



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE DI APPELLO DI MILANO  
Sezione Lavoro

composta dai Magistrati:

Dott. Giovanni Picciau	Presidente
Dott. Roberto Vignati	Consigliere Rel.
Dott.ssa Susanna Mantovani	Consigliere

ha pronunciato la seguente :

**SENTENZA**

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 978 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno 2019 - su rinvio disposto dalla Corte di Cassazione con la Sentenza n. 15757/2019 in data 31 maggio 2018 - posta in decisione il 9 giugno 2020, previa riunione ad essa della causa iscritta al n. 1001 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno 2019 pendente tra le stesse parti,

promossa da

....., rappresentato e difeso dagli Avv.ti Davide Bonsignorio e Monica Rota presso il cui studio in Milano è domiciliato ;

Reclamante in riassunzione

contro

..... in persona del Legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dagli Avv.ti ..... domiciliata in Milano presso lo studio dell'.....

Reclamata in riassunzione

**OGGETTO** : Reclamo ai sensi dell'art. 1 comma 58 L. 92/2012 – Licenziamento per eccessiva morbilità – Applicabilità della regola ex art. 2110 comma 2 c.c..

Conclusioni delle parti come da rispettivi atti di riassunzione e da rispettive memorie difensive.

**Fatto e motivi della decisione**

Con la Sentenza n. 15757/2019, la Corte di Cassazione ha cassato, con rinvio a questa Corte di Appello in diversa composizione, la sentenza n. 1031/2016 con la quale il Giudice a quo, adito in base al reclamo proposto da ..... avverso la sentenza n. 3426/2015 resa in sede di opposizione dal Giudice del Lavoro del Tribunale di Milano, aveva riformato tale pronuncia di primo grado mediante l'annullamento del licenziamento



intimato il 14/1/2015 al reclamante dalla sua datrice di lavoro, statuendo quindi la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro e condannando l'Azienda al pagamento di un'indennità risarcitoria ragguagliata a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, in luogo quindi della tutela solo indennitaria che era stata impartita dal Tribunale nelle due fasi del procedimento di sua spettanza.

Dando atto del contenuto delle pronunce emesse dai Giudici di merito investiti del caso, la Corte di Cassazione ha - in particolare ed esclusivamente ai fini della portata del suo intervento sulla sentenza - rilevato come la Corte di Appello non avesse emendato l'errore in cui era incorso il Tribunale nel momento in cui, trattando la fase dell'opposizione istaurata dal dipendente per conseguire appunto la tutela reale poi accordata in sede di gravame, nel riconoscere al dipendente detta forma di tutela attenuata ex art. 18 comma 5 L. 300/1970, aveva scartato, reputando inammissibile il rimedio, l'esame dell'opposizione proposta in via incidentale dalla datrice di lavoro (oltre i termini in cui essa avrebbe potuto avvalersene in via principale) allo scopo di vedere totalmente respinta per carenza di fondamento la domanda con cui il lavoratore era insorto contro il licenziamento comunicato il 14 gennaio 2015 con riferimento ad un'ipotesi di giustificato motivo oggettivo ex art. 3 L. 604/1966, all'esito della procedura di cui all'art. 7 della stessa fonte, in considerazione delle modalità e del rilevante numero di assenze per malattia effettuate nel periodo compreso tra il gennaio 2008 e l'ottobre 2014, particolarmente per un totale di 808 giornate derivanti, per estesi lassi di tempo, da assenze di un giorno e/o di due giorni consecutivi, alla stregua dunque di un caso di eccessiva morbilità incidente sulla regolare funzionalità del servizio svolto dal dipendente, dopo l'assunzione ex L. 482/1968 come fattorino, dal 2013, prima presso il servizio call center/187 e, poi, presso il reparto di manutenzione dell'Azienda.

Il presente giudizio di rinvio è stato instaurato da entrambe le parti con iniziative di riassunzione separate che hanno portato alla riunione delle cause in quella previamente avviata dal dipendente.

