

N. R.G. 12869/2014

TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro CIVILE

Il Tribunale, nella persona del giudice, dott. F. Scarzella

all'esito dell'udienza del 15/1/2015

nel procedimento iscritto al n. r.g. 12869/2014 promosso da:

X, CON L'AVV. A.C.

RICORRENTE/I

contro

Y, con il patrocinio dell'avv. F.A. e

RESISTENTE/I

ha emesso la seguente

ORDINANZA

Il ricorso in esame appare, "prima facie", infondato.

In via preliminare di merito va innanzitutto evidenziato, per autorevole recentissima e condivisibile giurisprudenza, che "è legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia provata, sulla scorta della valutazione complessiva dell'attività resa dal lavoratore stesso ed in base agli elementi dimostrati dal datore di lavoro, una evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente - ed a lui imputabile - in conseguenza dell'enorme sproporzione tra gli obiettivi fissati dai programmi di produzione per il lavoratore e quanto effettivamente realizzato nel periodo di riferimento, tenuto conto della media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata, che aveva affermato la legittimità del licenziamento intimato, sul presupposto che le reiterate assenze effettuate dal lavoratore, comunicate all'ultimo momento ed "agganciate" ai giorni di riposo, determinavano uno scarso rendimento ed una prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile per il datore di lavoro, incidendo negativamente sulla produzione aziendale) (v. Cass. n. 18678/2014).

Sul punto non paiono dirimenti le eccezioni sollevate dal ricorrente ai sensi dell'art. 2110 c.c. visto che nel caso per cui è causa- al pari di quello esaminato nella menzionata sentenza resa dalla Suprema Corte- " la malattia non viene in rilievo di per sé... ma in quanto le assenze in questione, anche se incolpevoli, davano luogo a scarso rendimento e rendevano la prestazione non più utile per il datore di lavoro, incidendo negativamente sulla produzione aziendale", anche alla luce della peculiarità della mansione affidata al ricorrente e delle modalità temporali con cui le singole assenze venivano di volta in volta comunicate.

Nel caso in oggetto il licenziamento non è pertanto meramente fondato sulla durata dei periodi di malattia fruiti da lavoratore ma sullo scarso rendimento della prestazione da lui resa in rapporto alla compagine organizzativa resistente. Va del resto rilevato che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ex. art. 3 L.n.604/1966, può essere intimato, per costante giurisprudenza, per fatti relativi "all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" concernenti, fra le varie ipotesi, anche fatti attinenti la sfera del lavoratore rilevanti sul contesto aziendale, come contestato nel caso di specie in cui i periodi di malattia goduti dal ricorrente - e le conseguenti assenze e relative modalità di comunicazione- avrebbero gravemente inciso, a detta del datore di lavoro, sul contesto e sull'organizzazione aziendale resistente. "La c.d. eccessiva morbilità, dovuta a reiterate assenze per malattia, integra gli estremi dello scarso rendimento quando la prestazione di lavoro non è più utile al datore di lavoro. In tal caso, il fatto

del lavoratore - indipendentemente dalla sua colpevolezza - è oggettivamente idoneo a provocare la risoluzione del rapporto” (v. Cass. n. 10286/1996).

Nel merito vanno innanzitutto rigettate le censure avanzate dal ricorrente ai sensi dell’art. 7 stat. Lav. visto che la cd ipotesi di eccessiva morbilità, dovuta a reiterate assenze per malattia del lavoratore, è oggettivamente idonea a risolvere il rapporto di lavoro, ex. art. 3 L. n. 604/1966, con conseguente inapplicabilità del disposto contenuto nell’art. 7 stat. Lav; che nel caso di specie la resistente attuava pacificamente la procedura stabilita dalla legge per l’intimazione del licenziamento Decreto di rigetto n. cronol. 1341/2015 del 19/01/2015

per giustificato motivo oggettivo; che la società specificava, in maniera sufficientemente dettagliata ed intelleggibile, le ragioni del recesso, avuto a titolo semplificativo riguardo alle modalità temporali con cui il ricorrente fruiva delle assenze e comunicava i relativi impedimenti (“ peraltro spesso coincidenti con il weekend e/o i periodi feriali.. comunicate all’ultimo momento”) e alle ragioni oggettive del licenziamento in esame (“ costanti disagi all’organizzazione aziendale, essendo la società costretta a sostituirla all’ultimo con altri lavoratori- richiedendo prestazioni straordinarie o spostamenti dei riposi o, peggio ancora, non riuscendo in alcune occasione a coprire tutti i servizi”).

