

Tribunale di Bergamo, sezione Lavoro

Sentenza del 22 gennaio 2026, n. 50

TRIBUNALE DI BERGAMO

Sez. monocratica del lavoro VERBALE

EX ART. 42 9 C.P.C.

La Giudice, dott.ssa Monica Bertoncini, all'esito del procedimento di trattazione scritta di cui all'art. 127 ter c.p.c., nella causa iscritta al N. 2519/24 R.G. e promossa da

(...)

(Avv.ti (...) e (...)) CONTRO

(...)

(Avv.ti (...), (...))

Repubblica Italiana

la Giudice del lavoro del Tribunale di Bergamo, visto l'art. 429 c.p.c. e l'art. 127 ter c.p.c., viste le conclusioni delle parti, le note di trattazione scritta, nonché i motivi a sostegno, pronuncia la seguente

SENTENZA

nel nome del popolo italiano

PARTE RICORRENTE: per l'accoglimento del ricorso; PARTE

RESISTENTE: per il rigetto del ricorso;

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato (...) conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, la (...) per sentir dichiarare nullo/annullabile/illegittimo/inefficace il licenziamento irrogatogli il 14.3.2024 e, per l'effetto: in via principale sentir condannare la società, ai sensi dell'articolo 2 D.Lgs. 23/2015, alla reintegrazione nel posto di lavoro (salva la facoltà di cui al comma 3) ed al risarcimento del danno subito, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura ogni caso non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; in via subordinata, per sentir condannare la società, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. 23/2015, alla reintegrazione nel posto di lavoro, sempre salva la facoltà di cui al comma 3 dell'art. 2 ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali; in via ulteriormente subordinata per sentir condannare la società, ai sensi dell'art. 3, comma 1, D.Lgs. 23/2015 al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità; in ogni caso per sentir accertare il "tallone mensile" nella misura di euro 6.022,57 ovvero alla maggiore o minore somma ritenuta di giustizia; per sentir condannare la società alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso (pari ad euro 12.809,90), il tutto oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria.

A fondamento di tale pretesa il ricorrente, premesso di essere stato assunto dalla (...) il 17.10.2022 come quadro con inquadramento al livello A1 CCNL aziende metalmeccaniche industriali e la mansione di Group Controller, riferiva che nel maggio 2023 gli era stata diagnosticata una sospetta sclerosi multipla, confermata negli accertamenti successivi, di cui aveva immediatamente informato il proprio CFO.

Il (...) dava quindi atto di aver usufruito di permessi aggiuntivi rispetto a quelli ex l. 104/92 di cui già fruiva per l'assistenza al figlio minore, precisando che a seguito della diagnosi gli era stato suggerito un affiancamento psicologico e perciò, seguendo i consigli degli specialisti, aveva evitato l'isolamento, cercando di mantenere vivi i rapporti sociali, continuando a dedicarsi il più possibile e con costanza ad attività sportive e ludiche.

Il ricorrente riferiva che la datrice di lavoro, dopo l'estate del 2023, aveva cominciato a manifestare una certa insoddisfazione verso il suo operato, intraprendendo nei suoi confronti una serie di iniziative persecutorie e disciplinari, che avevano determinato un aggravamento dello stato di ansia e stress.

Il (...) precisava quindi che il 5.3.2024 gli era stato contestato: a) l'abbandono del posto di lavoro in data 16/2/2024 senza aver presentato avviso o giustificazione; b) che in data 6/2/2024 alle ore 20:22 si era recato presso il centro sportivo (...), era entrato all'interno del bar e poi negli spogliatoi, ove aveva indossato guanti da portiere e maglietta nera, aveva giocato a calcetto con amici ed era rincasato alle ore 22:50; c) che in data 13/02/2024, verso le ore 19,40 era uscito di casa per recarsi al medesimo centro sportivo di (...), aveva giocato a calcetto con amici e si era poi intrattenuto con gli stessi presso il birrificio "(...)" a Cassina de' Pecchi, per poi rincasare alle ore 00:35; d) che in data 20/2/2024, intorno alle 20:22 era uscito di casa per recarsi allo stesso centro sportivo ed aveva giocato a calcetto fino alle 21:35 circa, per poi intrattenersi nel bar del centro sportivo a vedere una partita fino alle 22:35 circa; la recidiva, indicando quale precedente il procedimento disciplinare che aveva portato al provvedimento della sospensione di due giorni.

