

N. R.G. 1522/2020



**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**

Sezione Lavoro

Nella causa iscritta al n. r.g. 1522/2020 promossa da:

↵

contro

RICORRENTE

**.S. S.r.l.**

RESISTENTE

Il Tribunale,

nella persona del Giudice Unico, dott.ssa Maria Luisa Pugliese, nel procedimento iscritto al n. r.g. 1522/2020 promosso ai sensi dell'art. 1 comma 48 l. n. 92/2012, letti gli atti ed i documenti di causa, a scioglimento della riserva formulata all'udienza dell'11.11.2020, osserva ciò che segue.

Con ricorso proposto al Tribunale del Lavoro di Bologna in data 23.7.2020, \_\_\_\_\_, dipendente di \_\_\_\_\_ S.r.l., ha convenuto in giudizio quest'ultima per l'accertamento e la declaratoria di nullità, illegittimità e/o inefficacia del licenziamento irrogato nei suoi confronti il 16 marzo 2020, ritenendolo viziato per l'insussistenza di un fatto disciplinarmente rilevante, nonché per l'insussistenza del fatto materiale/giuridico e/o comunque in quanto intimato in violazione della disposizione di cui all'art. 7 Statuto dei lavoratori, e/o in quanto sproporzionato ed in violazione delle norme contrattuali, e/o in quanto privo di giusta causa e/o giustificato motivo, e/o in quanto discriminatorio e ritorsivo. Conseguentemente, il ricorrente ha chiesto la condanna della società convenuta alla reintegra nel posto di lavoro ai sensi

dell'art. 18 comma 1 legge 300/1970 così come novellato dall'art. 1 comma 42 legge 92/1992 e al pagamento della somma dovuta a titolo di indennità risarcitoria ex art. 18 legge 300/1970, cui aggiungersi l'indennità di turno continuativamente percepita nel corso del rapporto, per un importo complessivo pari a € 2.101,58.

La convenuta, costituitasi ritualmente in giudizio, ha contestato integralmente la fondatezza delle domande avversarie e ne ha chiesto l'integrale rigetto.

La causa si teneva alle udienze del 19.9.2020 e 11.11.2020.

All'udienza dell'11.11.2020, sentita la discussione orale, il giudicante riservava la decisione.

Risultano incontestati e documentati i seguenti fatti.

Il ricorrente è stato assunto dalla società convenuta il 2.3.2015 con qualifica di operaio, livello H del ccnl per i Dipendenti da Industrie della Gomma Plastica, quale *addetto allo stampaggio "turnista"* (contratto di assunzione, doc. 3 conv.).

Nell'ottobre 2019 il ricorrente iniziava a soffrire di calcoli renali e conseguenti "*coliche renali*", documentate da certificati medici; a causa di tali patologie il lavoratore è stato costretto ad assentarsi ripetutamente dal lavoro. (docc. 5,6,7,8,9,10,11,12 ric.).

Da fine 2019 il ricorrente ha intrapreso, nel tempo extra-lavorativo, un rapporto di lavoro a chiamata presso la Pizzeria d'Asporto *La Laka*, in qualità di pizzaiolo (doc. 4 ric.).

In data 3.3.2020 la *S.r.l.* contestava al lavoratore quanto segue: "*Risulta alla Società che, pur avendo certificato il proprio stato di malattia al fine di giustificare l'assenza dal turno di lavoro a lei assegnato, il giorno 01/03/2020 Lei si trovava nei locali della pizzeria "La Laka" sita in via *...* (via *...*) via *...*, ove ha prestato attività lavorativa in qualità di pizzaiolo*" (doc. 14

ric.). Nonostante la missiva contenente le giustificazioni del ricorrente, con cui quest'ultimo specificava alla Società che la malattia si era verificata dopo la fine del turno in pizzeria e prima dell'inizio del turno lavorativo presso la convenuta ( "[...] solo dopo le ore 21 del giorno di domenica 01/03/2020 si è manifestata l'alterazione funzionale che ne ha compromesso la salute, inducendolo allo stato di malattia. Infatti tale imprevisto evento, che si è manifestato solo ed esclusivamente dopo la suddetta ora, lo costrinse a contattare la guardia Medica, precisamente alle ore 21:23, del medesimo giorno; successivamente verso le ore 21:50 circa, la stessa guardia medica lo riceveva e immediatamente lo visitava, certificando la diagnosi per indennità di malattia, attraverso un regolare "Certificato di Diagnosi"[...].Di conseguenza, preso atto della prognosi certificata dal Medico e dello stato di malattia che gli impediva di prestare l'attività lavorativa dal turno di lavoro delle ore 22:00 a lui assegnato, il Sig. I .....vette comunicare all'Azienda la propria assenza giustificata. [...] ", cfr. lettera di giustificazioni, doc. 15 ric.), con raccomandata del 16.3.2020 la società procedeva all'irrogazione del licenziamento. (doc. 16 ric.). La missiva aveva il seguente tenore letterale: "[...] alla luce del quadro così delineato viene dunque da Lei confermato che, dopo aver lavorato per circa tre ore presso la pizzeria .....ta, senza peraltro mostrare alcuna problematica fisica, soltanto dopo le ore 21, ovvero ad un'ora circa dall'inizio del turno in Azienda, si sarebbe manifestata la disfunzione che l'ha portata a porsi nuovamente in malattia. Invero, come a Lei ben noto, già il giorno precedente (29.2.2020) Lei ha certificato la sua malattia con le medesime modalità, ovvero all'approssimarsi dell'inizio del turno (previsto per le ore 22 del 29.2.1010) si è dichiarato impossibilitato a prendere lavoro causa malattia [...] Non è accettabile che Lei nell'intervallo di tempo compreso tra le due certificazioni di malattia atte a giustificare l'assenza dal lavoro per motivi di salute abbia svolto attività lavorativa per terzi soggetti senza osservare dunque i doveri di cura e tutela della salute i quali impongono al lavoratore di porre in essere tutti i comportamenti necessari a non pregiudicare e/o ritardare la pronta guarigione e il rientro in servizio. Gli elementi presi in considerazione confermano, dunque, la configurazione di una condotta volta a pregiudicare il diritto dell'Azienda alla prestazione lavorativa contrattualmente dovuta. Invero, anziché astenersi dallo svolgimento di qualunque attività che potesse pregiudicare il Suo pronto

