

DIRITTO LAVORO

TRIBUNALE DI CAGLIARI, Sez. Lavoro, ordinanza, 10 gennaio 2013, n. 1 — SCARPA *Giudice monocratico* — P.S. (avv. B. Pilurzu, S. Pilurzu e Crotta) c. I. s.r.l. (avv. Barrella).

Lavoro - Lavoro subordinato - Reiterato invio da parte del lavoratore di certificati attestanti una patologia inesistente - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Legittimità.

(Legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 1, comma 42° ss.).

Il reiterato invio, da parte del lavoratore al datore di lavoro, di una serie di certificati medici attestanti una malattia inesistente, coincidenti con i suoi turni lavorativi del sabato, denota una totale noncuranza verso le esigenze del datore di lavoro e dei colleghi e, di conseguenza, costituisce una ipotesi di giustificato motivo soggettivo di licenziamento (1).

(*Omissis*). — Con ricorso in data 4 settembre 2012, proposto ai sensi dell'art. 1, comma 47° ss. della l. n. 92 del 2012, il signor S. P., premesso di avere svolto attività lavorativa alle dipendenze della società I. s.r.l. dal 1° settembre 2006 (dal 16 luglio 2004 al 31 agosto 2006 aveva operato alle dipendenze della società collegata, C. L. P. s.r.l.), ha adito il giudice del lavoro, per impugnare il licenziamento disciplinare intimatogli con provvedimento del 2 aprile 2012. (*Omissis*)

Il ricorso è infondato e deve, pertanto, essere rigettato. (*Omissis*)

(1) La nota segue a p. 432.

Quanto all'asserita illegittimità del recesso nel merito, di cui il lavoratore ha contestato la sproporzione rispetto ai fatti addebitatigli, invocando il dettato dell'art. 34 del C.C.N.L. applicato al rapporto, deve osservarsi come possa ritenersi pacifico che il ricorrente abbia più volte inviato alla società convenuta dei certificati di malattia esclusivamente quando doveva lavorare nella giornata di sabato, come contestatogli con il provvedimento in data 21 marzo 2012.

Non è neppure contestato che la malattia attestata in tali certificati sia diversa da quella asseritamente sofferta dal ricorrente, che ha allegato di avere per vergogna mascherato anche davanti al proprio medico di famiglia uno stato di depressione ansiosa reattiva di cui da tempo soffriva, facendosi certificare malattie differenti, di cui non ha neppure provato a sostenere di soffrire realmente.

Appare, perciò, evidente come il ricorrente contrariamente a quanto da lui ritenuto abbia comunque simulato uno stato di malattia.

Come si evince, infatti, dalla certificazione acquisita presso l'Inps in corso di giudizio il ricorrente si è assentato nei seguenti fine settimana: dal 7 al 10 gennaio 2012 per lombalgia; dal 21 al 23 gennaio 2012 per algie alla spalla destra; dal 18 al 20 febbraio 2012 per dorsolombalgia, dal 3 al 5 marzo 2012 e dal 6 al 10 marzo 2012 per macroematuria, nonché successivamente al licenziamento per sindrome ansioso depressiva reattiva con attacchi di panico e sindrome cefalagica con emispasmo facciale destro.

Si tratta di tutte le assenze contestategli nella lettera di licenziamento, sempre concentrate nei fine settimana in cui egli doveva lavorare nella giornata di sabato.

Non risultano assenze per malattia nel periodo di riferimento in giorni diversi da quelli contestati e, soprattutto, mai P. aveva inviato certificazioni mediche quando non doveva lavorare nella giornata di sabato.

È quantomeno singolare la coincidenza per cui lo stato depressivo ansioso da cui sarebbe affetto da tempo gli avrebbe impedito di lavorare esclusivamente quando egli doveva fare il turno di sabato e mai durante la settimana o nei fine settimana in cui non era previsto il turno del sabato, così come appare singolare il fatto che tali assenze siano coincise con la sua partecipazione a partite di campionato della squadra Black Dernon di cui era tesserato (si veda sul punto la testimonianza resa dal signor A. B., presidente regiona-

le della MSP Italia, ente di promozione sportiva riconosciuto dal Coni, che ha confermato come il ricorrente fosse iscritto regolarmente al campionato provinciale per l'anno sportivo 2011-2012).

In tal senso è significativa la testimonianza resa dal signor L. C., investigatore privato incaricato dalla società convenuta di verificare l'operato del ricorrente durante le assenze per malattia, che ha riferito di avere personalmente accertato e documentato che il ricorrente in occasione di una partita tenutasi in data 18 febbraio 2012, che cadeva di sabato, aveva ricevuto un'ammonizione con diffida, avendo evidentemente giocato tale partita (si veda sul punto il documento 8 di parte convenuta acquisito presso la MSP Italia).

