

R.G. 1551/2021



**TRIBUNALE DI VENEZIA**

**SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO**

Il Giudice del Lavoro, a scioglimento della riserva che precede,

**premess**

- che \_\_\_\_\_ ha proposto ricorso *ex art. 1, co. 48, L. 92/12* deducendo di avere prestato attività lavorativa alle dipendenze della società \_\_\_\_\_ s.r.l. dall'1.10.2010 come addetto al carico e scarico merci ivi assunto dal collocamento mirato per effetto di invalidità al 36% conseguente a previo infortunio sul lavoro, e che il rapporto di lavoro era cessato per effetto di licenziamento per superamento del periodo di comporto comminato in data 19.11.2020, del quale contestava la legittimità;
- che in particolare il ricorrente assume l'illegittimità del licenziamento:
  - perché discriminatorio rispetto al suo stato di disabilità, in quanto posto in essere sulla base di assenze per gran parte riferite alla patologia per la quale era stato dichiarato inabile ed iscritto nelle liste di collocamento mirato;
  - perché l'azienda non gli aveva comunicato l'approssimarsi del termine di comporto;
  - perché disposto in violazione del divieto di licenziamento di cui all'art. 46 dl 18/20;
- un tanto premesso, il ricorrente chiedeva accertarsi l'illegittimità del licenziamento con diritto alla reintegra nel posto di lavoro evidenziando che, stante le dimensioni aziendali, la tutela andava ricavata dal disposto dell'art. 18 n.t. L. 300/70, secondo la graduazione ivi prevista in relazione al vizio ravvisato;
- \_\_\_\_\_ nel costituirsi in giudizio, deduceva di essere società operante a Venezia ed attiva in trasporti marittimi per conto terzi, e precisava che all'atto



dell'assunzione del ricorrente quale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/99 era stata accertata la sua idoneità al lavoro, con limitazioni riferite al sollevamento di carichi pesanti ed all'effettuazione di determinate operazioni faticose richiedenti l'impegno degli arti inferiori o di entrambi gli arti superiori e inferiori, alle quali essa si era sempre attenuta; deduceva che, come pacifico il [redacted] i aveva superato il periodo di comporta stabilito dal CCNL; negava che l'applicazione del periodo di comporta avesse determinato alcuna discriminazione ingiustificata in capo al ricorrente per effetto della sua inabilità, che fosse contrario a buona fede non averlo avvertito della imminente scadenza del periodo di comporta di cui peraltro il ricorrente era già conoscenza, e sosteneva l'inoperatività del divieto di licenziamento di cui al DL 18/20 all'ipotesi del licenziamento per superamento del periodo di comporta;

- concludeva dunque per il rigetto del ricorso, ed in subordine chiedeva che da quanto eventualmente dovuto fossero detratti *aliunde perceptum e percipiendum*;
- le parti discutevano la causa e le istanze istruttorie all'udienza del 10.11.2021, al cui esito la causa veniva trattenuta in riserva;

tanto premesso, osserva il giudicante:

- è pacifico che il ricorrente, rimanendo assente per 380 giorni non consecutivi nel periodo dal 22.10.2018 e il 19.11.2020, abbia superato il periodo di comporta previsto dal CCNL, indicato - per i dipendenti con anzianità di servizio superiore a 5 anni, come nel caso di specie - di 365 giorni nell'arco di 30 mesi (art. 63, lett. a), del CCNL, docc. 15 e 14 ric.);
- va altresì chiarito che parte ricorrente non lamenta di essere stato adibito dalla società convenuta in mansioni incompatibili con il proprio stato di salute;
- fatte tali precisazioni, reputa il giudicante che il licenziamento intimato al ricorrente il 19.11.2020 per superamento del periodo di comporta non si ponga in contrasto con il divieto di licenziamento stabilito per motivi emergenziali, al momento del licenziamento disciplinato dall'art. 12, co. 10, del DL 137/20, secondo cui "10. Fino alla stessa data di cui al comma 9 [n.d.r: 31.12.2021], resta, altresì, preclusa al datore di lavoro,



indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.”;

