



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**TRIBUNALE DI LARINO**  
SEZIONE LAVORO

Il Giudice del lavoro d.ssa Silvia Cucchiella, all'udienza del 22 febbraio 2022, tenutasi a seguito di trattazione scritta ai sensi dell'art.221, comma 4, del D.L. 19-5-2020 n. 34, convertito nella Legge 17-7-2020 n.77, ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 107/2019 R.G.L.

TRA

DI [REDACTED] G. [REDACTED], C.F. D [REDACTED], rappresentato e difeso dall'Avv. [REDACTED] DI VI  
GIUSEPPE [REDACTED] in virtù di delega in calce all'atto di costituzione del 4.3.2020 ed elettivamente domiciliato in Venafro alla via N. Iosso n. 6, presso lo studio del predetto difensore.

RICORRENTE

CO.MA.I. S.r.l. in persona del legale rappresentante pro tempore, Sig. [REDACTED] C. [REDACTED] (C.F. e P.I. [REDACTED]), elettivamente domiciliata in P [REDACTED] alla Via [REDACTED], [REDACTED], presso e nello studio dell' Avv. [REDACTED] dal quale è rappresentata e difesa in virtù di procura in calce alla memoria difensiva.

RESISTENTE

CONCLUSIONI: come da note di trattazione scritta.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Di [REDACTED] G. [REDACTED] impugnava il licenziamento intimatogli dal datore di lavoro Comai S.r.l. in data 6 novembre 2018 per superamento del periodo di comporto. Premetteva di essere stato dipendente della società predetta a far data dal 16.11.2016 con la mansione di operaio saldatore di III livello con applicazione del CCNL per le lavoratrici ed i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti. A seguito di infortunio, verificatosi in data 11 dicembre 2017, che lo stesso dichiarava (la questione è controversa nei termini che si diranno) di aver subito durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, aveva inizio un



periodo di malattia, che terminava il 30 ottobre 2018. Segnatamente, Di Pietro sosteneva che, durante un'operazione di saldatura, una scheggia era andata a colpirgli un occhio, provocandogli fortissimo dolore, al punto che il giorno successivo il lavoratore era stato costretto a recarsi al pronto soccorso (cfr. documentazione medica in atti).

A quel punto, a causa di un disguido – secondo la versione del lavoratore – del medico di medicina generale, era stato emesso ordinario certificato di malattia, ragion per cui era stato interessato l'Inps anziché l'Inail (che sarebbe stato competente per l'infortunio sul lavoro).

Dunque, la Comai – in applicazione dell'art. 55 CCNL di riferimento - ritenendo superato il periodo di comporto, aveva intimato il licenziamento al lavoratore.

Questi impugnava nella presente sede il provvedimento espulsivo, ritenendolo illegittimo, perché nel caso di specie si sarebbe dovuto far riferimento all'art. 54 CCNL cit.; egli domandava, dunque, di accertare e dichiarare la illegittimità e/o nullità e/o l'inefficacia del licenziamento, perché carente di giustificato motivo oggettivo e soggettivo e conseguentemente condannare la CO.MA.I. S.r.l., alla reintegrazione, nonché al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dalla data del licenziamento fino alla effettiva reintegrazione; in via meramente subordinata, chiedeva la condanna della controparte al pagamento dell'indennità da determinarsi tenendo conto dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.

Si costituiva in giudizio la Comai s.r.l., la quale resisteva nel merito e domandava il rigetto del ricorso.

La domanda merita accoglimento per i motivi che si vanno di seguito a specificare.

Elemento determinante ai fini della decisione è l'inquadramento dell'episodio di cui Di Pietro è stato vittima come infortunio sul lavoro, anziché come malattia normale. Ciò determina, infatti, l'applicazione non dell'art. 55 CCNL cit. (che prevede un periodo massimo di comporto che nel caso di specie sarebbe stato superato), bensì dell'art. 54 *ibidem*, il quale sancisce che "Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) (...)

b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore".

La ragione per la quale il Giudicante ritiene che nel caso *de quo* ricorra un infortunio sul lavoro risiede nell'istruttoria effettuata nel corso del giudizio e, segnatamente, dalle prove orali espletate nella causa iscritta al RG 248/2019, nell'ambito della quale - all'udienza del 4 marzo 2020 - i testi



escussi hanno confermato che l'episodio descritto nel ricorso si è verificato durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (sono stati acquisiti i verbali del suddetto procedimento).

Inoltre, nella telefonata del 31.10.2018 (cfr. file audio) il rappresentante dell'azienda – a fronte della manifestata disponibilità di Di Pietro di tornare in servizio – glielo ha impedito, suggerendogli di prendere tempo, ricorrendo a dei giorni di ferie, stante la non disponibilità del medico dell'azienda a visitarlo il giorno in cui il lavoratore (alla scadenza del periodo di malattia) intendeva rientrare.

Alcuna valenza circa la qualificazione dell'episodio come infortunio sul lavoro può assumere l'errore compiuto dal medico di medicina generale del ricorrente, che ha emesso certificato di malattia "ordinaria", né le conseguenze negative di tale circostanza possono essere fatte ricadere sul lavoratore. Inoltre, dopo la segnalazione all'Inail, i due enti (Inps e Inail) hanno concordato che la competenza sarebbe stata dell'Inps fino al 15.1.2018 e dopo dell'Inail.

Peraltro, il datore avrebbe dovuto sottoporre a visita il lavoratore *ex art. 54 cit.* e giammai in tale frangente avrebbe potuto licenziarlo.

Assorbito è il motivo di impugnazione circa la non tempestività del provvedimento espulsivo (oltre nove mesi dopo l'infortunio).

Per le ragioni predette, il licenziamento deve ritenersi illegittimo: dunque, stante l'assunzione di Di Pietro in data posteriore all'entrata in vigore del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, trova applicazione l'art. 3 co. 2, il quale prevede che "Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3".

Ne deriva che, essendo stata dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore



(superamento del periodo di comportamento), il licenziamento va annullato e va ordinata nei confronti del datore di lavoro la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, nonché il pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, in applicazione dei parametri medi di cui al D.M. n. 55/2014, con riduzione di tutte le fasi, trattandosi di causa dal valore indeterminabile e non di rilevante complessità.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro,

definitivamente pronunciando nella controversia di cui in epigrafe, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così provvede:

1. Accoglie il ricorso e, per l'effetto, annulla il licenziamento e ordina nei confronti del datore di lavoro la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro.
2. Condanna il datore di lavoro a pagare in favore del lavoratore un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.
3. Condanna il datore di lavoro a pagare in favore del lavoratore le spese di lite, che liquida in complessivi euro 5.000,00, oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15%, iva e cpa come per legge, da distrarsi in favore del procuratore antistatario.

Larino, 22 febbraio 2022

IL GIUDICE

(d.ssa Silvia Cucchiella)