandata del 16 agosto 2018 (cfr. doc. 33 del ricorso), e successivamente, con missiva inviata via pec in data 11 gennaio 2019 (cfr. doc. 16 del ricorso), di poter avere accesso agli atti richiamati nel provvedimento di licenziamento, ivi compresi quelli relativi al computo del periodo di assenza, nonché la specificazione delle assenze computate ai fini dell'adozione di detto provvedimento, ma tale richiesta risulta essere rimasta inevasa in entrambe le occasioni.



Parte resistente, a fronte di tale motivo di impugnativa, ha replicato che “non risulta pervenuta alcuna richiesta di specificazione dei giorni di assenza né di impugnativa di licenziamento” (punto 30 della memoria difensiva). ma tale affermazione può significare soltanto che nessuna di tali richieste è pervenuta al reparto presso cui prestava servizio la ricorrente (v. punto 4 di detta memoria), e non già che esse non siano pervenute al ..., circostanza questa che, invece, deve ritenersi dimostrata alla luce della già citata documentazione allegata al ricorso.

Il suddetto motivo di impugnazione è stato inoltre contestato dalla resistente sul rilievo che “non risulta un obbligo legale/contrattuale del datore di lavoro di comunicare i giorni di assenza ritenuti rilevanti ai fini del calcolo del periodo di comporto” (punto 29 della memoria), ritenendosi sufficiente l’indicazione della durata complessiva delle assenze, per come stabilito da Cass. n. 21377/2016 (v. deduzioni in diritto della memoria).

Tale rilievo però, oltre a non tener conto del consolidato principio giurisprudenziale innanzi richiamato secondo cui, in caso di richiesta di specificazione delle assenze da parte del lavoratore, il datore di lavoro ha l’onere, a pena di illegittimità del licenziamento, di fornire tale specificazione, non considera che l’affermazione, pur rinvenibile in giurisprudenza, secondo cui il datore di lavoro non deve indicare nella comunicazione i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive, idonee ad evidenziare un superamento del periodo di comporto in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, “deve condividersi con riferimento ad un periodo di comporto cd. secco (riferito cioè ad unica malattia, ove i giorni di assenza sono facilmente calcolabili anche dal lavoratore) mentre non può trovare applicazione nel caso (come quello di specie) ove il calcolo del periodo di comporto avvenga per sommatoria nell’arco di un lungo arco temporale caratterizzato da numerose e frammentate assenze, che non consente obiettivamente al lavoratore di approntare le proprie difese” (cfr. in proposito ancora Ord. 27-02-2019, n. 5752, cit.).

Non può condurre a diverse conclusioni la deduzione secondo cui, in mancanza di specificazione delle assenze richiesta dal lavoratore, il suo diritto di difesa sarebbe comunque assicurato tramite l’onere del datore di lavoro di effettuare tale specificazione al momento della costituzione in giudizio; tale affermazione, oltre ad essere in contrasto con il principio di cui all’art. 2 della legge n. 604/1966, non considera che diritto alla difesa non si risolve nella sola difesa giudiziaria ma anche nel diritto di impugnare consapevolmente il licenziamento nei termini previsti dalla legge, e nel valutare la convenienza o meno di intraprendere un’azione giudiziaria (così Cass. civ. Sez. lavoro, 03-08-2004, n. 14873).

Tali considerazioni sono sufficienti a far ritenere l’illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente e a far accogliere il ricorso, rimanendo quindi assorbiti gli ulteriori motivi di impugnativa con esso fatti valere.



Di conseguenza, in attuazione di quanto disposto dall' art. 63 d. lgs. n. 165/2001, come novellato dal d. lgs. n. 75 del 2017, il licenziamento anzidetto deve essere annullato, e il convenuto condannato a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro occupato al momento del licenziamento, o in altro equivalente, e condannato al pagamento in suo favore delle retribuzioni mensili utili ai fini del tfr – quantificate in maniera incontestata in 2182,61 euro mensili- maturate dal momento di efficacia del licenziamento (5.5.2018) fino all'effettiva reintegra, in misura comunque non superiore a 24 mensilità.

Per quanto concerne infine la regolazione delle spese di giudizio, si ritiene che ricorrono giusti motivi per disporre la compensazione tra le parti per metà, con addossamento dell'altra metà, come da dispositivo, a carico di parte resistente, motivi costituiti dal comportamento contraddittorio e non in linea con i canoni di buona fede e correttezza, tenuto prima dell'intimazione del licenziamento dalla ricorrente, la quale – per come risulta dai documenti prodotti dalla resistente - a fronte della segnalazione, più volte reiterata, dell'imminente superamento del periodo di comporto, e della corretta sollecitazione a sottoporsi alla visita di controllo prevista dalle pertinenti disposizioni di ccnl, solo in data 9.5.2018, e dopo la reiterazione per le vie brevi della predetta sollecitazione da parte della d.ssa [redacted] inviava una comunicazione e.mail (doc. 24 fascicolo resistente) dal significato equivoco, dalla quale non poteva evincersi in maniera chiara quali fossero i suoi intendimenti, dimostrando invece una volontà di tergiversare ancora, nonostante le fosse stato comunicato che dai conteggi dell'amministrazione il periodo di comporto era stato già superato.

Tale equivoco comportamento ha sicuramente contribuito a complicare la vicenda che la ha riguardata, comportando quindi una sua quota di responsabilità nella causazione della controversia che poi ne è scaturita.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza e difesa respinta, così provvede:

annulla il licenziamento intimato alla ricorrente con decreto del [redacted] resistente del 22.5.2018, e comunicato il 19.7.2018;

condanna detto [redacted] a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro occupato al momento del licenziamento, o in altro equivalente, ed al pagamento in suo favore delle retribuzioni mensili utili ai fini del tfr – quantificate in 2182,61 euro mensili - maturate dal momento di efficacia del licenziamento (5.5.2018) fino all'effettiva reintegra, in misura comunque non superiore a 24 mensilità;

condanna parte resistente al versamento in favore della parte ricorrente dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per legge;



compensa tra le parti le spese di giudizio per metà e condanna la parte resistente alla rifusione della metà di quelle sostenute dalla parte ricorrente, liquidata in € 2.500,00 per compensi, oltre accessori come per legge.

Roma, 13.02.2020

IL GIUDICE

Mario De Ioris

