

42423

2011

TRIBUNALE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI NAPOLI
In Sezione Lavoro e Prev.
Facciamo n.
Richiede n.
Xerografia GRATIS
(art. 30)
Napoli 22 APR. 2011

Il Giudice , dott.ssa Maria Lucantonio, all'udienza del 20.4.2011 ha pronunciato mediante lettura del dispositivo la seguente

SENTENZA

nella controversia iscritta al n.45081/09 r.g.a.c. e vertente

TRA

, rappresentata e difesa dagli avvocati

(ricorrente)

E

, rappresentata e difesa dagli avvti Maddalena Boffoli e prof

(resistente)

Oggetto : impugnativa licenziamento

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 23.10.2009 e ritualmente notificato alla controparte la signora adiva questo giudice deducendo di aver lavorato alle dipendenze della convenuta in qualità di Informatrice scientifica del farmaco sino all'8.9.2008, data nella quale era stato licenziata per superamento del periodo di comporto.

Sosteneva l'illegittimità del licenziamento perché nel provvedimento di recesso non erano stati correttamente calcolati i giorni di assenza .

Lamentava, inoltre , di essere stata assente in uno dei periodi computati per infortunio sul lavoro, e in altro per sindrome ansioso depressiva scatenata da un serie di comportamenti datoriali vessatori dei quali era stata vittima

In forza di tali premesse concludeva chiedendo che previa declaratoria dell'illegittimità del licenziamento la fosse condannata alla reintegra nel posto di lavoro con tutte le conseguenza di cui all'art. 18 L. 300/70, oltre al risarcimento del danno biologico subito, vinte le spese.

Si costituiva la società resistente che contestava la domanda e ribadiva la legittimità della propria condotta.

Concludeva chiedendo il rigetto della domanda con vittoria delle spese di lite.

Acquisita documentazione, il 20.4.2011 la causa veniva discussa e decisa come da dispositivo e motivazione contestuale .

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda non può trovare accoglimento.

La ricorrente contesta il licenziamento intimato, innanzitutto, sotto un profilo formale, affermando che la raccomandata con a.r. con la quale era stato intimato il recesso non conteneva un corretto calcolo ed una sufficiente indicazione delle assenze effettuate e dei termini presi a riferimento per ritenere superato il periodo di comporta.

La censura è infondata.

Ed invero, nella lettera di licenziamento in atti è indicato in modo chiaro il numero dei giorni di malattia imputati alla ricorrente, l'arco di tempo all'interno del quale gli episodi morbosi sono stati considerati e la normativa contrattuale posta a base del licenziamento.

In proposito deve essere anche ricordato che la disciplina del licenziamento per superamento del periodo di comporta sotto il profilo formale non ha i caratteri della specialità ma risulta sottoposta alla ordinarie disposizioni anche in tema di obbligo di motivazione.

In tal senso si veda Cass. civ., sez. lav., 24 gennaio 1997, n. 716:

Con riferimento al licenziamento che trovi giustificazione nelle assenze per malattia del lavoratore, la disciplina speciale posta dell'art. 2110 c.c. trova applicazione in luogo di quella sui licenziamenti individuali dettata dalla l. n. 604 del 1966 limitatamente alla materia comune ad entrambe, e cioè alla normativa di natura sostanziale attinente alle ragioni e ai motivi del licenziamento, mentre anche al licenziamento per superamento del periodo di comporta si applicano le regole dettate dall'art. 2, l. n. 604 del 1966 (modificato dall'art. 2, l. n. 108 del 1990) sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso, poichè nessuna norma speciale è al riguardo dettata dall'art. 2110 c.c. Conseguentemente, 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 comporta 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, mentre, nel caso di non ottemperanza con le modalità di legge a tale richiesta, delle assenze non contestate non può tenersi conto ai fini della verifica del superamento del periodo di comporta.

L'art. 40 del ccnl, infatti, prevede in primo luogo il termine per il c.d. "comporta secco" computato in relazione all'anzianità di servizio.

Nel medesimo articolo si legge testualmente che "il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite dei dodici mesi (nel caso di anzianità di servizio maggiore di 6 anni) complessivi nell'arco di trentasei mesi "

Dal dato testuale ora evidenziato emerge senza equivoci la chiara previsione anche dell'ipotesi del comporta per sommatoria con indicazione dei termini presi a riferimento.

D'altro canto è appena il caso di rilevare che la previsione contrattuale è in linea con la costante applicazione giurisprudenziale del principio di equità nella determinazione, ove mancante, del termine per il comperto per sommatoria.

In ogni caso la documentazione allegata (prospetto delle malattie effettuate accompagnate da integrale documentazione medica) consente di affermare con certezza che la resistente ha fornito idonea prova del superamento del periodo di comperto.

