

Repubblica Italiana  
In nome del Popolo Italiano  
Corte d'appello di Firenze  
Sezione lavoro

SENTENZA N. **386/16**

Composta da  
Dr. Fausto Nisticò  
Dr. Vincenzo Nuvoli  
Dr. Roberta Santoni Rugiu  
nella causa iscritta al n. 25 /2016 discussa e decisa all'udienza del 19 aprile 2016 e promossa

Presidente rel.  
Consigliere  
Consigliere

Da

██████████ (Avv. Manini)

Contro

TRENITALIA s.p.a. (Avv. Tosi, Uberti)

ha pronunciato

Sentenza

Conclusioni delle parti: come in atti  
Oggetto: reclamo ex l. n. 92/2012, art. 1, comma 58 – licenziamento – giustificato motivo oggettivo – comportamento – art. 32 CCNL – comportamento c.d. lungo .

Svolgimento del processo e motivi della decisione

██████████ stato licenziato a far data dall'1.9.2014 per superamento del periodo di comporta di dodici mesi. Pacificamente, infatti, il comporta per malattia veniva a scadenza il 31 agosto 2014. Il 26 agosto del 2014, tuttavia, il lavoratore ha certificato un ulteriore periodo di malattia fino al 7 settembre 2014 e quindi ulteriori periodi senza soluzione di continuità fino al 5 ottobre 2014. E' pacifico che la malattia certificata dal 26 agosto al 5 ottobre sia la medesima ("lombalgia in discopatia lombare/ ernia inguinale").

Così stando le cose, ██████████ dedotto l'invalidità del licenziamento sul presupposto che alla fattispecie dovesse applicarsi il c.d. comporta lungo (15 mesi invece che 12, quando la malattia in atto avesse una prognosi di 40 gg.), ricorrendo i presupposti di cui all'art. 32 CCNL. Il giudice di primo grado della fase sommaria e della fase di opposizione hanno rigettato la domanda, ritenendo che la malattia in atto alla data della scadenza del comporta fosse stata certificata per soli 12 giorni.

Il lavoratore reclama avverso la sentenza del Tribunale di Firenze suggerendo una diversa interpretazione della clausola del CCNL e parte datoriale (Trenitalia s.p.a.) si è costituita nel grado chiedendo il rigetto dell'impugnazione.

Il reclamo è fondato.

La disposizione collettiva che in astratto regola la fattispecie, dispone che il periodo di comporta si prolunghi fino a 15 mesi "qualora l'ultimo evento morboso in atto al termine del periodo di comporta (di dodici mesi, ndr.) risulti di durata superiore a 40 giorni".

La ratio di tale disposizione obbedisce all'esigenza di un prolungamento della sospensione del rapporto in considerazione della sussistenza di uno stato di malattia di una certa gravità e che quindi impedisca la prestazione per almeno 41 giorni. Se alla scadenza dei dodici mesi è in atto una ulteriore malattia che risulti di durata superiore a 40 giorni il comporta si prolunga per altri tre mesi, ancorchè con una consistente

riduzione della retribuzione.

Le parti sostanzialmente concordano su tale premessa, tuttavia il datore di lavoro ritiene (in linea con la pronuncia di primo grado oggi reclamata) che la nuova malattia, in atto alla scadenza del comporto ordinario, debba essere certificata con una durata di più di 40 giorni e questo per consentire di avvalersi del recesso per il superamento del periodo massimo di sospensione o prorogarlo fino ai quindici mesi. Al contrario, il lavoratore sostiene che sia indifferente se il superamento dei 40 giorni sia certificato da una o più attestazioni e cioè se la durata della nuova malattia debba valutarsi *ex ante* od *ex post*.

E', ora, opinione del Collegio che la valutazione *ex post* trovi il suo fondamento nella lettera della previsione contrattuale, se si pone mente all'uso del termine "risulti" ad opera delle parti negoziali. Nell'affermare il diritto al comporto lungo, la clausola contrattuale la subordina alla circostanza che l'evento morboso "risulti di durata superiore ai quaranta giorni". Risultare, infatti, indica una ricognizione *ex post*, cioè la verifica di un risultato e tale verifica, ovviamente, non può farsi sulla base di una originaria previsione, posto che, per definizione, la malattia può esordire suggerendo una prognosi veloce e poi progredire comportando un prolungamento dello stato di inabilità. Solo alla sua cessazione, dunque, è possibile stabilire quale sia (stata) la sua durata.

Nè a soluzione contraria può condurre l'argomento datoriale sulla esigenza di conoscere subito, alla scadenza del comporto ordinario, quale siano le condizioni del dipendente, in considerazione dell'impegno contrattuale assunto con la previsione di cui all'art. 32 CCNL che impone al datore di lavoro di attendere 12 mesi e quaranta giorni prima di esercitare il recesso, qualora, come nella specie, la malattia sia in atto alla scadenza dell'anno.

Ne consegue che (pacifici gli altri presupposti) il licenziamento è da ritenersi illegittimo per il mancato rispetto del più ampio termine di comporto.

Ritenuto il licenziamento illegittimo, il lavoratore va immediatamente reintegrato nel posto di lavoro (art. 1, comma 42, l. n. 92/2012) ed il datore condannato al risarcimento del danno. Ed infatti l'ipotesi di violazione dell'art. 2110 c.c. comporta l'applicazione della disciplina di cui al 4° comma dell'art. 18 s.l. come novellato dalla legge n. 92/2012 ed ai sensi di quest'ultima "annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto del giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto.

In concreto, dunque, l'indennità risarcitoria va quantificata in tutte le mensilità omesse, detratto quanto eventualmente percepito in conseguenza di attività lavorative svolte in epoca successiva al recesso, con il limite massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con la seguente precisazione: l'alivunde perceptum andrà detratto dal coacervo di tutte le mensilità omesse e in ipotesi di risultato superiore alle dodici mensilità, l'ammontare dell'indennità non potrà superare tale limite. Non è nella ratio della norma, invece, detrarre l'alivunde perceptum dal tetto massimo delle dodici mensilità, poiché quest'ultimo rappresenta il massimo complessivo percepibile dal lavoratore, il cui ammontare non può subire diminuzione in ragione di guadagni conseguiti *medio tempore*.

Ad ogni buon conto, nel caso di specie e sulla base della documentazione richiesta dalla Corte, è risultato che [redacted] negli anni successivi al licenziamento non ha

conseguito redditi di lavoro, né dipendente né autonomo e che ha provveduto alla tempestiva iscrizione al Centro per l'impiego. Dunque nulla vi è da detrarre a titolo di aliunde perceptum e/o di aliunde percipiendum.

La regolarizzazione contributiva consegue per legge.

Le spese di entrambi i gradi vanno liquidate secondo la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte accoglie l'appello e per l'effetto, ritenuta la illegittimità del licenziamento intimato a [redacted] condanna Trenitalia s.p.a. a reintegrarlo immediatamente nel posto di lavoro ricoperto alla data del recesso ed a pagare una indennità risarcitoria pari alle retribuzioni omesse dalla data del licenziamento con il limite massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal licenziamento al saldo. Condanna Trenitalia s.p.a. alla regolarizzazione contributiva. Condanna Trenitalia s.p.a. al pagamento delle spese di entrambi i gradi del giudizio, liquidate in complessivi € 7000,00 oltre spese generali ed accessori di legge.

Firenze 19 aprile 2016

Il Presidente est.

CORTE D'APPELLO DI FIRENZE  
Depositato in cancelleria oggi

20.4.2016

Il Segretario  
Rosa Montecchi