



TRIBUNALE DI FOGGIA
Sezione Lavoro

Il giudice designato, nella causa iscritta al n. 7225/2025 R. G. Aff. Cont. Lavoro, tra

**MICHELE LOMBARDI rappresentat_ e difes_ da_ Avv. DI NATALE
FRANCESCO e dall'Avv. GIANNELLA ANTONIA**

ricorrente

e

UNIVEX SRL rappresentat_ e difes_ da_ Avv. CARISTENA GIUSEPPE

resistente

all'esito del deposito di note di trattazione scritta;

premessso

il ricorrente ha adito questa A.G. chiedendo *accertare e dichiarare in via cautelare e sommaria* il sig. Lombardi Michele idoneo alla mansione di autista consegnatario farmaci con la

prescrizione di evitare mansioni che espongono alla m.m.c. con indice sollevamento > 0,75 e per l'effetto condannare la UNIVEX S.R.L. in persona del legale rappresentante pro-tempore, alla revoca del provvedimento di sospensione della attività lavorativa e della retribuzione dal 14.04.2025 con conseguente reinserimento del lavoratore; 2) per l'effetto condannare la UNIVEX S.R.L. in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento delle retribuzioni nonché della relativa contribuzione dall'aprile 2025 sino all'effettivo reinserimento del lavoratore; In subordine: 4) condannare la UNIVEX S.R.L. in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento delle retribuzioni nonché della relativa contribuzione dal 03.06.2025 sino all'effettivo reinserimento del lavoratore.....

Il ricorrente, richiamando:

-

1

e mansioni svolte presso la resistente (conducente di furgone addetto alla presa e consegna di farmaci);



- g

li esiti della visita periodica alla quale era sottoposto in data 18-10-2024 dopo una assenza per malattia protrattasi oltre 60 giorni (idoneo alla mansione specifica con limitazioni e prescrizioni di evitare una movimentazione di carichi con indice di sollevamento pari o superiore a 0,75 o mansioni tali da comportare una eccessiva sollecitazione del ginocchio destro in particolare in flessione-estensione);

- g

li esiti dalla nuova visita (anticipata all'11-4-2025 in luogo della data originariamente fissata al 17-10-2025) di *inidoneità permanente alla mansione a fare data dal 14-4-2025*;

- g

li esiti del ricorso intentato da esso ricorrente presso lo SPESAL ai sensi dell'art. 41 co. 9, d.l.vo 81/2008 all'esito di visita collegiale in data 15-5-2025 che fermo il mancato invio della documentazione medica valutata in data 11-4-2025 rivedeva il giudizio di inidoneità e confermava quello di idoneità con limitazioni (per mansioni di *addetto alla consegna dei farmaci*) negli stessi termini sopra richiamati (cfr. nota del 4-6-2025, indirizzata alle parti del presente giudizio nonché al sanitario che in precedenza aveva formulato il contestato giudizio di inidoneità; doc. 13):

lamenta che, ciò nonostante, la resistente Univex s.r.l. non lo abbia immediatamente riammesso al lavoro e nemmeno gli abbia erogato le retribuzioni illegittimamente sospese a fare data dal 14-4-2025 ed ha rassegnato le conclusioni sopra indicate.

La resistente ha contestato la domanda, pregiudizialmente eccependo l'incompetenza territoriale di questa A.G.. a favore di quella del Giudice del Lavoro di Milano (in ragione della propria sede legale) ovvero di Genova (luogo in cui era sorto il rapporto), non avendo in Manfredonia alcuna sede e/o dipendenza (tale il complesso di beni decentrato e munito di propria individualità tecnico-economica, direttamente e strutturalmente collegato con l'azienda medesima).

Nel merito la resistente deduce avere ottemperato al giudizio medico reso dal *terzo*, dr. Jean Paulin Mbissoko (giudizio di "*Inidoneità permanente*" alla mansione di autista), provvedendo alla sospensione dal lavoro dell'odierno ricorrente fino al "*diverso giudizio medico in esito al ricorso, se proposto*", nella contestuale impossibilità di una



diversa ricollocazione nel compendio aziendale con mansioni diverse da quelle indicate; dal canto suo ricorrente non aveva contestato il fondamento del giudizio di inidoneità e nemmeno aveva messo le proprie energie lavorative a disposizione della Società, unicamente proponendo il ricorso previsto dall'art. 41 D. Lgs. 81/08 dinanzi al Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro - S.P.E.S.A.L. - Sede di Foggia. Dopo la formulazione del giudizio di idoneità con prescrizioni il ricorrente non aveva messo le proprie energie lavorative a disposizione della datrice di lavoro e nemmeno costituito in mora la stessa.

