

**“Trattazione scritta” ex art. 221 comma 4 della L. 77/2020 disposta
per l’udienza del 12 gennaio 2021**

Sentenza con motivazione contestuale

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI CHIETI

SEZIONE LAVORO

Il giudice del lavoro, dott.ssa Laura Ciarcia, pronunciando nella **causa n. 190/2020 R.G.A.C.** promossa da _____ (avv. _____) contro **STUDIO TREA SRL** (Avv. Angela Gabriella Monni -Avv. Giacomo Neri) avente ad oggetto: impugnativa di licenziamento, osserva quanto segue:

- 1 -

Con atto di ricorso, depositato il 17.2.2020, il ricorrente in epigrafe indicato, premesso di aver lavorato alle dipendenze presso lo STUDIO TREA SRL dal 05.09.2014 con qualifica di addetto Segreteria di V livello, deduceva: di essere affetto da patologia cardiaca sin dalla sua assunzione; che l’aggravarsi della sua situazione patologica, con necessità di intervento chirurgico era circostanza nota al legale rappresentante della società e ai colleghi di lavoro, sin dagli inizi del rapporto di lavoro; di trovarsi in malattia il 29 Maggio 2019 a causa di una crisi ipertensiva in crisi d’ansia, con assegnazione di prognosi clinica a tutto il giorno 08.06.2019; che il 29 Maggio 2019 gli era stato impartito l’ordine di interfacciarsi con il superiore gerarchico

per le comunicazioni referenziali con lo studio; di essere stato ricoverato il 4.6.2019 presso il “Centro Cardiologico Monzino” di Milano; di aver comunicato la propria assenza il 01 Giugno 2019 con messaggio *whatsapp* al superiore gerarchico _____ di aver subito il 07.06.2019 un delicato intervento cardiocirurgico di plastica mitralica; di essere stato il 10.06.2019 sottoposto in urgenza a revisione della ferita chirurgica per sanguinamento; che il _____ aveva aggiornato la legale rappresentante

della società delle sue comunicazioni circa il suo ricovero ed il suo decorso operatorio; di essere stato dimesso dal Centro Cardiologico Monzino di Milano in data 17.06.2019 e ricoverato presso altro Ospedale per la riabilitazione, con prognosi assegnata a tutto il 18.07.2019; di aver comunicato tale nuovo ricovero di riabilitazione e la prosecuzione del proprio stato di malattia necessitato al proprio superiore gerarchico inviando il 01 luglio 2019 un certificato di malattia; che il ricovero iniziale del 04.06.2019 era avvenuto in costanza di precedente stato di malattia dal 29 Maggio 2019, ed in coerenza patologica con la diagnosi riscontrata; di aver ricevuto intimazione di licenziamento notificata in data 25.06.2019, ma spedita il 18.06.2019 per giusta causa per assenza ingiustificata dal lavoro per oltre tre giorni (10 -17 giugno 2019); che tale motivazione era un pretesto per muovere in verità una ritorsione personale, nonché per dar corso ad una iniziativa disciplinare alla quale il datore di lavoro non aveva mai potuto dar seguito; che il licenziamento era nullo perché intimato in costanza di malattia; che non sussisteva la giusta causa. Chiedeva: *“IN VIA PRINCIPALE ai sensi e per gli effetti dell’art. 18 Legge del 20/05/1970 - N. 300 - accertare la natura ritorsiva e di rappresaglia del licenziamento intimato, quindi dichiararne la nullità, per essere fondato su unico motivo illecito determinante, avendo la parte datoriale, nell’impossibilità di procedere a licenziamento disciplinare per altro addebito precedente, proceduto ad intimare il licenziamento per giusta causa con motivazione di “licenziamento disciplinare” per assenza ingiustificata, nella consapevolezza e conoscenza dello stato di malattia del lavoratore e del suo stato di ricovero ospedaliero, e per l’effetto condannare la parte datoriale STUDIO TREA SRL, stante l’applicabilità al caso di specie della Legge Fornero, per essere l’assunzione precedente all’entrata in vigore del Job Act, alla reintegrazione sul posto di lavoro dello stesso, ovvero, alternativamente al pagamento, a favore della ricorrente, della somma corrispondente e commisurata a 15 mensilità globali di fatto a titolo di indennità sostitutiva di reintegrazione; - condannare per l’effetto lo STUDIO TREA SRL al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento nullo, stabilendo a tal fine un’indennità commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione oltre*

