

TRIBUNALE di Taranto - Sezione lavoro - sentenza 11 gennaio 2022

IL MEDICO LICENZIATO VA REINTEGRATO SE OMESSA LA PREVENTIVA CONTESTAZIONE DI ADDEBITO

Deve ritenersi nulla la clausola collettiva la quale non attribuisce al mancato rientro del lavoratore alla scadenza del periodo di aspettativa il significato di dimissioni per facta concludentia, ma addirittura introduce, in palese violazione della riserva legislativa, una clausola risolutiva espressa, quale nuova causa di estinzione del rapporto di lavoro. Dalla rilevata invalidità di siffatta clausola collettiva discende che il mancato rientro del lavoratore alla scadenza del periodo di aspettativa autorizzato dal datore di lavoro è assimilabile ad una protratta e ingiustificata assenza dal lavoro, la quale può costituire causa di scioglimento del rapporto di lavoro solo considerandola alla stregua di una sanzione disciplinare che, in quanto tale, deve essere necessariamente preceduta dalle previste garanzie procedurali.

Il tribunale di Taranto, sezione del lavoro, in composizione monocratica nella persona del dottor Lorenzo De Napoli, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro in primo grado iscritta al n. 4172/2021 r.g., decisa nell'udienza del 11.01.2022, promossa da

C.D., con gli avv.ti Raffaele Parisi e Annamaria Zonno;
ricorrente

contro

A.S.L., con gli avv.ti Giovanni Zuccaretti e Cesare Paradiso;
convenuta

avente ad oggetto: licenziamento.

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

La domanda è fondata.

L'istante, assunta l'1.04.2015 dall'A.T. quale dirigente medico a tempo indeterminato, è stata licenziata per avere omissa di rientrare in servizio l'1.10.2020, al termine del periodo di aspettativa non retribuita concessale dall'1.10.2017 al 30.9.2020, ex art. 10 co. 8 lett. b) CCNL area di rigenza medica 10.2.2004, per lo svolgimento di incarico a tempo determinato presso l'Azienda O.U.C. di B..

Ella eccepisce, sotto un primo e assorbente profilo, la nullità del recesso per omissa preventiva contestazione di addebito.

La censura è fondata.

La convenuta deduce, al riguardo, la inapplicabilità delle norme che regolano il procedimento disciplinare, in quanto nella specie non sarebbe ipotizzabile un licenziamento disciplinare, bensì una ipotesi di risoluzione di diritto del rapporto di lavoro a norma dell'art. 10 CCNL cit., come integrato dall'art. 24 CCNL 3.11.2005, secondo cui "nei confronti del dirigente che, salvo casi di

comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al co. 6, il rapporto è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 36 CCNL 5.12.1996", il quale a sua volta prevede che "nel caso di recesso dell'azienda ai sensi dell'art. 2118 c.c., quest'ultima deve comunque comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo nel caso del co. 2, i termini di preavviso".

Tale tesi tuttavia non può essere condivisa.

Per insegnamento della giurisprudenza di legittimità condiviso da questo giudice, infatti, il recesso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato può attuarsi unicamente nella duplice forma del licenziamento intimato dal datore di lavoro ovvero delle dimissioni rassegnate dal lavoratore; pertanto, mentre è possibile che le parti contraenti, collettive o individuali, assegnino a determinati comportamenti di uno dei soggetti del rapporto il significato e l'efficacia dell'atto unilaterale di recesso e, in particolare per il lavoratore, delle dimissioni, deve invece escludersi la possibilità di introdurre un terzo genere di recesso con la previsione di un comportamento, giudicato significativo dell'intenzione di recedere, che sia svincolato dall'effettiva volontà della parte e che non ammetta la possibilità di prova contraria, giacché in tal caso il patto costituirebbe in realtà una inammissibile invalida clausola risolutiva espressa del rapporto: cfr. Cass. 12.03.1987 n. 2605.

La S.C. ha poi ribadito che alle parti non è consentito di attribuire a determinati comportamenti del lavoratore il valore e il significato negoziale di manifestazione implicita o per facta concludentia della volontà di dimettersi, senza possibilità di prova contraria. In tale ipotesi, invero, non si tratterebbe più di dimissioni manifestate per facta concludentia - le quali presuppongono una volontà effettiva di dimettersi e la manifestazione di essa seppure in forma diversa dalla dichiarazione esplicita - ma dell'attribuzione convenzionale di un determinato effetto giuridico - la cessazione del rapporto - ad un determinato comportamento. Tanto le parti collettive non possono stabilire, atteso che il rapporto di lavoro può, in base al nostro ordinamento giuridico, estinguersi esclusivamente per le cause a tal fine previste dalla legge e non è permesso alle parti introdurre altre cause di estinzione del rapporto. Diversamente tutta la disciplina legislativa limitativa dei licenziamenti, che ha progressivamente allontanato il rapporto di lavoro dagli ordinari principi sull'estinzione dei rapporti obbligatori, sarebbe inutiliter data: cfr. Cass. 22.11.1999 n. 12942.