In ogni caso la resistente aveva nelle more cessato il servizio di trasporto ove già aveva impiegato il ricorrente; questi era pertanto stato ricollocato in altra area per svolgere le mansioni di autista con nota ricevuta il 09/07/25 (**doc. 9**); a tale comunicazione il ricorrente non aveva dato riscontro manifestando la propria disponibilità al trasferimento.

Ancora la convenuta contestava la ricorrenza del *periculum in morai*; inoltre eccepiva che tutte le domande proposte hanno come necessario requisito quella di accertamento della illegittimità dell'atto sospensivo nonché della condotta datoriale o, ancora, di quella del medico competente.

osserva

Preliminarmente, deve rilevarsi l'infondatezza dell'eccezione di incompetenza territoriale del Tribunale di Foggia in favore di quello di Genova o Milano.

La resistente deduce di non avere proprie dipendenze nel circondario di questo Ufficio rilevanti ai fini dell'individuazione del Giudice competente *ex art. 413, co. 2, c.p.c.*

Tuttavia, la convenuta, al punto 6 della memoria di costituzione espone altresì che "*Per l'esecuzione di tale servizio Univex si avvale di magazzini, quali punti di riferimento in loco, messi a disposizione da terzi (tipicamente il committente)*".

Orbene, tale circostanza non è ostativa al riconoscimento degli stessi come dipendenze di parte datoriale.

Condizione minima, ma sufficiente per il fine che interessa, è che l'imprenditore abbia configurato tale organizzazione del lavoro e che l'azienda disponga in quel luogo di un nucleo di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa, cioè destinato al soddisfacimento delle finalità imprenditoriali, anche se modesto e di esigue dimensioni.

E' sufficiente che in tale nucleo operi anche un solo dipendente e non è necessario che i relativi locali e le relative attrezzature siano di proprietà aziendale, ben potendo essere



di proprietà del lavoratore stesso o di terzi (sul punto, si vedano *ex pluribus*, Cass. Sez. Lavoro, ordinanza n. 3154 dell'8 febbraio 2018; Cass. Sez. Lav. Sent. n. 13309 del 2019; Cass. Sez. Lavoro, sent. n. 23053 del 22/10/2020; Cassazione, Sez. Lavoro, Ordinanza n.1285 del 17/01/2022).

Pertanto, anche i magazzini cui fa riferimento la resistente possono senz'altro considerarsi delle proprie dipendenze.

Ancora sul punto , il ricorrente ha versato in atti (all. 2 ricorso) il contratto di assunzione del 1/2/2018 ove è espressamente indicata come *sede di lavoro* quella di Foggia,

Da tale documento deve dedursi che questi fosse addetto alle dipendenze di parte resistente rientranti nel circondario del Tribunale di Foggia e, pertanto, deve essere dichiarata la competenza di questo Ufficio.

In questa sede ogni valutazione sulla idoneità al lavoro del ricorrente consegue ai provvedimenti resi dal Medico Competente e, di seguito, dallo SPESAL, ad essi conformandosi.

L'oggetto del contendere involge gli *effetti* dei provvedimenti di vigilanza sanitaria e, venuta meno la sospensione, la pretesa del ricorrente al pagamento della retribuzione (si dirà da quale momento) ed al rientro in azienda.

Il ricorrente ha versato in atti (doc. 13) la nota datata 3/6/2025 con la quale, a seguito di ricorso ex art. 41, co.. 9, D.L.vo 81/2028 proposto in data 15/5/2025, lo SPESAL ha modificato il giudizio di inidoneità formulato dal Medico Competente in data 14/4/2025 ed ha giudicato l'odierno ricorrente idoneo al lavoro (in particolare alle mansioni di autista consegnatario di farmaci) con prescrizioni (*evitare mansioni che espongono alla mmc con indice di sollevamento sino a 0,75*), le quali sono in tutto sovrapponibili a quelle di cui al certificato di idoneità redatto in data 18/10/2024 dal Medico Competente (doc. 5).

A sua volta la resistente invoca- condivisibilmente- la doverosità dell'atto di sospensione all'esito del giudizio di inidoneità del Medico Competente. All'esito di quel giudizio la Società comunicava con raccomandata la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, contestualmente informandolo della possibilità di ricorrere all'azienda sanitaria territorialmente competente. La società precisava che la



sospensione aveva effetto fino al *“diverso giudizio medico in esito al ricorso, se proposto.*

Sino a questo momento la condotta datoriale appare esente da censure: per svolgere le mansioni assegnategli, il lavoratore deve essere idoneo sia dal punto di vista professionale che dal punto di vista fisico. Ne consegue che l'inidoneità a svolgere le mansioni contrattualmente dovute determina un'impossibilità della prestazione lavorativa, che, in presenza di taluni presupposti, può comportare la risoluzione del contratto di lavoro.

