CASSAZIONE.net



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI VENEZIA

**SEZIONE PER LE CONTROVERSIE DI LAVORO**

Il Giudice dott.ssa ANNA MENEGAZZO ha pronunciato la seguente

**SENTENZA CONTESTUALE AI SENSI DELL'ART. 429 c.p.c.**

Nella controversia iscritta al n. [redacted]/2021 R.G., promossa con ricorso depositato in data 22.4.2021

**da**

[redacted],

**- ricorrente –**

rappresentata e difesa dagli Avvocati [redacted] e [redacted], come da mandato in calce al ricorso, elettivamente domiciliata presso il loro studio in Mestre (VE), [redacted]

**contro**

**SV SNC DI GA E C., in persona del legale rappresentante *pro tempore*,**

**- resistente –**

rappresentata e difesa dall'Avvocato [redacted], come da mandato in calce alla memoria di costituzione, elettivamente domiciliata presso il suo studio in [redacted]

**OGGETTO: Licenziamento individuale per giust. motivo soggettivo.**

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**



Cassazione.net

Firmato Da: MENEGAZZO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 6cb7a8315c17e76f0f00d18c243bee4a

La ricorrente deduceva di avere prestato attività lavorativa alle dipendenze della società convenuta dal 7.6.2017 all'11.11.2018 con contatto a tempo determinato prorogato, e quindi dal 19.11.2018 con contratto di apprendistato professionalizzante - volto all'acquisizione della qualifica di Commesso Specializzato Provetto di 3° livello del CCNL Terziario Confesercenti - la cui scadenza era fissata al 18.11.2021; che da gennaio 2020 aveva iniziato a manifestare problemi di salute, per effetto dei quali rimaneva in malattia dal 9.3.2020 al 3.9.2020, assenze in relazione alle quali veniva intimato nei suoi confronti il licenziamento per superamento del periodo di comporto con raccomandata del 2.9.2020. Impugnava il licenziamento perché nullo in quanto in contrasto con il divieto di licenziamento di cui dell'art. 46 DL 18/20, così come prorogato dalla legislazione successiva, divieto da ritenersi esteso anche al licenziamento per superamento del periodo di comporto in quanto rientrante nel novero dei licenziamento individuali per giustificato motivo oggettivo. In subordine sosteneva la nullità del licenziamento per violazione del disposto dell'art. 2110 c.c., in quanto il periodo di assenza per malattia dal 9.3.2020 al 23.9.2020 era dovuto a patologia (artrite sieronegativa come da diagnosi del gennaio 2021) fonte di particolare sensibilità ad eventuale esposizione al virus Conv-19 attestata da certificato medico del 26.3.2021 e dunque "fragile", sicché ai sensi dell'art. 26 comma 2 e 2 bis del DL 18/20, e successive modifiche, il periodo di assenza dal lavoro doveva essere equiparato al ricovero ospedaliero e dunque non era computabile nel periodo di comporto. Chiedeva dunque che, stante la nullità del licenziamento, il datore di lavoro *ex* art. 2 D.Lgs. 23/15 fosse condannato a reintegrarla nel posto di lavoro ed a corrisponderle indennità pari alle retribuzioni medio tempore perdute.

Formalizzava le seguenti conclusioni: "- In via principale: accertare e dichiarare che il licenziamento intimato dalla società SV di GA e C. a [redacted] è nullo per violazione di norma imperativa (art. 46 d.l. 18/2020 e successive modifiche) per i motivi meglio precisati in narrativa e, per l'effetto, condannare la società SV di GA e C. alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro ed alla corresponsione a quest'ultima dell'indennità risarcitoria nella misura prevista



Cassazione.net
Firmato Da: MENEGAZZO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 6cb7a8315c17e76f0f00d18c243bee4a

CASSAZIONE.net


dall'art. 2 del D. Lgs. 23/2015, pari all'ultima retribuzione globale di fatto, da quantificarsi in corso di causa, dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione in ogni caso non inferiore a 5 mensilità e ad ogni altro emolumento o beneficio previsto dalla legge;

- In via subordinata: accertare e dichiarare illegittimo il licenziamento intimato a [redacted] per violazione dell'art. 26, co. 2, d.l. n. 18/2020 e dell'art. 2110, co. 2, c.c., per i motivi meglio precisati in narrativa e conseguentemente dichiararlo nullo; per l'effetto, condannare la società SV di GA e C. alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro ed alla corresponsione a quest'ultima dell'indennità risarcitoria nella misura prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 23/2015, pari all'ultima retribuzione globale di fatto, da quantificarsi in corso di causa, dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione in ogni caso non inferiore a 5 mensilità e ad ogni altro emolumento o beneficio previsto dalla legge;

- Con vittoria di spese, competenze ed onorari, oltre accessori di legge.".