Attraverso dettagliati rilievi fotografici il teste ha poi documentato la partecipazione del ricorrente alla partita tenutasi sabato 3 marzo 2012, quando egli era pacificamente assente per malattia, con diagnosi di macroematuria, peraltro non riscontrata dal competente urologo del locale presidio ospedaliero Santissima Trinità che lo aveva visitato il successivo 5 marzo 2012, prescrivendogli un uretroscopia dopo aver appreso da lui che soffriva di uretrorragia in coincidenza con particolari momenti da quattro anni (si veda sul punto la relativa certificazione prodotta agli atti dalla difesa ricorrente all'udienza dell'11 ottobre 2012).

Altrettanto singolare appare il fatto che il ricorrente nel mese di novembre 2011 si fosse rivolto ad un neurologo, che gli aveva diagnosticato una sindrome ansioso depressiva da lui ascritta a problemi familiari, cui fino al mese di maggio 2012, ovvero fino al licenziamento, non aveva fatto seguito alcun documentato accertamento o alcuna terapia prescritta da uno specialista della materia, come sarebbe stato logico a fronte di un stato di sofferenza asseritamente persistente.

L'unica documentazione proveniente da una struttura pubblica in merito è quella risalente al mese di maggio 2012 allegata agli atti, proveniente dal Servizio di Igiene Mentale dell'azienda Asl 8 di Cagliari, a firma del dottor F. M. che, sentito sul punto come teste, ha riferito di avere avuto in cura il ricorrente solo dal mese di maggio 2012.

Il dott. M. ha precisato di avere visto il ricorrente per la prima volta nel mese di maggio 2012 e di avergli diagnosticato, nell'occasione, una depressione ansiosa reattiva, che lo stesso lavoratore aveva ascritto problemi insorti sul lavoro in quel periodo, dicendogli

che erano legati alla paura di essere licenziato a causa di alcune assenze per malattia in merito alle quali si erano verificati dei problemi non specificati nella loro esatta dimensione neppure al medico.

Il paziente gli aveva detto di essersi assentato per problemi alle ossa o di tipo muscolare dal lavoro e che la patologia depressiva gli era venuta nel mese di maggio 2012 a causa di problemi con la società datrice di lavoro.

Egli non gli aveva detto di avere sofferto in precedenza di problemi depressivi che, in occasione delle visite effettuate, aveva collegato esclusivamente ai problemi avuti sul lavoro, insorti intorno al mese di maggio 2012, né gli aveva riferito di essere stato in cura in precedenza presso psichiatri privati o altri centri di igiene mentale, salvo il riferimento ad una visita neurologica di cui non gli aveva specificato le ragioni.

L'insieme di tali circostanze consente di poter affermare che il ricorrente, anche a voler ammettere che fosse da tempo sofferente di una sindrome ansioso depressiva, come da lui sostenuto, pur in assenza di compiuti riscontri in merito, si era più volte assentato dal lavoro in via esclusiva in coincidenza con i turni lavorativi che gli richiedevano la presenza al lavoro nella giornata di sabato, inviando al datore di lavoro certificati di malattia con diagnosi non corrispondenti alla reale patologia sofferta (consapevolmente frutto di false dichiarazioni al proprio medico curante) e ciò più volte anche in coincidenza con la partecipazione a partite del campionato provinciale della squadra di cui era tesserato.

In realtà, peraltro, le testimonianze dei medici che lo hanno avuto in cura non consentono neppure di affermare con certezza che egli soffrisse di una sindrome ansioso depressiva già prima del licenziamento, tenuto conto della testimonianza resa al proposito dal medico del Centro di Igiene Mentale della Asl 8 di Cagliari, cui si era rivolto nel mese di maggio 2012, il dott. M., che ha più volte ribadito di aver appreso dal ricorrente che tale patologia era insorta solo dopo il licenziamento e che veniva dallo stesso ascritta ai problemi avuti sul lavoro (il medico che lo aveva visitato in precedenza, nel mese di novembre 2011, non è uno psichiatra, ma un neurologo e risulta avere redatto una sola certificazione in merito).

Appare certamente singolare che una patologia di tipo depressivo ansioso quale quella allegata andasse ad acutizzarsi esclusivamente in alcuni fine settimana, tanto da determinare uno stato di malattia solo quando il ricorrente doveva recarsi a lavorare nella

giornata di sabato e, in particolare, in coincidenza con le partite di campionato della squadra di appartenenza.

Si tratta di una condotta reiterata nel tempo, di rilevante gravità in quanto concentrata esclusivamente nei fine settimana in cui il P. doveva lavorare di sabato e che denota una totale noncuranza del lavoratore verso le esigenze del datore di lavoro e dei colleghi, tenuto conto del fatto che la società si era più volte trovata a dover adottare all'ultimo momento una modalità organizzativa del lavoro nei fine settimana differente da quella prestabilita.