Il D.Lgs. 81/2008 (T.U. salute e sicurezza sul lavoro) prevede, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di fare accertare, tramite il medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria, l'idoneità alla mansione specifica. L'idoneità va accertata all'atto di costituzione del rapporto o successivamente, con specifiche cadenze o al verificarsi di taluni presupposti; la norma di riferimento è l'articolo 41, D.Lgs. 81/2008, il cui commi 1 e 2, così prevedono: *“1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente: a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6; b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi. 2. La sorveglianza sanitaria comprende, tra le altre, la b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.*

All'esito della visita, il medico competente – come previsto dal comma 6 del richiamato articolo 41, D.Lgs. 81/2008 – esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica: idoneità; idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni; inidoneità temporanea; inidoneità permanente. Il medico competente dà informazione scritta al datore di lavoro e al lavoratore del giudizio, giudizio contro il quale è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione, all'organo di vigilanza territorialmente competente, che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Laddove il medico competente ritenga sussistente un'inidoneità alla mansione specifica temporanea o permanente (ma analoghe considerazioni valgono anche per le ipotesi di idoneità con limitazioni talmente stringenti da impedire di fatto lo svolgimento della mansione specifica), il datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 42, D.Lgs. 81/2008, attua le misure indicate dal medico competente e, qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica, adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o,



in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Deve escludersi, inoltre, che parte datoriale potesse autonomamente rilevare errori o negligenze del Medico Competente e, di conseguenza, non sospendere il lavoratore.

Infatti, la previsione del ricorso ex art. 41, co.9 del D.Lgs. 81/2008, con il quale è devoluto ad un organismo di vigilanza pubblica (lo SPESAL) il potere di conferma, modifica o revoca del giudizio, è sintomatico della volontà del Legislatore di impedire all'autonomia privata di sindacare le determinazioni del Medico Competente.

L'inderogabilità di dette determinazioni è desumibile anche dal tenore letterale dell'art. 42 del D.Lgs citato, il quale non lascia margini di discrezionalità al datore all'esito della sorveglianza medica: *“il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attu (e cioè deve attuare) le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”*.

E seppure così non fosse, visti gli atti di causa ed entro i limiti della sommarietà del presente giudizio, non vi sono elementi per disattendere il giudizio reso dal Medico Competente; né censure al *merito* di quel provvedimento sono state ravvisate dallo SPESA; come si evince dal tenore letterale del provvedimento reso (all. 13 ricorso), l'Organismo Sanitario ha valutato l'idoneità lavorativa del ricorrente *“[...] stante le attuali condizioni di salute proprie del ricorrente, valutate sulla scorta della documentazione sanitaria e sulla base dell'esame clinico [...]”*....senza indagare sullo stato di salute del Lombardi al momento della visita espletata dal Medico Competente.

Anche sotto questo profilo, dunque, la condotta tenuta dalla resistente nel periodo antecedente al provvedimento di modifica del giudizio di inidoneità, è esente da censure.

Orbene, parte resistente ha dedotto e documentato (all. 2 e 3 memoria di costituzione) che, alla data del giudizio di inidoneità, non vi erano posizioni lavorative differenti da quelle di autista nelle quali ricollocare l'odierno ricorrente alla luce del giudizio di inidoneità.

Sul punto non è sorta questione e dagli atti di causa non risulta che il ricorrente, nelle more della revisione SPESAL, abbia mai domandato a parte datoriale di essere adibito ad altre mansioni.



Pertanto, anche sotto tale aspetto la condotta datoriale appare legittima.

In assenza di mansioni disponibili cui possa essere utilmente adibito il lavoratore, la giurisprudenza ha da sempre ritenuto ammissibile il licenziamento del lavoratore per impossibilità sopravvenuta della prestazione, riconducibile al giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966.

Fuori dai casi in cui il datore di lavoro addivenga alla determinazione di licenziare il lavoratore divenuto inidoneo alla mansione specifica o avente limitazioni tali da non consentirne la proficua utilizzazione, nella pratica si possono prospettare situazioni in cui il rapporto di lavoro continua, ma il datore di lavoro decida di sospendere detto rapporto per un determinato periodo di tempo. La sospensione può essere, ad esempio, disposta in pendenza del termine per il ricorso avverso il giudizio del medico competente e, in caso di avvenuta impugnazione, nelle more del giudizio innanzi alla commissione medica. In tali ipotesi il datore di lavoro potrebbe avere interesse a sapere se il giudizio sarà o meno impugnato dal lavoratore e, in tal caso, di conoscere l'esito della valutazione della commissione rispetto al giudizio medesimo. Sicché, laddove in tale periodo il datore di lavoro non abbia possibilità di collocare utilmente il lavoratore, potrebbe avere interesse alla sospensione.

