



**Tribunale Ordinario di Milano**

**Sezione Lavoro**

Udienza del 05/10/2016

**Repubblica Italiana**  
**In nome del Popolo Italiano**  
**Il Giudice di Milano**

Dr. Antonio Lombardi quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

nella causa promossa

da

T. [REDACTED] B. [REDACTED] con l'Avv.to [REDACTED] e con  
l'Avv.to [REDACTED] ([REDACTED])  
[REDACTED] ([REDACTED])  
[REDACTED] elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico;

**RICORRENTE**

contro

S. [REDACTED]

**RESISTENTE CONTUMACE**

**OGGETTO: Licenziamento individuale per giusta causa .**

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data [REDACTED], il ricorrente deduceva di essere stato assunto con contratto a tempo indeterminato dalla resistente dal 14/09/2015, ed inquadramento 3° livello CCNL di settore, di essere stato licenziato ai sensi dell'art. 2119 c.c. in relazione all'asserita interruzione del rapporto fiduciario in essere a causa di malattia prolungata oltre i 181 giorni consecutivi. Deduceva l'applicabilità della disciplina di cui al d.lgs. n. 23/2015, la nullità del licenziamento comminato non essendosi superato il periodo di comporta previsto dall'art. 26 del CCNL di settore, con conseguente diritto del lavoratore alla

reintegrazione ed al risarcimento del danno, nella misura minima di 5 mensilità della retribuzione globale di fatto. Tanto premesso, chiedeva dichiararsi ed accertarsi la nullità del licenziamento intimato da [REDACTED], per l'effetto, ordinarsi la reintegrazione del ricorrente e la condanna al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra, in misura non inferiore alle 5 mensilità, in subordine riconoscendo una indennità risarcitoria non inferiore alle 4 mensilità, in via ulteriormente subordinata al pagamento di due mensilità, nel caso in cui il datore non raggiunga la soglia dimensionale di cui all'art. 18 l. 30/1970.

Il ricorso proposto da [REDACTED] appare fondato e meritevole di accoglimento per quanto di ragione, per le motivazioni di seguito enunciate.

Risultando il contratto di lavoro del [REDACTED] stipulato in data 14/09/2015, lo stesso appare *ratione temporis* applicabile, quanto alla disciplina dell'impugnativa del licenziamento, il d.lgs. 23/2015 che prevede, all'art. 2 1° e 2° comma:

*1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.*

*2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.*

Il successivo art. 3, 1° e 2° comma, prevede:

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

2. 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.

La fattispecie in oggetto appare inquadrabile nell'alveo dell'art. 3 2° comma del d.lgs. 23/2015. Il licenziamento oggetto dell'odierna impugnativa risulta, difatti, comminato per giusta causa, stante il richiamo all'art. 2119 c.c. e l'allegazione secondo cui il protratto periodo di malattia avrebbe determinato l'interruzione del rapporto fiduciario, tale da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. Lo protrazione dello stato di malattia del lavoratore può, tuttavia, assurgere a giustificato motivo oggettivo di licenziamento al superamento del periodo di comporto o di giusta causa, antecedentemente all'elasso del termine di comporto, nelle sole circostanze in cui il datore di lavoro allegghi e dimostri che l'eccessiva morbilità del lavoratore abbia prodotto grave inadempimento, per scarso rendimento e correlata disfunzione organizzativa (Trib. Milano, 19 gennaio 2015, n. 1341).

La mancata costituzione della resistente, tuttavia, ed il correlato inassolvimento dell'onere di allegazione e prova, non può che integrare gli estremi della manifesta insussistenza della giusta causa addotta, cui seguiranno le conseguenze di cui all'art. 3 2° comma, con ordine di reintegrazione del ricorrente e condanna della società al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento al saldo effettivo, oltre al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali, e delle spese di lite, che liquida come in dispositivo.

**P.Q.M.**

Annulla il licenziamento del 20/04/2016 e condanna [REDACTED] alla reintegrazione di [REDACTED] 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, in misura non superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione;

condanna [REDACTED] al pagamento delle spese di lite in favore di [REDACTED] [REDACTED] che liquida in € 2.500,0 per compensi, oltre accessori come per legge.

Milano, 05/10/2016

Il Giudice  
Dr. Antonio Lombardi