- sul punto si richiamano e ritrascrivono le argomentazioni già svolte dalla scrivente in un precedente procedimento (R.G. 720/21): “reputa il giudicante che debba essere escluso che il cd. blocco dei licenziamenti imposto dalla normativa emergenziale riguardi anche il licenziamento per superamento del periodo di comporto. Si condividono appieno le argomentazioni svolte sul punto dal Tribunale di Milano, nella sentenza est. Ghinoy richiamata da parte resistente.

In particolare in questo senso depongono elementi di carattere testuale e sistematico:

- il divieto di licenziamento é previsto per i licenziamenti di cui all’art. 3 L. 604/66, rispetto ai quali costituisce una ipotesi del tutto peculiare il licenziamento per superamento del periodo di comporto che solo per determinati e limitati fini può rientrare nella relativa nozione (da ultimo: Cass., 19661/19);
- il divieto di licenziamento si associa alla sospensione delle procedure preliminari al licenziamento per giustificato motivo oggettivo economico di cui all’art. 7 L. 604/66, che non si applicano al licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- la stessa normativa emergenziale prevede specifiche fattispecie per le quali non si applica il periodo di comporto;
- il divieto di licenziamento oltre alla finalità solidaristica richiamata da parte ricorrente intende in particolare evitare che le difficoltà economiche patite dalla maggioranza degli operatori economici si riverberino in licenziamenti che altrimenti sarebbero giustificati per giustificato motivo oggettivo.”
- né il licenziamento può dirsi illegittimo in quanto non anticipato dalla comunicazione di imminente scadenza del periodo di comporto;



- va premesso a questo proposito che non è affatto dirimente il messaggio w.a. che parte resistente attribuisce al ricorrente, ma che questi ha negato di avere inviato (doc. 7 resist.): il testo infatti è ambiguo, quindi comunque non dimostrerebbe che il fosse a conoscenza dell'imminente fine del periodo di comporta;
- peraltro, si conviene con la giurisprudenza maggioritaria che non sussiste per il datore di lavoro un obbligo di comunicare l'approssimarsi della fine del periodo di comporta, non essendo questo previsto direttamente dalla legge, né può ricavarsi dai generali principi di buona fede e correttezza (Cass., 12563/14; Cass., 13396/02; Cass., 4818/99; Cass., 3351/96); anche il CCNL specifico applicabile al rapporto di lavoro nulla stabilisce in questo senso;
- con riferimento all'eccepita illegittimità del licenziamento perché frutto di discriminazione, occorre chiarire che parte ricorrente sostiene che la norma del CCNL che stabilisce un medesimo termine di comporta per i dipendenti - disabili o meno - aventi più di 5 anni di anzianità di servizio sia illegittima perché discriminatoria nei confronti del personale disabile: si tratterebbe di disposizione apparentemente neutra il cui operare però di fatto pregiudicherebbe i soggetti disabili, perché maggiormente esposti ad assenze per malattia in ragione delle loro patologie;
- pur preso atto dei precedenti favorevoli al ricorrente citati dalla difesa del Piasentini (e dimessi *sub* docc. 18 e ss. oltre a Corte d'Appello di Genova n. 211/2021 dimessa in PCT in data 11.11.2021), reputa il giudicante che l'aver utilizzato per il ricorrente il medesimo periodo di comporta previsto nel CCNL per tutti i dipendenti, senza alcuna differenziazione, non abbia comportato nei suoi confronti in quanto soggetto inabile una discriminazione, o comunque un trattamento contrastante con il divieto di discriminazione di cui all'art. 2 D.Lgs. n. 216/2003 ed alla Direttiva 2000/78/CE;
- il precedente di cui alla sentenza CGUE C-335/11 dell'11 aprile 2013, citato in ricorso, è riferito a norma danese che prevedeva ridotti termini di durata del preavviso di licenziamento per lavoratori con assenze di oltre 120 giorni: la Corte di Giustizia ha



