



Federazione Regionale USB Puglia

Taranto, banconista licenziato per giusta causa ma secondo il contratto sbagliato: reintegrato!



Taranto, 26/09/2023

Singolare caso di reintegra nel posto di lavoro a Taranto, quello curato dall'avvocato Mario Soggia.

Il Tribunale di Taranto, Sezione Lavoro, nella persona della Dott.ssa Annamaria Lastella, ha dichiarato la nullità del licenziamento di un lavoratore, comunicato all'interessato il 23 gennaio 2023, e ha dunque ordinato la sua immediata reintegrazione nel proprio posto di lavoro con condanna al pagamento di tutte le retribuzioni dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra.

La questione posta al vaglio del Giudice presenta un aspetto molto particolare in quanto il lavoratore, banconista di un importante bar caffetteria del centro cittadino, era stato costretto ad assentarsi dal lavoro per diversi giorni, a causa di problemi di salute.

In particolare nel periodo che va dal 28.10.2021 al 21.01.2023 si era assentato per più di 180 giorni. Questa la ragione alla base del licenziamento.

Vale la pena precisare che la perdita del proprio posto di lavoro per "superamento del periodo di comporto" è un fatto legittimo, in quanto previsto dai vari contratti collettivi che regolamentano il rapporto di lavoro. Ogni contratto collettivo individua un periodo di tempo "il comporto" appunto, entro il quale le assenze per malattia non legittimano il licenziamento.

Al contrario, il superamento di questo lasso temporale legittima il datore di lavoro a recedere dal rapporto di lavoro.

Nel nostro caso il datore di lavoro, ritenendo che il suo dipendente avesse superato il periodo di malattia massimo, ha disposto il licenziamento dello stesso.

Il problema è che nel fare il calcolo ha utilizzato il Contratto Collettivo del "C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del Terziario, della distribuzione e dei servizi - CONFCOMMERCIO" non considerando che il rapporto di lavoro era invece regolamentato dal "Contratto Pubblici Esercizi , Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo".

I due contratti collettivi prevedono due differenti modalità di calcolo del periodo di malattia da non superare.

Il C.C.N.L. applicato dal bar interessato dispone che "In caso di malattia, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre".

In pratica ad inizio di ogni anno di calendario, il calcolo dei giorni di malattia si azzera e ricomincia da capo.

Il datore di lavoro ha invece considerato il superamento del periodo attraverso un improprio ed erroneo riferimento all'altro contratto che, sebbene adoperi il medesimo termine di periodo previsto dal CCNL Pubblici Esercizi (pari a 180 giorni), utilizza, ai fini dell'individuazione del criterio temporale utile per computare tale termine, in luogo dell'anno di calendario, l'anno solare. Ciò significa che per superare il periodo di 180 giorni è sufficiente fare riferimento ai 365 giorni precedenti.

Il lavoratore, iscritto all'Unione Sindacale di Base, potrà ora tirare un respiro di sollievo e tornare al suo posto di lavoro.

USB Taranto