

Licenziamento illegittimo se le assenze del lavoratore sono dovute a patologie professionali

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22823 del 9 Novembre 2015, ha stabilito che è illegittimo il licenziamento del lavoratore se le assenze che giustificano il provvedimento disciplinare sono riconducibili a patologie di natura professionale, che non provvedono a integrare il superamento del periodo di comporta.

.....

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha precisato che deve ritenersi illegittimo il licenziamento del lavoratore ove le assenze relative al provvedimento disciplinare siano riconducibili a patologie di natura professionale, che non integrano il superamento del periodo di comporta.

Il fatto

La vicenda trae origine dalla sentenza di Corte d'appello la quale, accogliendo l'impugnazione di un lavoratore avverso la sentenza del tribunale di primo grado che gli aveva respinto la domanda tesa all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento intimatogli dalla società datrice di lavoro, riformava tale decisione, dichiarava l'illegittimità del licenziamento e condannava l'azienda al risarcimento del danno e al pagamento di quindici mensilità dell'ultima retribuzione, avendo il lavoratore rinunciato alla richiesta di reintegra.

Nelle motivazioni la corte del merito precisava che nel caso di specie era stato provato che una consistente parte delle assenze indicate nella lettera di licenziamento per superamento del periodo di comporta era riconducibile alla patologia oculistica per la quale era stata riconosciuta, in altro giudizio coperto da giudicato, natura professionale, per cui non era stato superato il periodo di comporta di dodici mesi.

La società proponeva ricorso in cassazione lamentando che la corte d'appello avrebbe erroneamente interpretato la disposizione del contratto collettivo applicato, posto che le assenze per infortunio e per malattia professionale andavano incluse, contrariamente a quanto affermato nell'impugnata sentenza, nel computo del comporta breve. Inoltre, i certificati medici che secondo la corte attestavano un periodo continuativo di oltre sette

mesi di assenza per malattia professionale, sarebbero stati, invece, utilizzati dal lavoratore al solo fine di corredare la richiesta inoltrata all'Inail in sede amministrativa per il riconoscimento della suddetta malattia.

Aggiungeva poi la ricorrente, che sul punto non era stata formulata una domanda giudiziale, così come non vi era stata impugnativa e così come non era stata fornita la prova dell'esistenza di una malattia professionale che giustificasse il comporta lungo, il cui riconoscimento era stato, comunque, respinto dall'Inail.

Per la ricorrente, quindi, i giudici di merito sarebbero incorsi in un travisamento dei fatti, sbagliando anche nel cumulare una doppia sanzione ossia un'indennità risarcitoria ex art. 18, comma 5, legge 300/70 nella misura di quindici mensilità, in sostituzione dell'originaria domanda di reintegra nel posto di lavoro, nonché il pagamento di tutte le retribuzioni globali di fatto dovute dalla data del licenziamento a quella del deposito del ricorso d'appello.

La decisione

Nelle motivazioni, la Suprema Corte ricordava il principio, ormai noto ma opportunamente ribadito, per cui se le assenze che giustificano il provvedimento disciplinare sono riconducibili a patologie di natura professionale, queste non possono essere computate ai fini del licenziamento.

Secondo i Giudici di legittimità, quindi, la Corte d'Appello aveva correttamente accertato il mancato superamento del periodo di computo attenendosi agli elementi presentati alla sua indagine, per cui una consistente parte delle assenze indicate nella lettera di licenziamento poteva essere ricondotta ad una patologia oculistica di natura professionale confermata in altro giudizio, passato in giudicato; ricalcolando le assenze, non veniva superato il periodo di comporta di 12 mesi necessario, nella fattispecie, per fondare il licenziamento.

In aggiunta la Corte si pronunciava sul tema della compatibilità tra la condanna al pagamento delle 15 mensilità, in sostituzione della reintegra richiesta dal lavoratore e quella al risarcimento del danno nella misura della retribuzione globale di fatto dovuta dal licenziamento fino al deposito del ricorso d'appello.

Ai sensi dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, infatti, *"il diritto al risarcimento del danno conseguente al licenziamento dichiarato invalido o inefficace, decorrente dal licenziamento all'effettiva reintegra, è fatto espressamente salvo dal successivo quinto comma che*

contempla la facoltà per il lavoratore di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto". Si trattava, pertanto, di due condanne risarcitorie basate su titoli autonomi.

A questo fine, inoltre indicava la Corte, era assolutamente irrilevante la percezione, da parte del lavoratore, di una rendita erogatagli dall'Inail. Essa infatti ribadiva come l'erogazione di una tale rendita per inabilità assolveva una funzione di natura assistenziale, diversa da quella ristoratrice perseguita dal risarcimento del danno previsto dal suddetto art. 18 in conseguenza dell'accertata illegittimità del licenziamento.

Per quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

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

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

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