Tale condotta, tenuto conto delle sue modalità, appare riconducibile non come vorrebbe il lavoratore all'ipotesi prevista dall'art. 34 del C.C.N.L. applicato al rapporto, quella dell'assenza dal lavoro simulando malattia o della sottrazione agli obblighi di lavoro con sotterfugi, ma alla più grave ipotesi del licenziamento con preavviso per giustificato motivo soggettivo, disciplinata dall'art. 35 del medesimo C.C.N.L., laddove ha previsto che nel provvedimento espulsivo incorre il lavoratore che commette infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur di maggiore rilievo di quelle oggetto dell'art. 34, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Depone in tal senso non solo il fatto che il ricorrente abbia ottenuto delle certificazioni per patologie di cui consapevolmente non soffriva, inducendo – si vuole credere – il proprio medico curante ad attestare il falso, ma anche il fatto che tali patologie singolarmente si manifestassero sempre nei fine settimana in cui egli doveva lavorare di sabato e quando di sabato doveva anche giocare le partite del campionato della squadra dei Black Demon di cui era un tesserato.

Si è trattato di una condotta non isolata, ma reiterata consapevolmente nel tempo, che il lavoratore non si è posto scrupolo di fare propria per circa tre mesi, da gennaio a marzo 2012, fino all'intimazione del recesso, a danno dell'azienda e dei colleghi costretti a lavorare di sabato al suo posto reiteratamente, realizzata consapevolmente attraverso false dichiarazioni rese al proprio medico curante.

Alla luce di tali considerazioni il licenziamento deve ritenersi correttamente intimato ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. applicato al rapporto, in quanto adeguatamente proporzionato alla gravità della condotta non isolata e ripetuta più volte nel tempo dal lavoratore, che ha reiteratamente contravenuto agli obblighi di correttezza e buona fede, commettendo diverse infrazioni alla diligenza e

alla disciplina nel lavoro, mostrando una scarsa affezione al lavoro e una scarsa considerazione dell'organizzazione aziendale e dell'operato dei colleghi per motivi piuttosto futili, quali la partecipazione alle partite di un campionato provinciale. (*Omissis*)

(1) **Prime applicazioni della legge Fornero.**

1. La sentenza del Giudice del lavoro del Tribunale di Cagliari, che forma oggetto della presente nota, costituisce uno dei primi casi di applicazione della l. n. 92 del 2012, meglio conosciuta come legge Fornero, dal nome del Ministro del Lavoro e Politiche Sociali del governo Monti che ha governato l'Italia dal 16 novembre 2011 al 28 aprile 2013. La legge è stata rubricata sotto il titolo di «*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*» e disciplina, oltre ai licenziamenti, anche vari altri aspetti del rapporto di lavoro, quali il rapporto a tempo determinato, l'apprendistato, il contratto di lavoro a progetto, gli ammortizzatori sociali.

2. Gli aspetti più rilevanti della legge in questione riguardano, senza alcun dubbio, la notissima ed estremamente controversa modifica dell'art. 18 della l. n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori) (1) e l'introduzione, in relazione ai licenziamenti individuali, di un nuovo procedimento che va ad aggiungersi a quello di cui alla l. n. 604 del 1966 (contenente le «*norme sui licenziamenti individuali*»), il cui art. 6, che era stato già modificato dall'art. 32, comma 1°, della l. n. 183/2010 (che aveva stabilito che, a pena di inefficacia, il ricorso contro il licenziamento dovesse essere depositato entro duecentosettanta giorni), è stato ulteriormente modificato, con la riduzione del termine in questione, a centottanta giorni dall'art. 1, comma 38° della l. n. 92/2012.

Il nuovo testo dell'art. 18 della l. n. 300, disciplinato dall'art. 42 della legge in esame, riguarda la riscrittura dei commi dal primo al sesto ed è articolato in ben dieci commi, che occupano diverse pagine ed il cui contenuto non brilla sicuramente per chiarezza.

3. Il nuovo procedimento riguardante i licenziamenti individuali (nelle ipotesi regolate dal citato art. 18) è disciplinato dall'art. 1, commi dal 48 al 68 della l. n. 92.

(1) Fin dal primo annuncio dell'intenzione di modificare l'art. 18 della l. 300/1970, improvvidamente presentata, dall'appena insediato governo Monti, per il tramite del ministro del lavoro e politiche sociali Elsa Fornero, come il toccasana della crisi economica che travagliava il nostro Paese, si è aperto un vivace dibattito che ha avuto ampia eco anche sugli organi di stampa con interventi critici di chi considerava l'art. 18 un «*falso problema*» (cfr. SCALFARI, *Il governo Monti tra destra e sinistra*, in *La Repubblica* 26 febbraio 2012; SARACENO, *L'illusione della flessibilità*, in *La Repubblica* 15 marzo 2012; DORE, *Il tanto discusso art. 18 non c'entra nulla con la crisi*, in *La Nuova Sardegna* 21 marzo 2012, etc.).

