

N. R.G. 11353/2023



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI ROMA**  
**III SEZIONE LAVORO**

letti gli atti della causa n. 11353 r.g. 2023, avente ad oggetto impugnativa di licenziamento e pendente tra **Poste Italiane spa** (Avv. Roberto Rizzo) e **Poste Italiane spa** (Avv.ti Roberto Pessi e Giuseppe Sigillò Massara);  
rilevato che parte ricorrente ha impugnato il licenziamento comminato in quanto illegittimo e nullo in quanto discriminatorio;  
rilevato che parte ricorrente ha allegato di aver richiesto aspettativa non retribuita ai sensi dell'articolo 35 lettera a del ccnl di settore e che parte convenuta ha accolto solo parzialmente detta richiesta imponendogli il rientro in data 4.7.2022  
rilevato che parte ricorrente ha comunicato a parte datoriale il mancato rientro motivandolo ai sensi dell'articolo 1460 cc,  
rilevato che nel caso di specie l'eccezione di parte ricorrente appare fondata, atteso che alla luce della normativa contrattuale la richiesta di aspettativa per gravi motivi familiari e personali e che parte ricorrente ha motivato detta richiesta con la situazione di salute personale, debitamente documentata e peraltro già interamente a conoscenza della società, nonché da ragioni di assistenza del portatore di handicap, circostanze entrambe mai contestate da parte datoriale;  
rilevato che la normativa contrattuale consente all'azienda un rifiuto o una concessione parziale solo in presenza di ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente;  
rilevato che nel caso di specie la concessione parziale è stata motivata dalla carenza di personale nel periodo estivo, dove più persone godono di ferie;  
rilevato che detta carenza di personale non appare idoneamente supportata dalla documentazione in atti atteso che l'unico documento depositato a tal fine, proveniente peraltro dalla stessa parte datoriale, non appare indicare una situazione di criticità degli organici, essendo le ferie dei dipendenti cronologicamente calibrate;  
rilevato in ogni caso che parte datoriale nulla ha dedotto in ordine all'impossibilità di sostituire il dipendente, unica circostanza prevista dalla normativa contrattuale a fondamento della facoltà datoriale di rifiutare o di concedere parzialmente l'aspettativa;  
rilevato pertanto che l'unica ragione dedotta da parte datoriale a sostegno della concessione parziale appare infondata, e che alcuna allegazione è stata neppure offerta in relazione all'impossibilità di sostituire il dipendente, va conseguentemente ritenuta fondata l'eccezione del lavoratore di cui all'articolo 1460 per il periodo oggetto di richiesta di aspettativa;  
rilevato che il comportamento del lavoratore risulta determinato da un inadempimento datoriale, e che pertanto il licenziamento comminato per detto comportamento non può considerarsi giustificato;  
rilevato per quanto concerne la dedotta discriminatorietà del recesso che la stessa può ritenersi accertata in quanto emerge dagli atti di causa che il ricorrente, affetto da plurime patologie a conoscenza della società, e padre di minore disabile, risulta aver subito una disparità di trattamento rispetto a dipendenti



non affetti da patologie, atteso che la mancata considerazione delle sue esigenze di salute personali e familiari, per come emergono anche dalle precedenti e successive corrispondenza con la società, integra l'ipotesi di licenziamento discriminatorio;  
rilevato che alla accertata natura discriminatoria segue la declaratoria di nullità del licenziamento impugnato con le ulteriori statuizioni di cui in dispositivo inerenti la reintegra nel posto di lavoro, il risarcimento e il versamento contributivo;  
rilevato che la novità della vicenda e la peculiarità della stessa impongono la compensazione delle spese di lite;

p.q.m.

definitivamente pronunciando e ogni altra eccezione difesa e richiesta rigettando;  
dichiara la nullità del licenziamento intimato da parte resistente al ricorrente e per l'effetto, ordina la reintegrazione nel posto di lavoro e condanna la parte resistente al pagamento di un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

Spese compensate.

Roma, 21.3.2024

Il g.l,  
P. Farina