La facoltà del datore del lavoro di sospendere per motivi di inidoneità sanitaria un lavoratore dal servizio e dallo stipendio, pur non essendo prevista da alcuna norma propria del diritto del lavoro è ormai ritenuta sussistente dalla giurisprudenza (cfr. tra le altre Cass. Civ. 12 luglio 1995 n. 7619).

Il ricorrente, già in questa fase, reclama la retribuzione non corrispostagli a fare data dal giudizio di inidoneità e dalla conseguente sospensione.

Il diritto alla retribuzione, in presenza di una sospensione legittimamente disposta, non ha ragione di essere, non essendo svolta alcuna prestazione, ed anzi la stessa prestazione – anche laddove ritualmente offerta tramite messa in mora da parte del lavoratore – non essendo ricevibile dal datore di lavoro.

Ed allora, in casi di sospensione dal lavoro, l'omessa retribuzione da parte del datore è giustificata fino a che il rifiuto di ricevere la prestazione lavorativa sia sorretto da un motivo giustificato ai sensi delle norme generali.



Fatto sta che la odierna resistente, destinataria di comunicazione del provvedimento SPESAL (v. intestazione dell'atto in questione) a distanza di oltre un mese non ha riammesso il ricorrente al lavoro.

La (presunta mancata) messa a disposizione delle energie lavorative, ancora dopo il provvedimento dello SPESAL non può giustificare il perdurare della sospensione del lavoratore; e ciò sia perché- nella vicenda al vaglio- la mora del creditore non era ravvisabile (sino al provvedimento reso dall'Organo di vigilanza pubblico) per la (iniziale) legittimità della sospensione (ossia per il legittimo iniziale rifiuto datoriale a ricevere la prestazione lavorativa) e non pure per fatto **del lavoratore;**

Questi tuttavia **ha chiaramente formalizzato (v. documentazione prodotta) la propria volontà di riprendere il lavoro** e, in una prospettiva di buona fede, non era tenuto a reiterare tale manifestazione di volontà all'indomani del provvedimento dello SPESAL (anche ragionevolmente facendo affidamento sulla circostanza che la Società risultava già destinataria della comunicazione dell'atto in questione).

Proprio in tale prospettiva era stata la stessa resistente ad evidenziare- nel provvedimento di sospensione- che quell'effetto era risolutivamente condizionato agli eventuali esiti contrari del ricorso proponibile (e proposto) ai sensi dell'articolo 41, cit.

Tanto ritenuto deve essere poi disattesa la difesa di insussistenza del *periculum in mora*.

Attesa la *causa petendi*, il requisito in questione, infatti, sarebbe da ritenersi sussistente *in re ipsa*, essendo coinvolti nella fattispecie diritti e doveri costituzionalmente rilevanti (artt. 30 e 36 Cost.); non ravvisa, infatti, una sostanziale diversità della pretesa al rientro in azienda come in questa sede proposta rispetto al nuovo modello di cause nelle quali è chiesta la reintegrazione, soggette a trattazione prioritaria.

In ogni caso l'odierno istante ha provato e documentato che le uniche fonti di reddito del nucleo familiare sono esclusivamente l'assegno di invalidità (all. 15 ricorso) e nella retribuzione da lui percepiti (all. 3 ricorso e all. 3 note TS), le quali sommate superano di poco i € 2.000 mensili.

È evidente, dunque, che la prolungata ulteriore sospensione dello stipendio comporterebbe un gravissimo pregiudizio patrimoniale ed esistenziale, cui andrebbero incontro il ricorrente e la di lui famiglia; il che giustifica l'utilizzo del procedimento d'urgenza ex art. 700 c.p.c..

Le spese seguono la soccombenza, liquidate come in dispositivo.



P.Q.M.

accoglie la domanda ed ordina alla resistente UNIVEX SRL di riammettere immediatamente il ricorrente Lombardi Michele al lavoro, con le medesime mansioni svolte sino alla sospensione dal servizio e con l'osservanza delle prescrizioni richiamate in motivazione date dall'Organo di Vigilanza a tutela della salute del lavoratore;

ordina alla resistente di provvedere al pagamento delle retribuzioni nonché della relativa contribuzione a fare data dal 3 giugno 2025 in poi; con accessori come per legge;

condanna la resistente al pagamento delle spese di lite che liquida in € 2.200,00 per onorari (calcolato un aumento del 10% per il collegamenti ipert.) oltre spese generali, IVA e CPA come per legge; con attribuzione ai difensori antistatari.

Foggia, 1 agosto 2025.

Il Giudice

Severino Antonucci