Pur trattandosi di un procedimento in materia di lavoro, il ricorso deve avere non già i requisiti di cui all'art. 414 c.p.c., bensì quelli di cui all'art. 125, relativo al processo civile ordinario ed ha natura "acceleratoria". Infatti il giudice del lavoro, visto il ricorso, fissa l'udienza di comparizione delle parti entro quaranta giorni, assegnando per la notifica un termine non inferiore a venticinque giorni prima dell'udienza, nonché un termine non inferiore a cinque giorni per la costituzione del resistente. Quindi, istruita la causa, provvede accogliendo o rigettando il ricorso, non con sentenza ma con ordinanza, la cui immediata esecutività non può essere sospesa o revocata prima della pronuncia della sentenza con cui il giudice definisce il giudizio di opposizione. Quest'ultima va proposta, entro 30 giorni dalla notifica (o dalla comunicazione) dell'ordinanza, davanti allo stesso Tribunale, che provvede con sentenza, contro la quale è ammesso – sempre entro trenta giorni – reclamo davanti alla Corte d'appello che, alla prima udienza, se ricorrono gravi motivi, può sospendere l'efficacia della sentenza del Tribunale.

Contro la sentenza d'appello è ammesso, entro 60 giorni, ricorso davanti alla Cassazione, la quale deve fissare l'udienza entro sei mesi dalla proposizione del ricorso.

Come si vede, si è in presenza di un procedimento eccessivamente complicato e contorto, destinato, a nostro modesto avviso, a far aumentare la crisi della giustizia nella materia delle controversie del lavoro in quanto, fra l'altro, i tre gradi del giudizio diventano quasi quattro (2).

4. Dopo questa sommaria rassegna delle nuove norme destinate a regolamentare la materia dei licenziamenti individuali, va esaminata l'ordinanza della sezione lavoro del Tribunale di Cagliari n. 1/2013, che – come si è detto – costituisce uno dei primi provvedimenti pronunciati a livello locale utilizzando le norme della l. n. 92/2012.

Il giudice, cui era stata assegnata la causa, ha dovuto occuparsi dell'impugnativa del licenziamento per giustificato motivo soggettivo irrogato, da un'azienda operante nel porto di Cagliari, ad un lavoratore che aveva collezionato una serie di assenze dal lavoro coincidenti con i suoi turni lavorativi del sabato, inviando all'azienda dei certificati attestanti una malattia rivelatasi inesistente come confermato dalle investigazioni disposte dall'azienda, da cui era risultato che, in occasione di una di tali assenze (coincidente con il sabato), il lavoratore aveva addirittura partecipato ad un incontro di calcio di un locale torneo amatoriale.

Il giudice, dopo avere osservato che il lavoratore ricorrente aveva posto in essere *"una condotta reiterata nel tempo, di rilevante gravità in quanto concentrata*

(2) La riforma, approvata dopo un lungo travaglio, ha determinato notevoli perplessità e numerosi problemi interpretativi e di coordinamento fra le nuove disposizioni e le precedenti e rappresenta il tipico caso di discutibile tecnica legislativa in quanto anziché con l'abrogazione delle norme precedenti e l'approvazione di un testo unico della materia, si è proceduto con il sistema dei richiami dall'articolo di una legge all'articolo di un'altra legge e col sistema degli articoli che si dipanano attraverso innumerevoli commi, col risultato di creare enormi difficoltà ed incertezze ai malcapitati utenti ed interpreti della delicata materia.

esclusivamente nei fine settimana in cui doveva lavorare di sabato e che denota una totale noncuranza del lavoratore verso le esigenze del datore di lavoro e dei colleghi, tenuto conto del fatto che la società si era più volte trovata a dovere adottare all'ultimo momento una modalità organizzativa del lavoro nei fine settimana differente da quella prestabilita", ha ritenuto che il licenziamento disposto dall'azienda nei confronti del lavoratore fosse pienamente giustificato, rigettando la domanda e condannando il lavoratore a rifondere alla controparte i "compensi del giudizio".

La decisione, frutto di un rigoroso esame dei fatti di causa e ampiamente motivata, rappresenta un tipico caso di scuola nell'ambito del giustificato motivo soggettivo di licenziamento.

CARLO DORE

106

CARLO DORE

PRIME APPLICAZIONI DELLA LEGGE FORNERO

(estratto da)

**RIVISTA
GIURIDICA
SARDA**

2-2013

Anno XXVIII

Maggio-Agosto — Pubblicazione quadrimestrale

EDIZIONI AV