

[REDACTED]

1

TRIBUNALE DI LECCO

Il Giudice del lavoro, dr. Giovanni Gatto;  
Visto il ricorso ex art. 1 C. 48 l. 92/12 presentato in data ;  
da: [REDACTED];  
nei confronti di [REDACTED] Spa;  
per il quale è stata iscritta la causa n. 230/13;  
Rilevato che la causa, previa rituale notifica alla convenuta, è stata trattata nelle  
udienze del 23-4-13 e 7-5-13;

RILEVA

L'oggetto della domanda è una declaratoria di illegittimità di licenziamento irrogato per superamento di periodo di comportamento (con conseguenti sanzioni ex art. 18 SL), asseritamente derivante dalla mancata indicazione dei periodi di assenza, e dalla mancata convocazione della Direzione Territoriale del Lavoro.

La convenuta sostiene che nell'atto di recesso è stato, sufficientemente, indicato il periodo complessivo di assenza, e che per la fattispecie in questione non è prevista detta convocazione.

Devono integralmente recepirsi dette controdeduzioni.

Sulla indicazione delle assenze

Secondo giurisprudenza assolutamente costante detta fattispecie di licenziamento si sottrae alla disciplina di cui all'art. 1 L. 604/66, essendo regolata dalla norma speciale di cui all'art. 2110 c. 2 cc.; purtuttavia, si ritiene che si applichino comunque le regole di cui all'art. 2 L. 604/66, circa la forma dell'atto e la comunicazione di motivi di recesso (v. *ex plurimis* Cass. 05/11092, 02/18199), nonchè circa l'onere della prova di cui all'art. 5 L. 604/66 (Cass. 99/13992); in tale ultimo ambito, detta ultima sentenza afferma quindi che il lavoratore possa richiedere al datore di specificare le assenze, e che il datore deve provare i presupposti del licenziamento, e cioè il superamento del comportamento; in particolare, nella sopra citata sentenza n. 11092/05 si ritiene però che il criterio in base al quale valutare la adeguatezza della motivazione sia quello della "sufficiente individuazione della causale"; su tali basi, si considera quindi non necessario che il datore indichi i singoli giorni di assenza, essendo sufficiente che egli indichi il numero totale delle assenze nel periodo.

Nel caso concreto, risulta che nell'atto di recesso siano indicati, quali "periodi di malattia effettuati negli ultimi 365 giorni di calendario", quelli dal 5 giugno al 4 agosto 2012 (che era un sabato), e dal 6 agosto (che era un lunedì) al 4 dicembre 2012: periodi che quindi costituiscono un unico periodo evidentemente consecutivo, e senza soluzione di continuità; deve quindi ritenersi che sia assolutamente palese il riferimento, per il lavoratore, all'intero periodo di assenza dello stesso; né, peraltro, in ordine a ciò potevano sorgere dubbi, atteso il fatto che la presenza al lavoro dello stesso si era verificata per il solo primo giorno di lavoro (4 giugno); quanto al conseguente superamento, in base a dette assenze, del periodo di 'comporto' contrattualmente previsto, è assolutamente palese, all'inizio dell'atto di recesso, il



riferimento all'art. 175 del CCNL, norma nella quale si prevede un "periodo massimo di 180 giorni in un anno solare".

Sulla convocazione presso la DTL

La procedura di convocazione delle parti tramite la DTL è prevista, nei commi 1 e ss. dell'art. 7 L. 604/66 secondo la modifica di cui all'art. 1 c. 40 della L. 92/12, espressamente per "il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge"; in tale parte di tale articolo si disciplina la fattispecie del "licenziamento... determinato da... ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"; è di tutta evidenza quindi il riferimento specifico a tale sola ipotesi, comunemente definita come licenziamento 'per motivo economico'; peraltro, risulta del tutto logico limitare la suddetta procedura, finalizzata ad un tentativo di conciliazione pre-giudiziario, al caso in cui si possa in qualche modo discutere tra le parti circa i relativi motivi adottati dal datore per il recesso: ed è infatti a tale scopo, che la norma suddetta (art. 1 c. 40 L. 92/12) prevede, al comma 2, che "il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato"; situazione che evidentemente non corrisponde a quella *de quo*, in cui non vi è alcun elemento fattuale di carattere discrezionale potenzialmente oggetto di valutazione e discussione, né conseguentemente vi è alcuna possibilità di ricollocazione del lavoratore.

Conclusioni

Su tali basi, il ricorso deve essere rigettato.

Quanto alle spese di lite, si ritiene equa una integrale compensazione, preso atto che in ordine a tale ultimo tema della eventuale convocazione della DTL risulta attualmente una problematica interpretativa.

P. Q. M.

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) compensa integralmente le spese di lite.

Si comunichi alle parti.

Lecco, 10-5-13

IL GIUDICE DEL LAVORO  
Dr. Giovanni Gatto



TRIBUNALE DI LECCO  
Depositato in cancelleria

oggi

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Dot.ssa Carmela Panarello

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
Dot.ssa Carmela Panarello