Il ricorrente, nel dare atto di aver fornito tempestivamente le sue giustificazioni, precisava che queste non erano state accolte e la datrice di lavoro con lettera del 14.3.2024 aveva provveduto al suo licenziamento per giusta causa.

Il (...) contestava la legittimità del recesso per insussistenza dei fatti contestati, evidenziando come non vi fosse stata alcuna simulazione della malattia e come l'attività svolta non fosse stata tale da aggravare la malattia, né da ritardare il rientro al lavoro.

Il ricorrente, nell'eccepire altresì il carattere discriminatorio del recesso, rassegnava le sopra precisate conclusioni.

Si costituiva regolarmente in giudizio la (...) resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto.

La convenuta, dopo aver negato l'assunzione di iniziative persecutorie nei confronti del ricorrente, evidenziava, in ordine allo specifico episodio che aveva condotto al licenziamento, come fosse stato acclarato lo svolgimento di attività incompatibili con lo stato di malattia del dipendente ed in ogni caso tali da ritardarne la guarigione. Concludeva per il rigetto del ricorso.

La causa, istruita documentalmente e tramite c.t.u. medicolegale, viene decisa all'udienza odierna mediante sentenza all'esito del procedimento di trattazione scritta di cui all'art. 127 ter c.p.c..

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato nei termini di seguito evidenziati.

Il ricorrente è stato assunto dalla (...) il 17.10.2022 come quadro inquadrato al livello A1 CCNL aziende metalmeccaniche industriali e la mansione di Group Controller e nel maggio 2023 gli è stata diagnosticata una sospetta sclerosi multipla, confermata negli accertamenti successivi, di cui ha informato il proprio CFO (v. doc. 4-6 e 12 fasc. ricorrente).

Al (...) con comunicazione del 5.3.2024 è stato contestato quanto segue: "1) nel pomeriggio del 16 febbraio 2024 Lei ha abbandonato il suo posto di lavoro senza che abbia presentato alcun tipo di avviso o giustificazione; 2) successivamente siamo venuti a conoscenza del fatto che, nonostante dalla documentazione medica in nostro possesso (...) Lei risulti assente dal lavoro dal 08.01.2024 al 14.02.2024 e dal 19.02.2024 al 15.3.2024 per malattia, Lei nelle giornate del 6 febbraio, 13 febbraio e 20 febbraio, giorni in cui avrebbe dovuto rendere la prestazione lavorativa, ha svolto attività incompatibile con il Suo asserito stato di malattia e tali da ritardarne, in ogni caso, la guarigione. In particolare abbiamo appreso che: - in data 6 febbraio 2024 alle ore 20:22 circa, Lei raggiungeva a bordo della sua autovettura il centro sportivo (...) (MB). Con borsone al seguito, fatto il suo ingresso all'interno del bar, proseguiva in direzione degli spogliatoi. Dopo aver indossato una divisa nera e guanti da portiere, Lei scendeva sul campo da calcio a 5, giocando a calcetto in compagnia di altre persone per circa un'ora (fino alle ore 21:35 circa), lasciando il centro sportivo alle ore 22:05 circa e rincasando all'interno della sua abitazione di Bergamo alle ore 22:50 circa. - in data 13 febbraio 2024, alle ore 19:40 circa, Lei si allontanava dall'abitazione a bordo della sua autovettura per raggiungere il centro sportivo (...) (MB). Borsone al seguito, faceva il suo ingresso all'interno del centro sportivo e, dopo aver indossato la divisa da gioco, alle ore 20:30 circa scendeva sul campo da calcio a 5, prendendo parte ad una partita di calcetto.

Terminata la partita, si recava negli spogliatoi ed alle ore 22:15 circa si allontanava dal centro sportivo a bordo della sua autovettura per raggiungere alle ore 22:30 il locale birrificio "(...)" in località Cassina de Pecchi (MI), largo (...), dove si intratteneva con alcuni compagni di squadra prima di fare ritorno presso la propria abitazione verso le ore 00:35 circa. - in data 20 febbraio 2024, alle 20:22 circa, Lei raggiungeva a bordo dell'autovettura Renault il centro sportivo (...) (MB). Borsone al seguito, faceva il suo ingresso all'interno del centro sportivo e, dopo aver indossato una divisa nera e guanti da portiere, scendeva sul campo da calcio a 5, giocando a calcetto in compagnia di altre persone per circa un'ora. Terminata la partita alle ore 21:35 circa, si recava negli spogliatoi per cambiarsi. Alle 21:58 circa lei usciva dal centro sportivo, posava il borsone nel portabagagli della sua autovettura e ritornava all'interno del bar del centro sportivo per bere in compagnia di altre persone e guardare una partita di calcio trasmessa all'interno del locale almeno fino alle ore 22:30. Le contestiamo altresì, ad ogni effetto di legge e di contratto, la recidiva con riferimento al seguente procedimento disciplinare: - procedimento disciplinare del 21.12.2023, conclusosi con l'irrogazione di due giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione" (v. doc. 22 fasc. ricorrente).