al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; IN VIA ALTERNATIVA PRINCIPALE ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 Legge del 20/05/1970 - N. 300 In ogni caso accertare e dichiarare la nullità del licenziamento in quanto intimato in violazione di norme imperative e comunque dell'art. 2110 c.c. comma 2 c.c., poiché intimato in costanza di malattia, e per l'effetto condannare la parte datoriale stante l'applicabilità al caso di specie della Legge Fornero, per essere l'assunzione precedente all'entrata in vigore del Job Act, alla reintegrazione sul posto di lavoro del lavoratore ricorrente, ovvero, alternativamente al pagamento, a favore dello stesso, della somma corrispondente e commisurata a 15 mensilità globali di fatto a titolo di indennità sostitutiva di reintegrazione, ed inoltre, in virtù dell'accertamento e della declaratoria di nullità dell'intimato licenziamento condannare la parte datoriale al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento nullo, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; IN VIA SUBORDINATA ai sensi e per gli effetti della L. 604/1966 - In ogni caso dichiarare la illegittimità del licenziamento intimato per insussistenza della giusta causa di licenziamento, e quindi per insussistenza e non commissione dell'illecito disciplinare del lavoratore, essendo l'assenza dello stesso giustificata dal conclamato e comunicato stato di malattia, avendo il lavoratore fornito la giustificazione della sua assenza alla parte datoriale per tutto il corso della malattia e dei decorsi post operatori, condannando lo STUDIO TRELLA SRL , condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore della lavoratrice con conseguente pagamento dell'indennità commisurata a nr. 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero in altra misura minore che sia ritenuta giusta ed equa dal Giudice - Condannare il datore di lavoro al versamento dell'indennità sostitutiva del preavviso calcolata come da CCNL applicabile, su giorni 45".

Si costituiva in giudizio la società resistente, eccependo l'inapplicabilità del rito speciale previsto dall'art. 1 L. 92/2012 e nel merito deducendo: che il ricorrente sino alla data del 28/05/2019 era in buona forma fisica e svolgeva attività sportiva ed era sempre risultato pienamente idoneo alla mansione la-

vorativa; che il contenuto dei messaggi allegati dal ricorrente non era comunque idoneo a dimostrare quanto asserito; di non essere a conoscenza delle patologie cardiache che avevano determinato il ricovero del ricorrente; che tra la data dell'8/6/2019 e del 17/6/2019 non risultavano giustificazioni di assenza rese note alla parte datoriale; che lo Studio Trea SRL gestiva il call center ed il servizio di segreteria della Associazione consumeristica SOS Utenti rispondendo della custodia di tutto quanto riferibile alla sua attività; che la violazione da parte del dipendente di detto dovere di custodia di beni di terzi in capo alla datrice di lavoro aveva determinato un danno direttamente alla Studio Trea srl che, ex art. 2049 c.c., aveva dovuto risarcire la SoS Utenti per la somma di € 1.000,00; che con il 1° richiamo disciplinare del 6/6/2019 erano stati richiesti chiarimenti per i quali si era assegnato un termine con decorrenza dalla fine della malattia stessa; che l'infrazione contestata, consistita nell'aver il lavoratore senza autorizzazione ed in assenza dell'amministratrice d.ssa [redacted] aperto la porta della sede sociale a due estranei e consegnato loro materiale in custodia presso la sede stessa, si era effettivamente verificata in data 28/5/2019 ed era documentata dalle riprese video delle telecamere di sorveglianza; che l'intimazione di licenziamento era stata preceduta da un secondo richiamo disciplinare del 15/6/2019 al quale non era stato dato alcun riscontro dal lavoratore prima della la PEC del 4/7/2019 di impugnazione del licenziamento; che a fronte di tale mancanza di documentazione e della persistente mancata giustificazione dell'assenza per malattia nel periodo dal 10 al 17/6/2019 con Pec del 17/7/2019 si era confermata l'intimazione di licenziamento per giusta causa e richiesta, ancora una volta, la riconsegna di tutte le password necessarie per l'accesso al sistema informatico della segreteria, nonché della documentazione contabile 2019; che il ricorrente non aveva provveduto a restituire tale documentazione, ciò rendendo impossibile la chiusura del Bilancio 2019 della società datrice di lavoro. Concludeva chiedendo di *"a) Rigettare la domanda proposta in via principale nel ricorso introduttivo del giudizio diretta a far dichiarare la natura ritorsiva del licenziamento impugnato con ogni consequenziale statuizione di legge perché destituita da ogni fondamento in fatto diritto; b) Previo accertamento della circostanza che la resistente ha alle sue dipendenze meno*

