

## ***Le assenze reiterate non bastano a giustificare il recesso***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 16472 del 5 Agosto 2015 , ha definito che in ipotesi di reiterate assenze del dipendente per malattia, il datore di lavoro non può licenziarlo per giustificato motivo, ai sensi dell'art 3 legge n. 604/66, ma può esercitare il recesso solo dopo che si sia esaurito il periodo all'uopo fissato dalla contrattazione collettiva, ovvero, in difetto, determinato secondo equità.*

.....

Con la sentenza in commento , la Corte Suprema ha dichiarato illegittimo il licenziamento intimato per scarso rendimento , dovuto essenzialmente ad un elevato numero di assenze ma non tali da esaurire il periodo di comperto.

### ***Il fatto***

Il caso traeva origine dall'impugnazione del licenziamento per scarso rendimento , comminato ad un lavoratore , reiteratamente assente per malattia.

Il tribunale di primo grado emetteva una sentenza a lui sfavorevole , riconfermata successivamente in sede di appello.

Il dipendente ricorreva quindi in Cassazione , lamentando che i giudici del merito , nelle motivazioni alla base della sentenza impugnata , avevano trascurato che lo scarso rendimento legittimante un provvedimento espulsivo , avrebbe dovuto essergli necessariamente imputato per colpa, mentre le assenze per malattia non erano a lui ascrivibili a tale titolo.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso del lavoratore.

Nelle motivazioni , in premessa , i Giudici di legittimità ricordavano che il provvedimento espulsivo nei confronti del lavoratore era stato intimato per scarso rendimento.

L'ipotesi in questione però , continuavano i giudici , doveva ritenersi diversa e separata da quella delle ripetute assenze per malattia e quindi , in sede di valutazione del comportamento del lavoratore riconducibile a detta ipotesi, doveva essere escluso che

potesse tenersi conto, oltre che delle diminuzioni di rendimento determinate da imperizia, incapacità, negligenza, anche di quelle determinate appunto da assenze per malattia, atteso che queste ultime potevano rilevare solo nell'ambito di una diversa previsione e delle correlative, speciali modalità di adozione del provvedimento di esonero.

Inoltre, affermavano poi i Giudici , " mentre lo scarso rendimento è caratterizzato da colpa del lavoratore, non altrettanto può dirsi per le assenze dovute a malattia".

E , poiché il licenziamento era stato intimato per scarso rendimento dovuto essenzialmente all'elevato numero di assenze, ma non tali da esaurire il periodo di compito, il recesso in oggetto si rivelava ingiustificato.

Tutto questo , osservavano inoltre i Giudici , si poneva in contrapposizione ad una precedente decisione della stessa Suprema corte (n. 18678 del 4 settembre 2014) nella quale era stata confermata la legittimità di un licenziamento intimato sul presupposto che le ripetute assenze "a macchia di leopardo" effettuate dal lavoratore, per di più comunicate solo all'ultimo ed usufruite in prossimità dei giorni di riposo , erano indice di scarso rendimento e incidevano negativamente sulla produzione aziendale e pertanto giustificavano un licenziamento.

La decisione ricordata , proseguivano , in effetti era in contrasto con un indirizzo consolidato e costante della stessa giurisprudenza di legittimità.

I Giudici Supremi quindi , nel caso specifico , decidevano di tornare al passato e davano continuità all' indirizzo secondo cui il datore di lavoro, anche in presenza di reiterate assenze del lavoratore per malattia, non può licenziarlo per giustificato motivo, ai sensi dell'articolo 3 della Legge 604/1966.

In base a questo assunto , la conclusione a cui la Corte addiveniva era pertanto che , ricorrendo una situazione caratterizzata da una serie di assenze del dipendente per malattia , il recesso datoriale può essere esercitato solo allo scadere dell'integrale decorso del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro, all'uopo fissato dalla contrattazione collettiva , ovvero , in difetto , determinato secondo equità.

Né, infine concludeva la Corte , lo scarso rendimento poteva essere di per sé dimostrato dai plurimi precedenti disciplinari del lavoratore già sanzionati in passato, salvo volere ammettere un'indiretta sostanziale duplicazione degli effetti di condotte ormai esaurite.

Per tutto quanto sopra , il ricorso del lavoratore veniva accolto.

### ***In definitiva***

Le assenze per malattia non possono essere poste alla base di un licenziamento giustificato, seppur alla luce anche di altri parametri soggettivi quali l'imperizia, la negligenza e l'incapacità, da un'insufficiente prestazione da parte del lavoratore, in quanto la malattia costituisce unicamente il presupposto per un licenziamento per superamento del periodo di comporto.

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)