In forza di tali principi, la giurisprudenza di legittimità ha statuito che la clausola di un contratto collettivo, la quale stabilisce che il lavoratore che al termine del periodo di aspettativa non riprenda servizio senza giustificato motivo sia considerato dimissionario, è nulla, in quanto stabilisce una clausola di risoluzione del rapporto non prevista dalla legge: cfr. Cass. 2.07.2013 n. 16507.

A maggior ragione, deve ritenersi nulla la clausola collettiva qui in esame, la quale non attribuisce al mancato rientro del lavoratore alla scadenza del periodo di aspettativa il significato di dimissioni per facta concludentia, ma addirittura introduce, in palese violazione della riserva legislativa, una clausola risolutiva espressa, quale nuova causa di estinzione del rapporto di lavoro. Dalla rilevata invalidità di siffatta clausola collettiva discende che il mancato rientro del lavora-

tore alla scadenza del periodo di aspettativa autorizzato dal datore di lavoro è assimilabile ad una protratta e ingiustificata assenza dal lavoro, la quale può costituire causa di scioglimento del rapporto di lavoro solo considerandola alla stregua di una sanzione disciplinare che, in quanto tale, deve essere necessariamente preceduta dalle previste garanzie procedurali: cfr. Cass. 6.10.2005 n. 19418.

Con specifico riferimento al pubblico impiego, l'art. 55-quater co. 1 lett. b) d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento in caso di assenza priva di valida giustificazione o di mancata ripresa del servizio in caso di assenza ingiustificata.

A norma dell'art. 7 co. 2 L. 20 maggio 1970, n. 300, richiamato dall'art. 51 co. 2 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa".

A sua volta, l'art. 55-bis co. 4 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 dispone che l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato con un preavviso di almeno venti giorni per l'audizione in contraddittorio a sua difesa.

Ebbene, nella specie non vi è stata la previa contestazione scritta dell'addebito, né la convocazione a difesa dell'interessato.

L'intimato licenziamento si appalesa pertanto illegittimo.

Trattandosi di un rapporto di pubblico impiego contrattualizzato, si applica il regime sanzionatorio previsto dall'art. 63 co. 2 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come mod. dall'art. 21 co. 1 lett. a) d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale dispone: "Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione 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, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali".

È appena il caso, a questo punto, di evidenziare che, per costante insegnamento della giurisprudenza di legittimità, anche per i dirigenti pubblici la illegittimità del recesso della p.a. dal rapporto di lavoro comporta gli effetti reintegratori di cui all'art. 18 L. 20 maggio 1970, n. 300, in forza del richiamo operato dall'art. 51 co. 2 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165: cfr. Cass. Sez. Un. 16.02.2009 n. 3677 e Cass. 5.03.2013 n. 5408.

Da ultimo deve rilevarsi che, nel caso concreto, nulla è dovuto in relazione al periodo dall'1.10.2020, quale data di decorrenza del licenziamento, sino al 30.04.2021, quale ultima data di scadenza del contratto a tempo determinato stipulato dall'istante con il Policlinico di Bari, atteso che in tale periodo l'istante è stato retribuito da quest'ultimo ente.

Conclusivamente, in accoglimento della domanda, e restando assorbito l'esame degli ulteriori profili di doglianza dedotti in ricorso, deve condannarsi la convenuta a reintegrare la ricorrente

nel posto di lavoro e a pagare in suo favore l'indennità risarcitoria di cui sopra, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali sulle somme via via rivalutate (cfr. Cass. Sez. Un. 29.01.2001 n. 38/SU), con decorrenza ex art. 429 co. 3 c.p.c. dal giorno della maturazione del diritto, nonché a versare i contributi assistenziali e previdenziali per il medesimo periodo.

Le spese di causa seguono la soccombenza ex art. 91 c.p.c. e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

annulla l'impugnato licenziamento; condanna la convenuta a reintegrare l'istante nel posto di lavoro, a pagare in suo favore un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dall'1.05.2021 fino al giorno della effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali sui ratei scaduti, e a versare per il medesimo periodo i contributi previdenziali e assistenziali; condanna la convenuta a rifondere all'istante le spese di causa, liquidate in Euro 259,00 per esborsi ed Euro 2.200,00 per compensi professionali oltre r.s.f. 15%, iva e cap.

Così deciso in Taranto, il 11 gennaio 2022.

Depositata in Cancelleria il 11 gennaio 2022.