di 15 dipendenti e della consequenziale inapplicabilità al rapporto di lavoro per cui è causa del c.d. Rito Fornero previsto dall'art. 1 L. 92/2017 commi da 37 e 41 che ha modificato l'art. 1 L. 604/66, e quindi dichiarare inammissibili nel rito le domande proposte in via alternativa principale ed in via subordinata, con vittoria delle spese di lite di tale fase sommaria di giudizio. In subordine in caso di mutamento di rito, fissare nuova udienza con termine per integrazione delle domande ex art. 416 cpc e in tale sede,: - rigettare la domanda subordinata di accertamento della illegittimità del licenziamento intimato per violazione di norme imperative e comunque dell'art. 2110 c.c. co. 2 perché detto stato di malattia non risulta essere mai stato comunicato e giustificato al datore di lavoro nelle forme e nei termini previste dalla legge e dal Contratto Collettivo nazionale del Lavoro applicabile al rapporto per cui è causa. - Rigettare altresì la domanda subordinata di declaratoria di illegittimità del licenziamento ai sensi della L. 604/1966 con ogni statuizione di legge, dichiarando che lo stesso risulta legittimamente intimato nelle forme e modi di legge e di contratto collettivo in presenza di una giusta causa. - Rigettare la domanda di pagamento dell'indennità di preavviso non dovuta in caso di licenziamento per giusta causa. In via subordinata nella denegata ipotesi di accoglimento, anche parziale delle superiori domande, si chiede che venga determinata l'indennità risarcitoria nella misura minima prevista per legge e che, a detrazione di quanto dovuto al lavoratore venga conteggiato quanto dallo stesso ad oggi già versato dalla datrice di lavoro per la cessazione del rapporto di lavoro e quanto dallo stesso percepito dalla data del licenziamento a quello della sentenza per altri rapporti di lavoro che hanno avuto svolgimento nel medesimo periodo (aliunde perceptum). Sempre in via subordinata, qualora ritenuta ammissibile in questa fase di giudizio e in caso negativo in quella successiva all'eventuale mutamento di rito si propone per la resistente azione riconvenzionale diretta ad ottenere la condanna del lavoratore ricorrente al risarcimento di tutti i danni causati che le sue reiterate violazioni degli obblighi contrattuali previsti dagli artt. 2104 e 2015 c.c. meglio esposti in narrativa, hanno determinato alla datrice di lavoro nella misura di € 4.000,00 o di quella maggiore o minore che risulterà di giustizia, danni codesti da compensare con le somme che dovessero risultare dovute al lavoratore.

Con salvezza di ogni altra azione diritto e ragione nella più ampia e generale forma, Con vittoria di spese e compensi di lite e con condanna del Lavoratore ricorrente alle spese e ai danni ex art. 96 1 comma cpc per lite temeraria, da liquidarsi in via equitativa o, in subordine ai sensi dell'art. 96 3° con la condanna oltre alle spese liquidate ex art. 91 cpc al pagamento di una somma equitativamente determinata”.

Il ricorrente replicava alla domanda riconvenzionale, eccependo l'inammissibilità della domanda riconvenzionale e deducendo che del proprio stato di salute la resistente fosse a conoscenza quantomeno dall'aprile del 2019.

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa, istruita solo con la produzione di documenti, veniva infine decisa mediante la successiva adozione fuori udienza della presente sentenza con motivazione contestuale, previo deposito di note conclusive autorizzate e deposito in telematico di note scritte contenenti le istanze e conclusioni ex art 221 comma 4 della legge 77/2020.

-2-

In via preliminare e in rito occorre dare atto di come non sia in contestazione il mancato superamento da parte della società resistente della soglia dimensionale costituente il presupposto per l'applicazione della tutela e del rito speciale previsti dall'art. 1 commi 47 e ss. della l. 92/2021.