Questi, nell'auspicare una decisione collimante con quella che era stata assunta mediante la sentenza cassata, si rifà alle ragioni del suo originario reclamo notando che il Tribunale si era risolto adottando una decisione fallace perché non teneva conto della dominanza e dell'esclusiva applicabilità alla fattispecie della norma ex art. 2110 c.c. con tutte le sue implicazioni sul piano delle possibilità di risolvere il rapporto di lavoro, prioritaria tra tutte quella in ordine al fatto che un anche numero sostanzioso di assenze dal lavoro per malattia non può che essere valutato secondo la regola del comportamento quale istituto che, rimandando all'entità dei giorni di malattia *strictu sensu*, anche in questo caso poneva un discrimine tra un recesso lecito e uno non consentito: in pratica, di fronte all'evenienza di protratte assenze per malattia del lavoratore (il che sintetizza nella visione di questi anche il manifestarsi di una situazione di eccessiva morbilità), non esisterebbero altre prerogative del datore di lavoro per risolvere il rapporto col dipendente se non quella dominata dalla regola dell'art. 2110 c.c..

Secondo il Tribunale, non solo vi sarebbe questa primaria, tendenzialmente assorbente, ragione, ma anche il ricondurre il licenziamento ad uno dei casi contemplati dalla norma dell'art. 3 L. 604/1966 per come espressamente risultava dalla sua motivazione, non significherebbe altro che imputare al sottoposto una forma di infrazione che, data la sua implicazione soggettiva complementare al tipo di condotta tenuta dal prestatore in costanza



di rapporto, faceva alla fine parte di un motivo soggettivo che esigeva la preliminare contestazione degli addebiti.

Sono fondamentalmente questi gli argomenti che sostengono, anche in questo giudizio di rinvio, l'accoglimento della pretesa del ... a vedersi riconosciuta la massima forma di tutela nella fattispecie applicabile, ossia quella delineata dal IV comma dell'art. 18 come previsto nel primo periodo del successivo comma 7 che lo richiama grazie alla menzione del caso ex art. 2110 c.c..

E nel motivare le sue istanze, il reclamante in riassunzione muove dalla ripulsa di quanto stabilito dalla Corte di Cassazione con la Sentenza n. 18678 del 4.9.2014 che si ritrova richiamata in senso adesivo, sia nel brano di esordio della comunicazione con la quale la ... aveva avviato innanzi all'Ispettorato del Lavoro la procedura ex art. 7 L.604/1966, sia nella motivazione della sentenza del Tribunale, a sua volta praticamente ispiratosi solo al contenuto di tale pronuncia nei due provvedimenti, sommario e di opposizione, di sua competenza .

Analoghi rilievi figurano poi formulati nella memoria difensiva rivolta a contrastare le ragioni dell'atto di riassunzione depositato dalla Società ... laddove quest'ultima esprime invece un ordine di motivi a sostegno della legittimità del recesso imperniato sulla nota causale dell'eccessiva morbilità in questo caso specificamente valorizzata quale fenomeno recante a una consistente turbativa della funzionalità pratica del servizio ascrivibile al lavoratore e avente al contempo ricadute idonee a stimolare legittimamente l'iniziativa risolutoria datoriale qualora il datore di lavoro possa compiutamente allegare la nocività, per le opportunità e le utilità produttive perseguite dall'impresa, delle assenze del lavoratore in ragione della loro peculiare durata, frequenza, posizionamento in termini di scansioni temporali e margini di preavviso specie se assai ristretti e fronteggiabili solo mediante l'adozione di molteplici, estemporanei e onerosi interventi suppletivo-organizzativi.

In tale modo l'Azienda, che non conviene affatto sull'esclusiva pertinenza al caso di specie della regola ex art. 2110 c.c. circa il necessario superamento del periodo di comporta, trova conferente ed esaustivo il richiamo alla fattispecie presa in esame dalla Corte di Cassazione con la predetta sentenza del 2014.

La Società ne trae quindi la conseguenza che il licenziamento in questione era lecito e legittimo e che, diversamente opinando - come aveva fatto il Giudice di prime cure che aveva censurabilmente sostenuto che la datrice di lavoro non aveva addotto elementi che potessero comprovare la notevole flessione delle utilità ricavabili dal rapporto di lavoro del ... per come esso era stato condotto dal lavoratore e che non vi erano indici immediatamente in grado di indicare l'insussistenza del fatto posto alla base del recesso - si potrebbe al massimo giungere solo alla forma di tutela esclusivamente indennitaria accolta dal Tribunale.

