

## IL TRIBUNALE DI TARANTO GIUDICE DEL LAVORO

sciogliendo la riserva del 10-1-2013, osserva.

La ricorrente ha giudizialmente impugnato il licenziamento intimatole in data 19-9-2012 dalla convenuta., di cui dipendente con mansioni di aiuto banconista ed inquadramento nel 6° livello del CCNL commercio, con la motivazione della sua permanente inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni di pertinenza ed a qualsiasi altre comportassero la movimentazione dei carichi, sollevamento e trasporto pesi, accertata dal competente medico aziendale, previa verifica della impossibilità di adibirla a mansioni equivalenti o anche inferiori compatibili con il suo stato di salute e della saturazione di tutti i residui posti di lavoro.

Motivi di censura la inefficacia del licenziamento in questione poiché non preceduto dall'asseritamente obbligatoria procedura prevista dall'art. 7 legge 604/66 (come novellato ex legge 92/2012); nonché la discriminatorietà e comunque ingiustificatezza del recesso, perché essa ricorrente illegittimamente adibita non solo alle mansioni proprie dell'aiuto banconista, ma altresì a mansioni di carico e scarico delle forme di formaggio e dei salumi per rifornire le celle frigorifere, con movimentazione manuale delle merci dalle celle ai banchi vendita e dagli autotrasportatori alle celle frigo.

Costituitasi, parte resistente ha chiesto il rigetto del ricorso, deducendo la non doverosità della procedura di cui all'art. 7 legge 604 cit. e la legittimità del licenziamento per sopravvenuta inidoneità della ricorrente alle mansioni di assunzione, certamente contemplanti per espressa previsione del ccnl di settore la movimentazione di carichi.

A)- DELL' OBBLIGO O MENO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA EX ART. 7 LEGGE 604/66 ALLA FATTISPECIE.

Ritiene il giudicante che la procedura prevista dall'articolo in questione, come sostituito dall'art. 1 comma 40 legge 92/2012, non debba necessariamente (id est, a pena di inefficacia del licenziamento, cfr. art. 18 comma 6 legge 300/70 come novellato ex art. 1 comma 42 c.d. legge Fornero) applicarsi alla fattispecie del

licenziamento per inidoneità psichica o fisica del lavoratore a svolgere le proprie mansioni, rientrante nell'ambito dell'impossibilità definitiva, totale o parziale, allo svolgimento della prestazione lavorativa (artt. 1256 e 1258 codice civile), che consente appunto la risoluzione del contratto e del conseguente rapporto di lavoro subordinato ai sensi degli artt. 1463 e 1464 c.c.. Militano infatti nel senso dell'esclusione le seguenti considerazioni:

a 1)- la circostanza per cui detta procedura è normativamente (v. art. 1 comma 40 legge 92/2012) imposta per i casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3, seconda parte, legge 604/66, disposizione quest'ultima relativa al licenziamento con preavviso (preavviso lavorato ontologicamente incompatibile con la sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa) dettato da ragioni attinenti non già alla persona del lavoratore (sia pure incolpevole nell'inadempimento), bensì all'attività produttiva ed all'organizzazione aziendale;

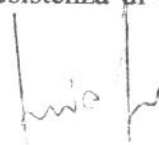
a 2)- la circostanza per cui il nuovo art. 7 comma ottavo legge 604/66 prevede la valutazione del contegno delle parti nella procedura conciliativa obbligatoria come rilevante ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, settimo comma, della legge 300/1970 (come modificato dall'art. 1 comma 42 legge 92 cit.), norma che, a sua volta, richiama il comportamento delle parti nella procedura de qua quale criterio di determinazione, tra il minimo ed il massimo, dell'indennità risarcitoria di cui al precedente quinto comma, ovvero della indennità risarcitoria spettante al lavoratore ma con fermezza dell'effetto risolutivo del rapporto di lavoro (che è la tipica tutela applicabile nelle ipotesi di ritenuta non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo oggettivo), mentre per la fattispecie della ritenuta ingiustificatezza del licenziamento intimato per inidoneità psicofisica la sanzione è di tipo reale o ripristinatorio (cfr. combinato disposto dei commi quarto e settimo del novellato art. 18 St. Lav.):

a 3)- infine, la argomentazione che procedura ex art. 7 legge 604/66 tende alla ricerca di soluzioni alternative di ricollocazione del lavoratore, presupponenti una capacità lavorativa invece ormai venuta meno nel caso dell'inidoneità fisica.