Nel merito, neppure può dirsi fornita la prova del “*motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile*” che, ai sensi del primo comma dell'art. 18 della l. 300/1970 – come novellato dal predetto art. 1 della l. 92/2021 -, indipendentemente dalla soglia dimensionale del datore di lavoro, avrebbe potuto giustificare la tutela consistente nella reintegrazione nel posto di lavoro precedentemente occupato e nella corresponsione di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

È noto, infatti, che per affermare il carattere ritorsivo e quindi la nullità del provvedimento espulsivo (in quanto fondato su un motivo illecito), il lavoratore deve specificamente dimostrare che l'intento ritorsivo abbia avuto efficacia determinativa della volontà del datore di lavoro, e che per aversi un licenziamento ritorsivo non è sufficiente che il licenziamento sia (anche pale-

semente) ingiustificato, gravando sul lavoratore la prova del motivo pretesamente illecito (Cass. n. 17087/11; Cass. n. 6282/11; Cass. n. 16155/09, Cass. Sez. L, Sentenza n. 3986 del 27/02/2015).

Nel caso di specie, infatti, il ricorrente risulta essere stato licenziato per non aver fornito una tempestiva giustificazione della sua assenza nel periodo dal 10 al 17 giugno 2019, allorchè, decorso il periodo di malattia comunicato con la trasmissione del certificato medico prot. Nr. 233659151 (doc. n. 6 di parte ricorrente, che aveva efficacia fino all'8/6/2019), avrebbe omesso di rispettare gli obblighi previsti a suo carico dall'art. 173 del CCNL applicato al rapporto, il quale, in caso di mancata comunicazione dello stato di malattia (o della sua continuazione) e in caso di mancata presentazione della giustificazione per iscritto, ricollega a tali inadempienze le conseguenze previste dagli artt. 222 e 225 del CCNL (così equiparando la mancata notizia dello stato di malattia e la mancata trasmissione della giustificazione all'assenza ingiustificata, che, se protratta per più di tre giorni nell'anno solare, avrebbero giustificato il licenziamento senza preavviso).

A tale riguardo, occorre evidenziare come parte ricorrente non abbia mai contestato il mancato invio della giustificazione per iscritto delle assenze delle giornate in questione, che, di fatto, sarebbe pervenuta per la prima volta alla resistente in occasione della impugnativa stragiudiziale del licenziamento (ovverosia, come dedotto da parte resistente e non contestato da parte ricorrente, con la PEC del 4/7/2019, cui sarebbe stato allegato il certificato di malattia del dr. Geremia Milanesi emesso in data 30/6/2019 attestante un inizio malattia dal 17/6) e, in effetti, tutte le certificazioni prodotte dal ricorrente anche in questa sede (tutte contrassegnate dal n. 9 delle sue produzioni documentali) recano la data del 30/6/2019, ovverosia una data successiva a quella del periodo in questione (dal 10 al 17 giugno 2019) e a quella dello stesso licenziamento (pacificamente pervenuto al ricorrente il 25/6/2019).

Non è neppure contestato che l'unica certificazione recante una data anteriore al 30/6/2019 (il doc. n. 7 di parte ricorrente), pur attestando un "ricovero" del 4/6/2019 (ovverosia un evento verificatosi in concomitanza con il primo stato di malattia tempestivamente giustificato), oltre a non contenere alcuna indicazione sulla prognosi e sulla durata del ricovero, non sarebbe mai per-

venuta, nè alla società resistente, nè all'Inps.

È, del resto, documentale come lo stesso ricorrente avesse provveduto a trasmettere al proprio collega e superiore gerarchico una “notifica di ricovero” del 17/6/2019 solo in tale data (si veda il testo della schermata della conversazione a mezzo dell'applicazione “whatsapp”, al doc. n. 5 di parte ricorrente e a pag. 6 del ricorso) e dalla stessa narrativa del ricorso si desume come parte ricorrente abbia presupposto di aver comunicato, sempre a mezzo dell'applicazione “whatsapp”, il proprio stato di ricovero che lo avrebbe costretto a stare a Milano “almeno tre settimane” il 1 giugno del 2019 (anche nelle note difensive si legge che lo stesso “in ottemperanza all'ordine ricevuto dalla parte datoriale ha comunicato al la data di ricovero (04.06.2020), ed anche la data presumibile di operazione”, e che parte datoriale “sapeva dal 9 Maggio 2019” che l'intervento chirurgico sarebbe stato effettuato “non al più tardi del 20 Giugno 2019”).