La società, non accettando le giustificazioni del dipendente, in data 14.3.2024 ha provveduto al suo licenziamento per giusta causa (v. doc. 1724 fasc. ricorrente).

In pratica, come evidenziato dalla resistente, al (...) è stato contestato: di aver abbandonato il posto di lavoro in data 16.2.2024; di aver

svolto, in costanza di malattia, attività incompatibile con lo stato di malattia medesimo e comunque tale da ritardare la guarigione; la recidiva (generica) rispetto ai fatti contestatigli il 22.12.2023 e sanzionati con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per due giorni.

In relazione allo svolgimento di attività ricreativa in costanza di malattia, il c.t.u. nominato, avuto riguardo alla specifica patologia che ha determinato i periodi di assenza durante i quali il (...) è stato sorpreso a svolgere attività sportiva serale, ha recisamente escluso che ciò fosse incompatibile con lo stato di malattia o che fosse comunque tale da ritardare la guarigione (v. relazione c.t.u.).

Occorre premettere che al ricorrente, nel maggio 2023 è stata diagnosticata una "sospetta malattia demielizzante del sistema nervoso centrale (SNC) in corso di definizione diagnostica" ed il 12 settembre 2023 è stato preso in carico dalla Neurologia dell'Ospedale Papa Giovanni XXIII di Bergamo con la conferma diagnostica di "sclerosi multipla" e l'avvio di terapia (v. relazione c.t.u.).

Il 23.1.2024 il ricorrente si è sottoposto a visita psicologica da cui è emersa "sintomatologia ansiosa reattiva a situazioni complesse per cui ha fruito con beneficio di percorsi psicologici" con il "riacutizzarsi di sintomatologia di marca ansiosa reattiva a un contesto di vita difficile" (v. relazione c.t.u.).

Il successivo 31.1.2024 la visita psichiatrica concludeva per "reazione di adattamento con sintomatologia di tipo ansioso depressivo, per cui si consiglia Sertralina 50 mg (...) da incrementare a 1 cp, Xanax 0.5 mg 1 cp al bisogno, Trittico 50 mg incrementabile a 2 cp al bisogno, Citalopram" (v. relazione c.t.u.).

Il ricorrente si è poi sottoposto a successivi colloqui di supporto psicologico l'1.2.2024, il 14.2.2024, il 28.2.2024, il 7.3.2024, il 14.3.2024, il 18.3.2024 ed il 18.4.2024 per la riacutizzazione della sindrome ansiosa reattiva (v. relazione c.t.u.).

Il 6.6.2024 vi è stata una rivalutazione psichiatrica "...31.1.2024, data in cui si presentava in prima visita. In tale sede emergeva un quadro caratterizzato da deflessione del timismo, quote di ansia libera solo in parte responsive all'accudimento relazione e difficoltà nel riposo notturno. Tale sintomatologia appariva di natura reattiva. In particolare, allo stress ed alla preoccupazione già presenti relativamente alla salute del figlio (affetto da sindrome di Down) e della propria salute (recente diagnosi di Sclerosi Multipla) si aggiungeva la difficoltà in ambito lavorativo con conseguente scompenso psicopatologico. Il paziente già assumeva terapia psicofarmacologica con citalopram che veniva sostituita, stante l'inefficacia, con sertralina titolata sino a 100 mg. Il paziente già effettuava un percorso di supporto psicologico presso la psicologia clinica (dr. (...)) su invio della (...) per rielaborare il vissuto emotivo legato alla diagnosi di Sclerosi Multipla. Stante il prevalere della sollecitazione legata a tematiche lavorative piuttosto che sanitarie, a marzo us il percorso presso tale unità veniva concluso e, per competenza, il paziente iniziava percorso psicologico presso lo scrivente Servizio. A seguito del licenziamento si assisteva ad una recrudescenza della sintomatologia ansiosa che rendeva necessario ulteriore potenziamento della terapia", (v. relazione c.t.u.).