ritenuto che “la direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che osta ad una disposizione nazionale che preveda che un datore di lavoro possa mettere fine al contratto di lavoro con un preavviso ridotto qualora il lavoratore disabile interessato sia stato assente per malattia, con mantenimento della retribuzione, per 120 giorni nel corso degli ultimi dodici mesi, quando tali assenze siano causate dal suo handicap, salvo nel caso in cui detta disposizione, da un lato, persegua un obiettivo legittimo e, dall’altro, non vada al di là di quanto necessario per conseguire tale obiettivo, circostanza che spetta al giudice del rinvio valutare”;

- in successiva sentenza C-270/16 del 18.1.2018 la CGUE ha concluso in senso analogo con riferimento a norma spagnola prevedente la possibilità per il datore di lavoro di licenziare “per assenze intermittenti dal lavoro, sebbene giustificate, che ammontino al 20% dei giorni feriali in due mesi consecutivi sempre che il totale delle assenze dal lavoro nei dodici mesi precedenti sia pari al 5% dei giorni feriali, o al 25% in quattro mesi non continuativi nel corso di un periodo di dodici mesi”;
- anche tenuto conto dei principi espressi in dette sentenze reputa il giudicante che l’operatività del CCNL in relazione alla specifica fattispecie di causa non sia in contrasto con il divieto di discriminazione, considerato
  - che il CCNL di cui è causa fa riferimento ad un periodo di tempo molto superiore rispetto a quelli analizzati dalla CGUE nelle sentenze citate, nonché dalla Corte d’Appello di Genova;
  - che il periodo di comporto previsto dal CCNL - 365 giorni nell’arco di 30 mesi - per la sua lunghezza è tale da operare prevalentemente nei confronti di chi soffra di un handicap ai sensi della direttiva 2000/78, se si considera che tale è, secondo la sentenza citata (cfr. punto 41 della sentenza C-335/11) “una malattia, curabile o incurabile, [che] comporta una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona



interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e se tale limitazione è di lunga durata”; difficile dunque ricavarne una discriminazione a scapito dei soggetti aventi una disabilità;

- ritenere che dalle assenze per malattia debbano essere espunte quelle determinate dallo stato di handicap (così come sopra inteso) determinerebbe, nella sostanza, una disapplicazione della norma per la maggior parte delle ipotesi;
  - la norma contrattuale deve ritenersi giustificata da un obiettivo legittimo, ovvero quello di attuare un equo bilanciamento degli interessi tra datore di lavoro e lavoratori idoneo a favorire l’assunzione anche di soggetti che abbiano, anche fin dall’inizio del rapporto, problematiche di salute, nonché di salvaguardare il mantenimento del posto di lavoro ai lavoratori con problemi sanitari anche rilevanti nonostante un numero molto elevato di assenze;
  - l’equo bilanciamento è attuato dall’individuazione di specifiche ipotesi nelle quali le assenze non si computano - e ciò con riferimento “malattie particolarmente gravi” (art. 63, lett. A, co. 6) - nonché dalla previsione, contenuta nel CCNL, della possibilità per i lavoratori che ne facciano richiesta di accedere, al termine del periodo di comporto, ad un periodo di aspettativa non retribuita fino a 6 mesi;
- complessivamente valutate le circostanze in questione, il licenziamento anche sotto questo profilo deve ritenersi legittimo;
  - in conclusione, il ricorso va rigettato;
  - le spese di lite sono compensate tra le parti in ragione della complessità e novità delle questioni di causa e della sussistenza di orientamenti giurisprudenziali contrastanti.

**per questi motivi**

il Giudice del Lavoro rigetta il ricorso.

Compensa le spese di lite tra le parti.

Si comunichi.

Venezia, 7/12/2021.