Va in ogni caso rilevato che il ricorrente, davanti la competente commissione di conciliazione, non sollevava sul punto alcuna contestazione né richiedeva ulteriori delucidazioni in relazione a quanto ascrittogli dall’azienda e che l’entità numerica delle assenze per cui è causa, oltre ad essere evidentemente conosciuta dal relativo fruitore, non era suscettibile di una sua dettagliata redazione in sede di recesso.

Nel merito il licenziamento in esame, in base a un esame sommario degli atti di causa, proprio della presente fase processuale, appare sufficientemente giustificato, ex. art. 3 L. n. 604/1966, apparendo indiscutibile che la resistente, dopo aver potuto contare, negli ultimi sei anni del rapporto di lavoro, soltanto su una limitatissima e discontinua presenza annuale del lavoratore in azienda - compresa tra un massimo di 135 giorni e un minimo di 80 giorni lavorati a fronte di un massimo di 175 giorni di malattia e un minimo di 127 giorni annuali di malattia (v. doc.

4 e ss di parte resistente e par. 24 della memoria, non specificamente contestato dal lavoratore)- non può più evidentemente confidare su una “utile” e funzionale futura collaborazione lavorativa del ricorrente.

I dati numerici appena esposti, già di per sé idonei a giustificare l’interruzione, per ragioni oggettive, di qualsivoglia rapporto di lavoro, stante la rilevante entità, continuità temporale e pluriennale durata delle assenze in oggetto, sono ancor più incisivi nel caso di specie, ex. art. 3 L. n. 604/1966, tenuto conto che l’attività di vigilanza e di guardiania svolta dalla resistente è organizzata su tre turni di lavoro per tutti i giorni dell’anno (v. dich. ricorrente); che la resistente ha pertanto evidente necessità di poter confidare, con ragionevole continuità temporale, sulla presenza quotidiana dei singoli addetti pena la scopertura di alcuni dei servizi resi e la conseguente possibile perdita di alcuni appalti; che ai fini di una migliore resa del servizio svolto dalla resistente appare poi evidente la necessità dell’azienda di adibire ad un appalto le stesse persone, già a conoscenza delle specificità del servizio; che appare altrettanto evidente la necessità della resistente di conoscere, con congruo preavviso, l’eventuale assenza di un lavoratore al fine di non lasciare scoperto un servizio e di poter reperire tempestivamente un sostituto già a conoscenza delle peculiarità del singolo appalto; che nel caso di specie il ricorrente, in svariate circostanze, comunicava il proprio impedimento in orari serali e notturni e con preavviso anche di soli 30/40 minuti (v. doc. 10 bis di parte resistente e par. 27 della memoria, non specificamente contestato dal ricorrente); che spesso le assenze del

ricorrente venivano intervallate solo da brevi rientri lavorativi (v. doc. 4 e ss di parte resistente).

Alla luce di quanto esposto appaiono “prima facie” evidenti i disservizi continuativamente patiti dalla resistente, dai suoi clienti e dai colleghi del ricorrente a causa delle numerose, continuative e spesso improvvisate assenze del lavoratore che costringevano la società a dover organizzare i singoli servizi in tempi strettissimi, con verosimili contestuali disfunzioni, di scopertura e/o ritardi, per i singoli clienti, e disagi per gli altri dipendenti che potevano essere richiamati in servizio all’ultimo momento da periodi di riposo o da altri turni lavorativi, senza usufruire del previsto riposo.

A ciò va aggiunto che la resistente, a fronte dei periodi di malattia per cui è causa, ha evidentemente dovuto sostenere maggiori costi per l’integrazione dell’indennità di malattia corrisposta al ricorrente e per l’attività straordinaria spesso verosimilmente eseguita dai dipendenti chiamati in sostituzione.

Non è dirimente quanto sostenuto dal ricorrente, in sede di discussione, circa l’asserita mancata tempestiva comunicazione dei turni lavorativi e l’indimostrata soglia minima di produttività del personale dipendente dalla resistente visto che l’entità numerica e la durata pluriennale delle assenze in oggetto e le tardive modalità di comunicazione di volta in volta adottate sono di per sé sole ostative, per il datore di lavoro, a una proficua e “utile” prosecuzione del rapporto di lavoro in esame.

Quanto fin qui esposto è assorbente rispetto all’esame delle restanti istanze ed eccezioni delle parti e comporta l’integrale rigetto del ricorso.

Compensi professionali integralmente compensati tra le parti stante la natura e l’esigua durata della causa (inferiore a due mesi dal deposito del ricorso) e l’entità dell’attività processuale svolta.

P.Q.M.

rigetta il ricorso;

compensa integralmente i compensi professionali tra le parti.

Milano, 16/1/2015

Il giudice

dott. F.Scarzella