Il periodo di malattia di cui si discute (durante il quale il (...) è stato sorpreso intento nello svolgimento di attività sportiva) è quello dall'8.1.2024 al 15.3.2024 ove i certificati riportavano diagnosi di "sindrome ansioso depressiva, reazione di adattamento con sintomatologia ansioso depressiva con attacchi di panico" (v. relazione c.t.u.).

Fatte queste premesse e considerato che il ricorrente è affetto da sclerosi multipla in terapia immunologica e da sindrome ansioso depressiva in terapia con Sertralina 100 mg e supporto psicologico, il c.t.u. ha evidenziato che "a seguito della diagnosi di sclerosi multipla, gli specialisti curanti, suggerivano un affiancamento psicologico volto ad evitare l'isolamento sociale, al mantenimento attivo dei rapporti interpersonali attraverso attività ludiche e ricreative, non vietando l'effettuazione di attività sportiva. Come in altre patologie neurologiche, anche nella sclerosi multipla i sintomi di natura sensoriale e motoria sono spesso accompagnati da difficoltà di natura cognitiva e psicologica. Il sig. (...) ha dunque continuato a svolgere le attività ricreative e sportive che già praticava a livello amatoriale con la famiglia e gli amici ed ha proseguito ad esercitare le stesse anche nei periodi nei quali i disturbi ansioso-depressivi si sono aggravati a seguito delle vicende lavorative. Per le patologie di natura neurologica e psichiatrica di cui il ricorrente è portatore risulta riportato in vari studi che le attività sportive possano avere un effetto positivo, stimolando chi li pratica, sia da un punto di vista fisico, sia da quello psichico. In sintesi, l'attività fisica e lo sport possono essere un valido strumento per migliorare la qualità della vita delle persone affette da sclerosi multipla, sia di quelle affette da sindrome ansioso depressiva. Attualmente infatti l'attività sportiva in presenza di SM viene valutata positivamente grazie a solide basi scientifiche; dal 1996 sono stati pubblicati i risultati di un numero crescente di importanti studi randomizzati controllati, in cui sono state esaminate le conseguenze di un movimento regolare sui pazienti, ed in base ai risultati di tali ricerche sia appurato che un'attività motoria regolare effetti positivi sotto diversi aspetti. L'allenamento aiuta a tenere sotto controllo diversi sintomi, contribuisce al mantenimento delle capacità cardiopolmonari, importante per il benessere emotivo, integra gli effetti del trattamento ben tollerato. Inoltre, diversi studi scientifici dimostrano i benefici dell'attività fisica anche per i disturbi legati alla sfera dell'umore, come ansia e depressione. Tanto che, oltre a poter essere considerata una risorsa primaria per la salute psicofisica di pazienti che seguono già una cura di tipo farmacologico, l'esercizio fisico può anche essere terapia vera e propria, oltre ad avere anche un effetto protettivo di protezione non di insorgenza di malattie mentali" (v. relazione c.t.u.).

Il c.t.u., dunque, "valutate le condizioni psicofisiche del soggetto rilevate anche in sede di visita, considerata la diagnosi di portata nei certificati di malattia e le conseguenti assenze relativamente ai giorni oggetto della contestazione disciplinare del 05/03/2024 che hanno condotto al licenziamento" ha ritenuto "che lo svolgimento di attività (nella specie di tipo sportivo) non fossero all'epoca

incompatibili con le malattie diagnosticate ottali da rallentarne la guarigione" (v. relazione c.t.u.).

Rispetto alle osservazioni mosse alla c.t.u. da parte della resistente, occorre considerare come la dott.ssa abbia depositato nel fascicolo telematico il proprio giuramento ed ivi ha fissato la data del 24 giugno 2025 ore 15 presso il suo studio per l'espletamento delle operazioni Peritali (v. nota di deposito del 13.3.2025).

Tutte le parti erano quindi a conoscenza della data e del luogo delle operazioni peritali, dovendo aver cura di darne notizia ai rispettivi consulenti di parte.

In ogni caso, il fatto che il consulente della resistente abbia fatto pervenire le proprie osservazioni solo il 22.09.2025 non ha inciso sulla corretta determinazione del CTU.