ristabilimento dallo stato di malattia certificata, Lei ha eseguito altra e diversa attività lavorativa al termine della quale si è reso indisponibile a svolgere il turno in favore del Suo effettivo datore di lavoro [...] giorno 1.3.2020, così come avvenuto il 29.2.2020, non appena cessato il turno in pizzeria Lei si è recato alla Guardia Medica presso il PS di [redacted] al fine di ottenere il certificato che giustificasse l' assenza dal turno di lavoro in azienda. Tale comportamento, già di per sé idoneo a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, non può non essere valutato anche alla luce del complessivo andamento delle Sue assenze dal lavoro nel corso degli ultimi anni, tale da far ritenere una certa consuetudine, da parte Sua, a ricorrere allo schema qui contestato. Sul punto ove necessario oltre a dimostrare in ogni sede che anche il 29.2.2020 Lei si è intrattenuto presso la pizzeria di [redacted] io per svolgere attività di pizzaiolo, saremo in grado di comprovare il Suo strutturale impegno presso il suddetto esercizio commerciale a detrimento dell'interesse dell'Azienda a ricevere le sue prestazioni. [...]". Veniva dunque irrogato il licenziamento per giusta causa per grave inadempimento degli obblighi contrattuali e subordinatamente per giustificato motivo soggettivo. Ciò premesso in fatto, la tesi del ricorrente, fondata sulla non antiggiuridicità del fatto contestato va accolta. Fermo restando che l'attività di pizzaiolo svolta dal ricorrente nel tempo extra-lavorativo è perfettamente lecita poiché non risulta in concorrenza con la [redacted] S.r.l. né tantomeno incompatibile con l'attività di quest'ultima, è stato attestato dalla certificazione medica inoltrata al datore di lavoro dal ricorrente ( doc. 13 ric.) di non essersi recato presso la pizzeria in costanza di malattia. In particolare, relativamente all'unica data effettivamente oggetto di contestazione, è stato provato, tramite il certificato di malattia rilasciato dalla Guardia Medica di [redacted], l'orario ( ore 21.50) in cui il ricorrente è stato visitato e, dunque, l'orario dell'insorgenza dei sintomi della "colica renale", successivi all'attività svolta in pizzeria e precedenti all'orario di inizio turno in [redacted] s.r.l. (doc. 13 ric.).

Va altresì accolta la tesi attorea sulla violazione dell'art. 7 Statuto del Lavoratori. Viene infatti osservato come non possa

in alcun modo tenersi conto delle ulteriori condotte contestate al lavoratore, per la prima volta, nella lettera di licenziamento. Il giudicante, al riguardo, richiama la sentenza della Suprema Corte, n. 4879 del 24 febbraio 2020, che ha ribadito il principio di diritto ormai consolidato in forza del quale se le condotte poste alla base del licenziamento non sono state precedentemente contestate seguendo l'iter previsto dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori il lavoratore ha diritto alla reintegra. La Suprema Corte ha espresso il principio di diritto che segue: *"In tema di licenziamento disciplinare, il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria, di cui al comma 4 dell'art. 18 della l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, richiamata dal comma 6 del predetto articolo per il caso di difetto assoluto di giustificazione del provvedimento espulsivo, tale dovendosi ritenere un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebito"*. Nel caso di specie la contestazione mossa nei confronti del lavoratore riguardava esclusivamente il fatto che lo stesso, il giorno 01.03.2019, pur avendo certificato il proprio stato di malattia al fine di giustificare l'assenza dal turno di lavoro, prestasse attività lavorativa in qualità di pizzaiolo presso la pizzeria "Luna Laka". Le ulteriori condotte addebitate al lavoratore sono state introdotte successivamente attraverso la missiva di licenziamento e, dunque, in assenza di preventivo contraddittorio.

In ragione di quanto detto, il licenziamento risulta viziato in radice per insussistenza giuridica dei fatti e per violazione del diritto di difesa nel procedimento disciplinare.

P.Q.M.

In accoglimento del ricorso proposto da \_\_\_\_\_ a il 23.7.2020, dichiara illegittimo e, pertanto, annulla il licenziamento intimato al ricorrente il 16.3.2020;

2) ordina al datore di lavoro la reintegrazione di .....  
nel posto di lavoro e condanna la resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, pari a € 2.101,58 mensili, comunque in misura non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali sul capitale annualmente rivalutato, dalla scadenza dei singoli ratei del credito e sino al soddisfo, e dedotto quanto eventualmente percepito dal ricorrente, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative;

3) condanna altresì il datore di lavoro al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale, senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dell'eventuale svolgimento di altre attività lavorative;

4) condanna la convenuta alla rifusione in favore del ricorrente delle spese di lite, liquidate in € 2.500,00 per compenso professionale, € 259,00 per C.U., oltre I.V.A, C.P.A. e rimborso forfettario per le spese generali ex lege.

Si comunichi.

Bologna, 20/11/2020

Il Giudice  
dott. Maria Luisa Pugliese