Ciò anche in considerazione del computo effettuato del periodo di assenza che la ricorrente imputa a malattia professionale

La giurisprudenza di legittimità è conforme nel ritenere che le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale - al pari delle assenze per malattie comuni - sono riconducibili, in linea di principio, all'ampia e generale nozione di infortunio o malattia (di cui all'art. 2110 c.c.), e tali sono parimenti computabili - in difetto di contraria (o comunque diversa) previsione della contrattazione collettiva - nel periodo di comperto. Coerentemente la prospettata computabilità può essere esclusa - anche nel caso di assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale - soltanto se l'infermità sia, comunque, imputabile a responsabilità del datore di lavoro, in dipendenza della nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro, che lo stesso datore - in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 c.c.) o di norme specifiche - abbia ommesso di prevenire o eliminare (Cass. Sez. Lav. 22248/04; 3351/1996; 6601/1995; 10769/1994; 3559/1984).

Ne consegue, pertanto, che dal periodo c.d. di comperto, previsto dall'art. 2110 c.c. , sono esclusi i periodi di malattia o infortunio determinati da violazione, da parte del datore di lavoro, degli obblighi posti a tutela delle condizioni di lavoro, e che è illegittimo il licenziamento del lavoratore formalmente intimato per superamento del periodo di comperto, appunto nei casi in cui la malattia del lavoratore sia stata determinata dalla violazione, da parte del datore, dell'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c.

Incombe, ovviamente, sul lavoratore l'onere di provare non solo il nesso causale tra la malattia che ha determinato l'assenza ed il carattere morbigeno delle mansioni espletate, ma anche l'imputabilità alla responsabilità del datore di lavoro della suddetta malattia, a seguito della violazione degli obblighi previsti dall'art. 2087 c.c., prova nella specie non offerta dalle allegazioni in atti , ove si fa riferimento alla scelta individuale di portare una borsa pesante , non imposta da alcuna norma aziendale

Quanto alla non computabilità delle assenze ed alla conseguente domanda di risarcimento del danno da mobbing, va detto che non si è allegata alcuna circostanza utile a

indicare il comportamento reiterato, costituito da una serie di singole condotte sorrette da dolo specifico, a contenuto persecutorio e/o vessatorio, tendenti a penalizzare il lavoratore, mortificandolo ed isolandolo nella compagine aziendale.

Insegna al riguardo la Cassazione (v. per tutte sentenza n.4774 del 06/03/2006) che *"illecito del datore di lavoro nei confronti del lavoratore consistente nell'osservanza di una condotta protratta nel tempo e con le caratteristiche della persecuzione finalizzata all'emarginazione del*

dipendente (c.d. "mobbing") - che rappresenta una violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 cod. civ. - si può realizzare con comportamenti materiali o provvedimenti dello stesso datore di lavoro indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La sussistenza della lesione del bene protetto e delle sue conseguenze deve essere verificata - procedendosi alla valutazione complessiva degli episodi dedotti in giudizio come lesivi - considerando l'idoneità offensiva della condotta del datore di lavoro, che può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza della violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato".

Ciò posto sul piano generale, nello specifico ritiene questo Giudicante che le doglianze svolte al riguardo dalla ricorrente non possano essere accolte.

A fondamento della pretesa la lavoratrice pone fatti, a suo dire sintomatici di un intento vessatorio della datrice di lavoro:

- l' abuso di potere disciplinare con formulazione di più contestazioni,
- le telefonate di richiamo per le assenze
- L'asserita mancata messa a disposizione di strumentazione idonea

Nessuna prova orale è stata in realtà formulata per provare tali condotte asseritamene vessatorie e persecutorie: i capitoli formulati riguardano esclusivamente le lamentate conseguenze dell'asserito mobbing, non, a monte, circostanze comprovanti la sussistenza di condotte illecite dalla datrice di lavoro.

Né risultano, d'altro canto, quali prova delle lamentate condotte vessatorie e persecutorie, adeguati riscontri documentali

Sulla scorta delle considerazioni che precedono, può concludersi per il rigetto della domanda.

Motivi di equità giustificano la compensazione integrale delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro definitivamente pronunciando nella controversia tra le parti in epigrafe così provvede:

1) rigetta la domanda;

compensa tra le parti le spese di lite

Napoli, 20.4.2011

Il Giudice

Tribunale di Napoli

Sezione Lavoro e Previdenza

Il cancelliere attesta che la presente sentenza è stata

letta e resa pubblica all'udienza del 20.4.11

Il Cancelliere

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

Elena PAVIA