La dott.ssa (...) infatti, ha considerato tali osservazioni, replicando in maniera logica e adeguatamente motivata, motivo per cui il contenuto della CTU può validamente essere posto a base dell'odierna decisione.

Di conseguenza, il fatto contestato, consistente nell'aver svolto - in costanza di malattia - attività ludico/ricreativa incompatibile con la malattia o tale da ritardarne la guarigione, non presenta connotati di antiigiuridicità.

L'aver giocato a calcetto e l'essersi successivamente intrattenuto con i compagni di gioco nei periodi di assenza per malattia (sindrome ansioso depressiva) non era sintomatico di una simulazione della malattia (peraltro neppure esplicitamente contestata), né era incompatibile con la malattia o tale da rallentarne la guarigione, ma al contrario ha rappresentato un efficace stimolo per un soggetto nelle condizioni del ricorrente.

Pertanto, ai fini delle conseguenze del licenziamento, il fatto materiale sussiste, ma per le ragioni appena esposte non risulta antiigiuridico, per cui non può integrare la giusta causa di recesso.

Per quanto concerne invece l'abbandono dal posto di lavoro nella giornata del 16.2.2024, dalla documentazione in atti risulta che il ricorrente ha avuto un crollo psicologico che lo ha costretto ad assentarsi, circostanza di cui ha immediatamente avvisato il medico curante (v. doc. 21 fasc. ricorrente).

11 (...) sostiene di aver avvisato per mail il CFO dell'esigenza di rientrare a casa, ma di ciò non vi è alcuna prova documentale, nonostante fosse suo onere fornirla.

Tale condotta, tuttavia, pur dovendosi ritenere sussistente, non è di gravità tale da giustificare il recesso per giusta causa, tenuto conto della particolare situazione che il ricorrente stava vivendo e della assoluta ed oggettiva tenuità della condotta.

Analogamente deve concludersi rispetto alla recidiva, posto che i fatti contestati in data 22.12.2023 sono stati sanzionati dalla resistente con due giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (e la legittimità della sanzione è stata accertata da questo Tribunale), ma gli altri due fatti (ovvero l'abbandono del posto di lavoro e lo svolgimento di attività sportiva durante la malattia), come già evidenziato, non sono in grado di supportare il recesso per giusta causa per le ragioni già evidenziate.

In altri termini, considerato quanto esposto con riferimento allo svolgimento di attività ricreativa, anche a voler considerare la recidiva unitamente all'abbandono del posto di lavoro non si perviene ad una valutazione di gravità tale da giustificare il licenziamento.

E' infatti noto che "in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva non sulla base di una valutazione astratta del fatto addebitato, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto della vicenda processuale che, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto

ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi a tal fine preminente rilievo alla configurazione che della mancanze addebitate faccia la contrattazione collettiva, ma pure all'intensità dell'elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto (ed alla sua durata ed all'assenza di precedenti sanzioni), alla sua particolare natura e tipologia" (così, tra le molte, cass. civ. 14586/09).

Va infine escluso il carattere discriminatorio del recesso, posto che questo non è stato intimato in ragione della malattia del (...) ma rispetto a precisi inadempimenti a lui contestati.

In definitiva, ritenute sussistenti due delle condotte contestate, ma valutata la loro inidoneità ad integrare la giusta causa di licenziamento, il rapporto va dichiarato risolto alla data del 14.3.2024 e la convenuta va condannata al pagamento, in favore del ricorrente, di un'indennità risarcitoria di importo pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, avuto riguardo alla

modesta anzianità aziendale, alle dimensioni dell'azienda, alla tipologia delle condotte.

L'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR può essere accertata in Euro 6.022,57 lorda mensile, somma ritualmente dedotta e non contestata.

Le spese processuali, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza. P.Q.M.

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla causa n. 2519/25 R.G.:

1. dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato a (...) (...) con comunicazione del 14.3.2024 e per l'effetto dichiara risolto il rapporto di lavoro alla medesima data e condanna la (...) in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, in favore del medesimo (...), di un'indennità risarcitoria di importo pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del recesso al saldo;
2. condanna la (...) al pagamento, nei confronti del ricorrente, delle spese di lite, liquidate in complessivi Euro 5.000,00 per compensi professionali, oltre iva, cpa e rimborso spese generali come per legge.

Bergamo, 22 gennaio 2026