

Assenze per malattia, scarso rendimento e licenziamento illegittimo

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 10963 del 8 maggio 2018, ha precisato che la misura dell'esonero per scarso rendimento è irrogata nei confronti di un dipendente solo nei casi in cui l'efficienza del servizio è compromessa da cause dipendenti dalla volontà del lavoratore. Viene quindi esclusa l'applicazione del provvedimento per cause legate a situazioni oggettive, quali le assenze giustificate per malattia.

.....

La pronuncia della Suprema Corte ha definito che il licenziamento per scarso rendimento è possibile solo quando si può imputare ad una colpa del lavoratore, che con la propria condotta incide negativamente sul livello qualitativo e quantitativo del lavoro.

Il fatto

Il caso trova la sua origine dalla sentenza con cui la corte di appello confermava la pronuncia del tribunale di primo grado che aveva ritenuto illegittimo l'esonero dal servizio intimato da un'azienda, operante nel settore dei trasporti pubblici, ad un proprio dipendente per "scarso rendimento" in relazione ad una serie di assenze giustificate da certificati di malattia ma che, per il loro numero e collocazione temporale, la società riteneva idonee a determinare la completa inadeguatezza della prestazione del dipendente "sul piano delle esigenze organizzative e produttive aziendali".

Nei fatti, il lavoratore si era assentato per numerose volte dal lavoro, a causa di motivi legati alla sua salute, così come attestato dai certificati medici prodotti. L'azienda riteneva il dipendente inidoneo allo svolgimento del lavoro a causa del numero e della collocazione temporale delle suddette assenze, che di fatto inficiavano lo standard e l'organizzazione dell'attività lavorativa.

La corte territoriale, condividendo la decisione del primo giudice, riteneva che si configurasse una ipotesi soggettiva di giustificato motivo di recesso quale inadempimento del lavoratore che non può discendere da malattie giustificate del medesimo.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sostenendo che la fattispecie di scarso rendimento ha natura oggettiva, rilevante in ragione dell'impossibilità per la società di fruire della prestazione del conducente di linea a causa delle reiterate ed improvvise assenze non conciliabili con un corretto funzionamento del servizio.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso della società.

In motivazione i Giudici di legittimità, anche facendo riferimento alla propria passata giurisprudenza, definivano che la nozione di "scarso rendimento" (*di cui all'art. 27 lett. d) del*

regolamento allegato A al R.D. n.148/1931) è da legare ad un inadempimento del lavoratore che abbia carattere notevole e sia a lui imputabile. Il concetto di inadempimento, come segnato da precedenti recenti sentenze della Corte, diversamente alle assenze per malattia “è caratterizzato da colpa del lavoratore”. Dunque, proseguono gli Ermellini, lo scarso rendimento può consistere nella inadeguatezza qualitativa o quantitativa della prestazione, ma a tali fini deve tenersi conto delle sole diminuzioni di rendimento determinate da imperizia, incapacità e negligenza e non anche di quelle determinate dalle assenze per malattia e permessi.

Osservava la Corte infatti che , nel contratto di lavoro subordinato, il lavoratore non si obbliga al raggiungimento di un risultato ma alla messa a disposizione del datore delle proprie energie, nei modi e nei tempi stabiliti, con la conseguenza che il mancato raggiungimento del risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento. Giacché si tratta di lavoro subordinato e non dell'obbligazione di compiere un'opera o un servizio (lavoro autonomo). Ove tuttavia, siano individuabili dei parametri per accertare che la prestazione sia eseguita con la diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, il discostamento dai detti parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione.

Pertanto, i Giudici di legittimità, puntualizzavano che è illegittima l'intimazione di un provvedimento di esonero per scarso rendimento, se i motivi della riduzione della qualità lavorativa non dipendono dalla volontà del dipendente.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Con la pronuncia commentata, la Cassazione si è confrontata con un problema che sta, in questi ultimi tempi, suscitando un interessante dibattito giurisprudenziale.

Nell'ordinanza proposta, si legge che la misura riguardante lo “scarso rendimento” disciplinata dall'art. 27 del D.R. 148/1931, citata in motivazione, è disposta, in un'ottica garantista, per sanzionare il lavoratore che per imperizia, imprudenza o negligenza non svolge correttamente la propria mansione, determinando un abbassamento dello standard qualitativo e qualitativo delle prestazioni.

Il provvedimento, quindi, non può essere intimato per motivi non strettamente dipendenti dalla volontà del lavoratore, quali ad esempio ragioni legate allo stato di salute, anche se compromettono gli obiettivi aziendali.

Attendiamo le prossime pronunce sul tema e, nel frattempo, vale la pena di ricordare brevemente quanto definisce la disciplina generale sul tema del comportamento, ossia sulle prolungate assenze per malattia.

In generale un lavoratore può essere licenziato se la sua malattia (ricordando che non si parla di infortunio o di malattia professionale) supera un determinato periodo che viene chiamato “di comporto” , o conservazione del posto, che viene stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Una volta che il periodo di conservazione del posto viene superato, il datore di lavoro può intimare il licenziamento con una lettera nella quale vengono indicati i giorni di assenza per malattia utili al superamento del comporto, il quale può essere di due tipi: secco o per sommatoria, il primo riferito ad un'unica malattia continuativa o ininterrotta, il secondo riferito a più malattie in un determinato arco temporale.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'Informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini