



TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

in persona del giudice Franco Caroleo, ha pronunciato in nome del popolo italiano la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 4357 del Ruolo Generale per l'anno 2021

TRA

Varvara Raffaele, rappresentata e difesa dall'avv. Italo Crispino.

ATTORE

E

Azienda Socio Sanitaria Territoriale Melegnano e della Martesana, in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dall'avv. Cesare Pozzoli.

CONVENUTA

CONCLUSIONI:

come in atti.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato e ritualmente notificato, la parte attrice ha evocato in giudizio la parte convenuta in epigrafe chiedendo al Tribunale:

“1) Accertare e Dichiarare il recesso operato dall’Azienda Socio-Sanitaria Territoriale – A.S.S.T. Melegnano e Martesana, illegittimo, per i motivi suesposti e, di conseguenza,

In Via Principale,

2) Condannare l’Azienda Socio-Sanitaria Territoriale – A.S.S.T. Melegnano e Martesana, in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento per il lucro cessante, in favore del ricorrente, determinato in euro 7.521,39 o in quella maggiore o minore somma che sarà ritenuta di giustizia.

In via subordinata:

2) Condannare l’Azienda Socio-Sanitaria Territoriale – A.S.S.T. Melegnano e Martesana, in persona del legale rappresentante pro tempore, a versare, in favore del ricorrente, l’indennità risarcitoria prevista dall’art. 28, co. 1, D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e, precisamente, considerato che il rapporto di lavoro si è svolto per 4 mesi, un’indennità pari a 4 mensilità ovvero quella ritenuta di giustizia, calcolata sull’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e non riferita alla retribuzione globale di fatto percepita.

Oltre interessi legali e rivalutazione monetaria?”.

La parte convenuta si è costituita in giudizio contestando le domande avversarie e chiedendone il rigetto.

1. Il ricorso deve essere accolto per le ragioni che si illustrano di seguito.
2. Ai fini in discorso, assume rilievo dirimente la censura mossa dall'attore alla motivazione posta a base dell'impugnato licenziamento.
3. Sul punto, nella doverosa premessa che il regime di tutela qui applicabile, *ratione temporis*, è quello disciplinato dalle disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo *determinato* di cui al d.lgs. n. 81/2015, va innanzitutto rammentato che, pur non trovando applicazione al contratto di lavoro a termine la disciplina di cui alla l. n. 604/1996, ciò non toglie che grava comunque sul datore di lavoro un dovere di specificazione nella spiegazione della scelta di recedere dal rapporto di lavoro.
4. Non può infatti revocarsi in dubbio che la comunicazione dei motivi di licenziamento, a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro, risponde all'esigenza di garantire al lavoratore la possibilità di conoscere sin da subito ed in maniera esauriente i fatti posti a base del recesso datoriale, onde consentirgli di controllarne la giustificatezza e saggiarne i profili di eventuale contestabilità.

A fronte di ciò, i motivi non possono che essere individuati in forma analitica e completa e devono permanere immutati anche in seguito, atteso che, proprio sulla base della motivazione fornita, il lavoratore potrà preconstituire la propria linea difensiva e su ciò l'autorità giudiziaria potrà fondare la propria valutazione.

Né deve sfuggire il rilievo che tale criterio si presta, altresì, a perseguire - sia pure in via soltanto indiretta - il non meno importante obiettivo del contenimento delle azioni di impugnativa giudiziale del licenziamento, dal momento che tanto più chiara e trasparente sarà la motivazione di quest'ultimo, tanto meno incentivato sarà il lavoratore a contestarne i profili di legittimità.

5. Tanto evidenziato, va da sé che la motivazione del licenziamento intimato all'attore, in quanto basata sulla mera "*applicazione dell'art. 6 del Contratto Individuale di lavoro ..., a seguito di valutazione negativa sull'attività da lei svolta*" (all. n. 6 al ricorso), sia - nella sostanza - una rappresentazione obiettivamente generica delle ragioni che avrebbero condotto l'azienda sanitaria alla scelta di privarsi del proprio dipendente.