Tanto premesso in fatto, è evidente come alla data del 1 giugno 2019 e fino al 17/6/2019 non risulti alcuna trasmissione di documentazione giustificativa dell'assenza anche per il periodo successivo all'8/6/2019, e come l'unica conoscenza che la parte datoriale avrebbe potuto avere delle ragioni dell'assenza del lavoratore avesse potuto riguardare, al più, uno stato di ricovero dal 4/6/2019, ma come né la comunicazione del 1 giugno, né le comunicazioni precedenti – a prescindere dall'efficacia probatoria dei documenti prodotti da parte ricorrente nella memoria successiva alla riconvenzionale, disconosciuti da parte resistente – avessero contenuto una chiara indicazione della ragione giustificativa dell'assenza e della sua durata (che, in effetti, risulta documentata per la prima volta, con efficacia dal 17/6/2019 al 18/7/2019, in data 30/6/2019, a distanza di oltre due settimane dall'inizio dell'assenza stessa).

Tali circostanze inducono a ritenere senz'altro violato, da parte del ricorrente, l'obbligo previsto dall'art. 222 del CCNL applicabile, che pone a carico del lavoratore “Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova”, oltre che di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, di giustificarla “per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti”.

Quanto, poi, alla dedotta esistenza di un “*legittimo impedimento*”, parte ricorrente ha allegato di essersi trovato, dal 7/6/2019 fino alla fine del decorso post operatorio, in uno stato tale da impedirgli l’adempimento di tale obbligo, ma dalla lettura della cartella clinica allegata al doc. n. 8 di parte ricorrente si desume come a seguito dei due interventi chirurgici del 7 e del 10 giugno 2019, la degenza post operatoria era stata “*regolare*” e in data 13/6, a seguito della rimozione del drenaggio toracico “*senza complicanze*”, l’intervento cardiocirurgico era risultato di “*buon esito*”. Anche dalla lettura della lettera delle dimissioni dall’Ospedale di Rivolta d’Adda ove il ricorrente aveva effettuato la riabilitazione dal 17/6/2019 si desume che lo stesso durante il secondo ricovero era stato “*asintomatico e in buon compenso cardiocircolatorio*”. Tali circostanze inducono a ritenere che se l’esecuzione degli interventi chirurgici aveva riguardato il periodo dal 7/6 al 13/6 - configurando un oggettivo impedimento della comunicazione e dell’invio della giustificazione da parte del ricorrente di persona -, tale impedimento non poteva dirsi legittimamente argomentabile con riferimento al periodo dal 1/6 al 4/6 e dal 4/6 al 6/6 (durante il quale lo stesso ricorrente assume di essere stato convocato a Milano per un intervento programmato che lo avrebbe costretto ad assentarsi dal lavoro per almeno tre settimane e durante il quale egli si sarebbe trovato “a riposo” in ragione di una crisi ipertensiva in crisi d’ansia) ed era comunque venuto meno alla data del 14/6/2019.

Inoltre, a prescindere dalla ritualità della comunicazione da parte del ricorrente della giustificazione della sua assenza dal 17/6 (che, stando alla documentazione prodotta e alla narrativa del ricorso, sarebbe avvenuta sempre tramite applicazione “*whatsapp*” e nei confronti del _____ è documentale che il ricorrente avesse omesso di giustificare per iscritto la sua assenza (ai sensi dell’art. 222 del CCNL applicabile) fino al 1 luglio 2019, limitandosi, al più a “comunicare” il suo stato di malattia tramite comunicazioni informali al proprio superiore gerarchico

Pertanto, se il contenuto delle conversazioni intercorse con quest’ultimo avrebbero potuto integrare l’adempimento dell’obbligo, posto dall’art. 173 del CCNL, di fornire al datore di lavoro la “notizia” dello stato di malattia, è pacifico che parte ricorrente abbia violato l’ulteriore obbligo posto a suo carico

dall'art. 222 del medesimo CCNL di fornire per iscritto, entro il termine massimo di due giorni, la giustificazione all'azienda della propria assenza per consentire *“gli eventuali accertamenti”*.