## B)- DEL MERITO.

Il licenziamento appare giustificato. Ed invero, ammesso anche per un momento (ciò è comunque contestato da parte resistente) che l'inabilità o inidoneità allo svolgimento delle mansioni di pertinenza della ricorrente (tra le quali, indubbiamente, rientra la movimentazione fisica delle merci, merci che per l'addetto al bancone di vendita dei salumi e formaggi non possono che identificarsi con le relative forme, anche pesanti, come desumibile dalla lettura delle declaratorie professionali del ccnl di settore, che già per la figura dell'addetto ausiliario di vendita, inquadrato nel superiore 5° livello prevede la movimentazione fisica delle merci, cfr. posizione n° 23) sia stata cagionata dall'inadempimento datoriale dell'obbligo di preservare l'integrità fisica del prestatore di lavoro di cui all'art. 2087 c.c., non perciò il lavoratore divenuto definitivamente inidoneo non sarebbe licenziabile, salva la possibilità in concreto della sua adibizione a mansioni equivalenti o inferiori endoaziendali anche con possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, come si desume con chiarezza dell'art. 4, comma 4 e dall'art. 10, comma 3 della legge n° 68/1999; in altre parole, l'accertamento della definitiva inidoneità allo svolgimento delle mansioni di competenza e dell'impossibilità dell'utile riallocazione endoaziendale ostano all'insorgenza di un'obbligazione "perpetua" di non fare a carico del datore di lavoro, ovvero dell'obbligazione di non licenziare il lavoratore in carenza di controprestazione lavorativa, ormai divenuta impossibile totalmente o anche solo parzialmente, ma in misura tale che la residua possibile prestazione non risponda più ad un apprezzabile interesse del datore di lavoro; salva la obbligazione, del tutto distinta e diversa, di risarcire il danno patrimoniale o alla salute subito dal lavoratore.

Quanto al c.d. obbligo di repechage, ebbene va rimarcato come l'onere probatorio, gravante sul datore di lavoro, di dimostrare l'impossibilità di occupazione alternativa in azienda del lavoratore divenuto inabile al fine di giustificare il licenziamento fondato su tale inabilità (cfr. Cass. SS.UU. n° 7755/1998), va contenuto nei limiti delle allegazioni del lavoratore circa l'esistenza di altri posti



sguarniti nell'organico e contemplanti mansioni compatibili con la residua capacità lavorativa; orbene, nella fattispecie concreta, non solo la ricorrente non ha allegato tali circostanze, ma neppure ha specificamente contestato l'affermazione di controparte circa la saturazione di ogni altra postazione di lavoro in mansioni astrattamente compatibili con tale sua ridotta capacità lavorativa, con effetti, in punto di prova dei fatti da porre a fondamento della decisione, del tutto sovrapponibili, a fortiori nella presente fase sommaria prevedente un'attività istruttoria solo laddove effettivamente indispensabile (cfr. art. 1 comma 45 legge 92/2012), a quelli sanciti dall'art. 115 cpc, come novellato dall'art. 45 legge 69/2009; né può valorizzarsi come contestazione specifica la generica richiesta di esibizione dei libri matricola aziendali al fine di verificare eventuali nuove assunzioni successive al licenziamento della ricorrente, laddove non sia dedotto specificamente che tali assunzioni vi siano effettivamente state e, soprattutto, per svolgere mansioni compatibili con la residua capacità lavorativa della ricorrente.

C)- La particolarità della questione induce, nonostante il rigetto del ricorso, ad una statuizione di integrale compensazione delle spese processuali tra le parti.

P.T.M.

visto l'art. 1, comma 49 della legge 92/2012, così provvede:

- a)- rigetta il ricorso proposto da \_\_\_\_\_ contro \_\_\_\_\_, con atto depositato il 26-10-2012;
- b)- compensa per intero le spese processuali tra le parti;
- c)- manda alla Cancelleria di comunicare alle parti stesse.

Taranto, 16-1-2013

IL GIUDICE DEL LAVORO

( dott. Saverio Sodo )

Depositata in Cancelleria  
Taranto il 16 GEN. 2013  
L'Assistente Giudiziario  
Iolanda Pulpito