Qui infatti:

- non risulta individuata la condotta che troverebbe conseguenza sanzionatoria nell'art. 6 del contratto di lavoro (che recita: "*Le parti convengono che il presente contratto si risolve di diritto nel caso di intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne rappresenta il presupposto, ovvero nel caso di accertamento da parte dell'Azienda della produzione di documenti falsi o affetti da invalidità insanabile, di dichiarazioni mendaci, nonché nel caso di mancata assunzione del servizio nei termini previsti dal vigente CC.NN.LL. del Comparto Sanità. Il contratto, inoltre, si risolve nel caso di recesso esercitato da una parte nei confronti dell'altra mediante comunicazione*

scritta, ai sensi dell'art. 2119 codice civile, senza obbligo di preavviso. Rientra nei casi di recesso dell'Azienda la violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice Disciplinare e dai Codici di Comportamento vigenti, per la quale sia comminata sanzione espulsiva": cfr. all. n. 5 al ricorso);

- non si precisano i termini, con adeguati riferimenti spazio-temporali, della (asseritamente) rilevata valutazione negativa;

- neppure si rimanda al benché minimo supporto documentale, da rendere disponibile al lavoratore per visione ed esame.

6. In questo senso, dunque, è evidente come la censurata motivazione sia inidonea ad assolvere ai propri compiti: e cioè, fornire al lavoratore un quadro chiaro del contesto di riferimento, al fine di rendergli agevole la difesa in giudizio o, alternativamente, di indurlo ad accettare la decisione datoriale.

Ciò è poi ancora più vero se si tiene conto del fatto che la fattispecie in esame attiene ad un rapporto di lavoro *pubblico* contrattualizzato, considerato che l'attività gestionale delle amministrazioni pubbliche è improntata a principi di *trasparenza* totale, sicché la motivazione ne costituisce elemento indispensabile, anche nell'adozione di atti di diritto privato (come nel caso del licenziamento).

7. Appurata quindi, per le ragioni esposte, l'illegittimità del licenziamento in contesa, occorre passare ad esaminare le conseguenze di tale illegittimità.

Al riguardo va data continuità all'orientamento giurisprudenziale secondo cui il dipendente a tempo determinato illegittimamente licenziato in difetto di giusta causa ha diritto non alla reintegrazione nel posto di lavoro ma al risarcimento del danno, che può legittimamente quantificarsi, in via equitativa, sulla base delle retribuzioni che gli sarebbero spettate fino alla scadenza del termine (cfr. *ex multis* Cass. n. 11692/2005, confermata da Cass. n. 24335/2013).

8. Ora, considerato che il rapporto di lavoro (che aveva quale scadenza contrattuale il 21.5.2021) è cessato, per il recesso datoriale, il 13.10.2020 e che l'attore ha riferito che, in termini di *aliunde perceptum*, ha iniziato un nuovo rapporto di lavoro dal 18.1.2021, spetta al lavoratore un risarcimento pari alle retribuzioni percepibili per 3 mesi e 8 giorni.

9. In punto di *quantum*, può condividersi il conteggio offerto dalla difesa attorea, in quanto basato sulla media delle retribuzioni ricevute nei quattro mesi precedenti al licenziamento (risultanti dalle buste paga versate in atti), per la somma complessiva di **euro 7.521,39**, oltre rivalutazione e interessi dal dovuto al saldo.

10. Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

- dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato alla parte attrice;

- condanna la parte convenuta al risarcimento del danno, in favore della parte attrice, nella misura di euro 7.521,39, oltre rivalutazione e interessi dal dovuto al saldo;

- condanna la parte convenuta al pagamento, in favore della parte attrice, delle spese processuali, che determina in complessivi ed euro 2.300,00 per compensi di avvocato, oltre IVA, CPA e rimborso ex art. 2 d.m. n. 55/2014, da distrarsi in favore dell'avv. Italo Crispino.

Milano, 02.12.2021

Il giudice
Franco Caroleo