Quanto, poi, alla idoneità di tale condotta a giustificare il licenziamento disciplinare senza preavviso, appaiono effettivamente applicabili al caso di specie i principi affermati dalla S.C. nella sentenza n. 26465/2017, in quanto, come sopra riportato, anche dalla disciplina contrattuale applicabile al caso di specie si evince come le sanzioni conservative siano contemplate *“in ordine crescente secondo la gravità dell'infrazione, per le ipotesi in cui il ritardo della comunicazione dell'assenza o di invio della relativa certificazione medica giustificativa sia inferiore a quattro giorni, poiché se superiore è integrata la più grave previsione contrattuale del licenziamento con preavviso”* e anche nel caso di specie l'assenza è considerata ingiustificata nel caso che sia omesso anche uno solo di tali adempimenti, salvo il caso di giustificato impedimento, con una gradualità delle sanzioni conservative in ragione del protrarsi dell'inadempimento, per *“rendere edotto il datore di lavoro nel più breve tempo possibile dell'assenza di un suo dipendente”* e *“consentire all'imprenditore di provvedere con tempestività ad assumere gli interventi organizzativi necessari ad assicurare il buon funzionamento dell'impresa e della produzione”*, secondo una valutazione delle parti sociali *“con apprezzamento insindacabile dei contrapposti interessi, che il protrarsi dell'assenza non assistita dall'adempimento degli obblighi suddetti costituisce inadempimento così grave da giustificare il licenziamento, in quanto trascende il limite di tollerabilità di un'assenza non giustificata”*.

Pertanto, anche a voler valorizzare l'intento del ricorrente di tener la parte datoriale al corrente della sussistenza di uno stato di malattia idoneo a giustificare la sua assenza dal lavoro per il periodo in questione (dal 10 al 17 giugno 2019) con comunicazioni di carattere *“informale”* e a voler stigmatizzare il comportamento della parte datoriale nella gestione del procedimento disciplinare (consistito nell'invio della contestazione disciplinare dell'assenza e nella irrogazione della sanzione entro un brevissimo lasso di tempo), deve concludersi che parte ricorrente sia rimasta inadempiente all'obbligo di fornire giustificazione scritta della propria assenza per un ritardo dell'invio della

certificazione medica superiore al termine massimo di tolleranza previsto dall'art. 222 del CCNL, ciò rendendo sussistente e provata la giusta causa del licenziamento addotta da parte resistente.

Quanto, in particolare, alla legittimità del licenziamento, basti osservare come la disciplina della contrattazione collettiva in questione non può essere letta se non in combinato disposto con la disciplina legislativa in tema di obblighi concernenti la trasmissione dei certificati attestanti malattia comportante inidoneità al lavoro: l'art. 1 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 26 marzo 2008 stabilisce *“La trasmissione telematica ... delle certificazioni di malattia all'I.N.P.S. avviene nell'ambito del Sistema pubblico di connettività (SPC) previsto e disciplinato dagli articoli 72 e seguenti del Codice dell'amministrazione digitale ed in conformità alle relative regole tecniche”*; l'art. 2, comma 1, decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito con modificazioni dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33 prevede *“Nei casi di infermità del lavoratore il medico curante redige in duplice esemplare e rimette alla struttura indicata dalla regione il certificato di diagnosi, prognosi e di eventuale continuazione della malattia e rilascia contemporaneamente al lavoratore un attestato, da consegnarsi entro tre giorni dal rilascio al datore di lavoro, comprovante l'inizio e la durata della malattia che comporti la temporanea inidoneità al lavoro”*; l'art. 25 della l. 183/2010 ha esteso, a decorrere dal 1° gennaio 2010, ai dipendenti di datori di lavoro privati la disciplina delle assenze per malattia di cui all' articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale *“Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale”*.

È evidente che in tale contesto neppure il rilascio del certificato medico da parte del medico pubblico o convenzionato con il SSN e la trasmissione in via telematica all'Inps costituiscono adempimenti sufficienti a garantire il rispetto degli obblighi nei confronti del datore di lavoro, in quanto la trasmissione dell'attestato di malattia all'INPS garantisce la regolarità del rapporto

da un punto di vista previdenziale (essendo richiesta ai fini del legittimo riconoscimento dell'indennità di malattia versata, appunto, dall'Inps), ma non risponde alla finalità di rendere edotto il datore di lavoro sul tipo di patologia determinante l'assenza e sulla sua prognosi e che al raggiungimento di tale ultima finalità è possibile pervenire solo attraverso un atto del lavoratore, consistente nella comunicazione della propria copia dell'attestato di malattia o nella comunicazione di altra certificazione medica specialistica, che pone il datore di lavoro anche in condizione di esercitare il suo legittimo potere di controllo sulla veridicità o sulla persistenza dell'incapacità al lavoro.