Costituendosi in giudizio la società convenuta eccepiva preliminarmente l'intervenuta decadenza dall'impugnazione del licenziamento perché tra l'impugnazione stragiudiziale ed il deposito del ricorso giudiziario erano intercorsi più di 180 giorni; nel merito sosteneva che la ricorrente aveva superato il periodo di comporto, da cui la legittimità del licenziamento che non rientrava tra le tipologie di licenziamento impedite dalla normativa emergenziale; escludeva inoltre che dal periodo di comporto dovessero essere espunte talune assenze per malattia in ragione di quanto previsto all'art. 26, co. 2, DL 18/20, in assenza di previa certificazione medica attestante lo stato di fragilità della ricorrente proveniente dai competenti organi medico-legali e comunque per mancanza nel CCNL di una previsione che escludesse dal periodo di comporto le assenze per ricovero ospedaliero. In ogni caso sosteneva che le conseguenze non potessero ravvisarsi nella nullità del licenziamento, bensì nel disposto di cui all'art. 18, co. 7, L. 300/70.

Così concludeva:

"in via preliminare



Cassazione.net

Firmato Da: MENEGAZZO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 6cb7a8315c17e76f0f00d18c243bee4a

- dichiarare l'inammissibilità del ricorso atteso che la sig.ra [redacted] è decaduta dal diritto di impugnazione del licenziamento;

in via principale

- dichiarare la legittimità, validità ed efficacia del licenziamento intimato dalla soc. SV snc di GA e C sig.ra [redacted] e per l'effetto respingere ogni e diversa domanda dalla medesima spiegata.

Con vittoria di spese competenze ed onorari del presente giudizio".

La causa perveniva in decisione all'udienza odierna, previo deposito di memorie autorizzate, sulle questioni di diritto/documentali, riservata eventualmente all'esito la CTU medico-legale richiesta in ricorso e ribadita nelle memorie di discussione da parte ricorrente.

Va rigettata l'eccezione di inammissibilità dell'impugnazione per intervenuta decadenza, essendo pacifico che il termine di impugnazione stragiudiziale disposto dalla norma sia stato rispettato; quanto al successivo termine per il deposito del ricorso giudiziale, esso risulta rispettato considerato che dai dati visibili dal giudicante a PCT il ricorso è stato depositato in data 22.4.2021.

Con riferimento al merito, 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;



Cassazione.net
Firmato Da: MENEGAZZO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 6cb7a8315c17e76f0f00d18c243bee4a

CASSAZIONE.net



- 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.

Con riferimento alla domanda svolta in ricorso in via subordinata, sul presupposto della non computabilità di parte delle assenze della ricorrente nel periodo di comporto, effetto della disciplina a tutela delle persone "fragili" in periodo di emergenza Covid, si rilevano plurimi profili ostativi all'accoglimento delle pretese:

- la norma in questione (art. 26, co. 2, dl 18/20) così originariamente stabiliva: "2. Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilita' con connotazione di gravita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonche' ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorita' sanitarie, e' equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9. ";
- in seguito la norma è stata prorogata fino al 15.10.2020 e leggermente modificata, ma solo con dl 41/21 (cd. decreto Sostegni, art. 15) è stato introdotto un ulteriore comma in cui viene previsto che il periodo di assenza dal servizio, in queste fattispecie, è escluso dal periodo di comporto, laddove in relazione al CCNL applicato al rapporto di lavoro il ricovero ospedaliero di per sé non esclude la decorrenza del periodo di comporto (doc. 6 resist.);



Cassazione.net

Firmato Da: MENEGAZZO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 6cb7a8315c17e76f0f00d18c243bee4a

CASSAZIONE.net


- inoltre, la ricorrente non risulta soffrire di patologia oncologica né che si trovasse, nel periodo di malattia per cui è causa, in situazione di immunodepressione;
- manca, inoltre, una certificazione di provenienza dai competenti organi medico-legali attestante in capo alla ricorrente "una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita";
- la "fragilità" della lavoratrice rispetto all'infezione da Covid non risulta infine attestata prima delle assenze, laddove la norma in questione risponde alla *ratio* di legittimare determinate categorie di lavoratori, ed in presenza di specifici presupposti (impossibilità di accedere allo smart working anche per svolgere una mansione diversa da quella di assunzione) ad assentarsi dal posto di lavoro, pur non presentando i requisiti per porsi in malattia, e dunque presuppone la sussistenza di provvedimenti autorizzativi.

Anche domanda svolta in ricorso in via subordinata é dunque infondata.

In conclusione, il ricorso va rigettato.

Le spese di lite sono compensate tra le parti alla luce della assoluta novità delle questioni giuridiche di causa.

**P.Q.M.**

Il Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa, rigetta il ricorso.

Compensa le spese di lite tra le parti.

Venezia, 29/10/2021.

Il Giudice del Lavoro

dott. Anna Menegazzo



Cassazione.net

Firmato Da: MENEGAZZO ANNA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 6cb7a8315c17e76f0f00d18c243bee4a