Né, come sopra evidenziato, può ritenersi adempiuto da parte del ricorrente l'onere di dimostrare che il mancato invio di una idonea certificazione medica al datore di lavoro fosse dipeso da un legittimo impedimento, in quanto a fronte di un intervento chirurgico programmato in concomitanza con la scadenza del primo stato di malattia sarebbe stato suo onere quello di inviare un'attestazione del proprio stato di ricovero fin dal 4/6/2019 (eventualmente anche richiedendo al proprio medico curante l'invio al datore di lavoro di una certificazione di tale stato), e, comunque, al più tardi, entro il 16 o il 17 giugno 2019, mentre tale onere risulta adempiuto solo il 1/7/2019, a distanza di oltre 5 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento.

Né, infine, risulta dimostrato il dedotto motivo illecito determinante il recesso di parte resistente che, stando alla lettura del ricorso, sarebbe consistito nell'intento di sanzionare una violazione non altrimenti sanzionabile.

Parte ricorrente, infatti, non ha contestato che le infrazioni disciplinari contestatagli il 6/6/2019 (consistenti nell'aver consentito l'accesso alla sede sociale a due estranei e nella consegna di materiale in custodia riferibile alla "sos Utenti", comodataria dei locali della sede sociale in data 28/5/2019 e nell'essersi assentato dal posto di lavoro giustificando la sua assenza solo il giorno successivo) erano state determinate da un lato dalla gestione, da parte della società resistente, del "call center" e del "servizio di segreteria della Associazione consumeristica SOS Utenti che non ha dipendenti" e che risultava riferibile al coniuge della legale rappresentante di parte resistente, né ha contestato di aver materialmente avuto le condotte in questione (limitandosi, infatti, ad eccepire la "carezza di legittimazione attiva" della resistente

nell'esercizio dell'azione disciplinare e la ricezione della contestazione in stato di malattia).

Tuttavia, oltre ad essere astrattamente giustificabile l'esercizio dell'azione disciplinare dalla violazione di semplici obblighi di custodia di beni presenti riferibili a soggetti estranei al rapporto di lavoro e pure presenti presso il luogo di lavoro, dalla lettura della contestazione disciplinare in questione risulta che al ricorrente era stata espressamente fornita la possibilità di rendere giustificazioni scritte del comportamento contestato nei 5 giorni che sarebbero decorsi solamente al termine del periodo di malattia, così come è incontestato che parte resistente non avesse dato alcun seguito alla contestazione in questione. Lo stesso ricorrente, inoltre, nell'ambito dell'interrogatorio libero ha dichiarato *“il 28 o 29 maggio la legale rappresentante di parte resistente ha bloccato il mio contatto su whatsapp. Ciò dopo che avevamo avuto uno scontro verbale in cui lei mi aveva detto che non dovevo più parlare con lei ma riferire tutto a* *Aggiungo che lei non rispondeva al telefono, né a me né a mio padre per cui io come unico referente avevo come lei mi avevo detto”*, ciò confermando semplicemente la preesistenza di un motivo di contrasto tra le parti generato proprio dalla condotta contestata al ricorrente con la lettera del 6/6/2019, che parte ricorrente avrebbe potuto giustificare inviando scritti difensivi alla società nei 5 giorni successivi alla scadenza del periodo di malattia o chiedendo un appuntamento presso la sede societaria, o, ancora, comunicando tempestivamente la prosecuzione del suo stato di malattia oltre il 7/6/2019.

Né la mera coesistenza temporale tra la contestazione in questione e quella poi determinante il licenziamento, né la menzione dei fatti relativi a tale contestazione negli scritti difensivi di parte resistente appaiono circostanze univocamente idonee a dimostrare che l'intento determinante il licenziamento possa essere stata la mancata custodia di alcuni beni riferibili all'associazione Sos Utenti.

Né tantomeno l'intento illecito o di rappresaglia per tale condotta appare evidente dalla lettura dell'altro *“messaggio whatsapp (all-5 ricorso) che il referente datoriale* *avrebbe inviato al ricorrente il 19.07.2019,* in quanto il fatto che il *avesse richiesto, dopo aver ricevuto un ulte-*

riore certificato di malattia a mezzo dell'applicazione informatica in questione, di inviare il certificato anche allo studio *“perché se provo a dirle che mi hai inviato il certificato non lo considera”*, lungi dal contenere un riferimento ai fatti avvenuti il 28/5/2019, costituisce soltanto una coerente conseguenza della valutazione, da parte datoriale, della violazione da parte del lavoratore dell'obbligo contrattuale di trasmissione per iscritto della giustificazione della propria assenza dal lavoro.

Quanto, infine, al contenuto del contestato messaggio del 29/5/2019, basti osservare come anche a voler ipotizzare che lo stesso contenesse un invito al lavoratore *“di interfacciarsi con il superiore gerarchico e*

per le comunicazioni referenziali con lo studio”, tale invito non avrebbe comunque determinato il venir meno dell'onere, previsto dall'art. 222 del CCNL applicato al rapporto, di giustificare al datore di lavoro l'assenza superiore a tre giorni *“per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti”*.

-3-

Va, tuttavia, rigettata la domanda riconvenzionale formulata da parte resistente *“diretta ad ottenere la condanna del lavoratore ricorrente al risarcimento di tutti i danni causati che le sue reiterate violazioni degli obblighi contrattuali previsti dagli artt. 2104 e 2015 c.c. meglio esposti in narrativa, hanno determinato alla datrice di lavoro nella misura di € 4.000,00”*, non avendo parte resistente fornito una adeguata offerta di prova che la condotta contestata al ricorrente con lettera del 6/6/2019 avesse determinato effettivamente un esborso di 1000,00 euro nei confronti dell'associazione che sarebbe risultata direttamente danneggiata dalla sottrazione di non meglio precisati beni, o della effettiva possibilità di quantificare in euro 4000,00 i danni verificatisi per effetto dell'assenza ingiustificata del lavoratore.

Sul punto parte resistente si è limitata a formulare richiesta di prova per testi su circostanze generiche (*“3) Vero è che a partire dal 29/5/2019 il sig. [nome] nonostante le reiterate richieste non ha comunicato le chiavi di accesso ai programmi informatici di cui era detentore nè ha riportato presso la sede sociale la documentazione contabile... 6) vero è che il sig.*

[nome], nel periodo in cui lavorava alle dipendenze della Studio Trea Srl era

al corrente del fatto che i quadri della s.ra non dovevano essere restituiti in quanto detenuti in custodia dalla società per conto della Sos Utenti ? 8) Vero è che in data 28/5/2019 il sig. ha permesso alla s.ra e ad un altro soggetto di entrare nella sede sociale della Studio Trea Srl e di prelevare degli scatoloni contenenti quadri della s.ra detenuti in custodia dalla società per conto della Sos Utenti mentre era assente l'amministratrice della società e senza chiedere l'autorizzazione alla stessa? 9) Vero è che sempre in data 28/5/2019 ha portato fuori dalla sede sociale altri scatoloni di cui non si vedeva il contenuto.10) Vero è che successivamente al 29/5/2019 non è stato più rinvenuto presso la sede della Studio Trea Srl il faldone contenente documenti contabili della Società?"), senza neppure allegare quali fossero i beni sottratti e il rispettivo valore, né specificare quali fossero i documenti contabili "non rinvenuti" e la riferibilità di una eventuale loro sottrazione proprio al ricorrente.

-4-

La complessità della disciplina contrattuale applicabile in tema di obblighi comunicazione e giustificazione delle assenze per malattia consentono di escludere la ravvisabilità dei presupposti per la condanna del ricorrente per lite temeraria e la reciproca soccombenza delle parti giustifica la compensazione integrale delle spese ai sensi dell'art. 92, secondo comma, c.p.c.

P.Q.M.

Il giudice del lavoro, visti gli artt. 429 e 442 c.p.c., definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, disattesa ogni diversa istanza ed eccezione, **rigetta** le domande proposte da contro Studio Trea s.r.l. con ricorso del 17.2.2020; **rigetta** la domanda riconvenzionale proposta da Studio Trea s.r.l. con memoria del 26.6.2020; **compensa** integralmente le spese di lite.

Chieti li 12 gennaio 2021

Il giudice del lavoro
Dott.ssa Laura Ciarcia