Nella critica svolta in via principale, la ... deduce pertanto che bisognava ricavare le ragioni oggettive del licenziamento dalle gravi ricadute delle continuative malattie a ridosso dell'organizzazione produttiva, quale fenomeno cui anche il primo Giudice investito del caso in realtà aveva fatto cenno stimandone la rilevanza pur senza trarne il dovuto convincimento ai fini dell'integrazione del giustificato motivo oggettivo poiché aveva sottostimato la significativa portata di un serie di indici e di dati valevoli in tal senso ad attestare la nocività per l'Azienda della morbilità pluriennale manifestata dal lavoratore.



Si consideri che la sentenza emessa dal Tribunale di Milano ricalcando gli argomenti diffusamente esposti nella sua ordinanza conclusiva della fase sommaria, prima della conclusione raggiunta privilegiando (inesattamente secondo la reclamante) elementi di fatto aderenti alla fattispecie esaminata, ha pertanto finito per privilegiare, in fondo, una linea di indagine esattamente in linea con quella segnata dalla Sentenza della Corte di Cassazione n. 18678 del 4.9.2014 quanto ai riflessi dell'eccessiva morbilità incentrata invero sull'individuazione di un caso distinto da quello coperto dall'art. 2110 comma 2 c.c., poiché rientrante nel novero dei fenomeni strettamente atti ad integrare una ipotesi di giustificato motivo oggettivo ed essenzialmente per questo scollegata dalla fattispecie di licenziamento puramente e semplicemente basata sul superamento del periodo di comporta.

In sostanza, il Tribunale, aderendo agli argomenti espressi nella pronuncia di legittimità dell'anno 2014, nel muovere le sue considerazioni dall'assunto (non contestato) che la ..... aveva affidato al ..... compiti compatibili con il suo handicap e per attività di smaltimento di pratiche in posizione di back office, ha detto che la malattia andava riguardata, non in sé e per sé e secondo la sua durata, ma quale evento, o meglio, considerevole serie di eventi morbosi, senz'altro in grado di apportare pregiudizi all'organizzazione del lavoro e al suo regolare andamento/funzionamento. Tuttavia, questo tipo di esiti nella specie, non lo si poteva probatoriamente evincere sulla base di quanto limitatamente allegato dalla Società datrice di lavoro nonostante -ha notato il Tribunale- le profonde difficoltà inferte all'organizzazione aziendale da quella forma di morbilità oltre che dal dato di fatto di una percentuale di assenze pari al 60 del tempo lavorativo accompagnate dalla conseguente inutilizzabilità del lavoratore.

In definitiva, in quel lasso di tempo pluriennale in cui risaltavano, insieme alle assenze del lavoratore, anche quel tipo di ricadute pregiudizievoli, l'Azienda riferendosi più che altro agli standard di produttività media del reparto ove operava il ....., non aveva compiutamente dimostrato che la prestazione resa dall'addetto con quei limiti non fosse sufficientemente proficua poiché, al fine di ottenere parametri esaurienti, occorreva avere riguardo anche alla produttività raggiunta dal lavoratore nelle giornate in cui egli prestava regolarmente servizio.

Passando ora alla trattazione dei profili di merito alla luce di quanto additato dalla Suprema Corte con la Sentenza che ha disposto il rinvio, giova ricordare che il licenziamento del ..... ha la motivazione che si evince dal documento dianzi citato in cui vi sono chiari riferimenti a tutti gli argomenti poi trattati nella difesa di ..... a partire da Cassazione n. 18678 del 4.9.2014 per arrivare alle considerazioni espresse a proposito dell'incidenza delle malattie e delle loro costanti modalità di manifestazione (perlopiù uno o due giorni consecutivi sempre a cavallo di fine settimana e periodi festivi e feriali) sulla regolarità di un servizio oltremodo gravato da ostacoli che nella più parte dei casi richiedevano estemporanei rimedi disagiati anche per i colleghi del lavoratore, essendovi pure nel corpo dell'atto di recesso un articolato e denso prospetto di tutti i giorni di assenze con distinzioni di durata ed epoche in cui cadevano le assenze per malattia.

La decisione assunta dal Tribunale, pur presentando un metodo e spunti apprezzabili, non può essere condivisa al cospetto degli orientamenti di legittimità recentemente affermatasi.

Come si è visto, la linea decisoria che era stata seguita dal Tribunale e che ha influenzato anche il giudizio emesso dalla Corte di Appello -la quale parimenti non ha tenuto in alcun conto le ragioni espresse dall'Azienda resistente nella fase di opposizione per contestare



l'ordinanza, sull'inesatto presupposto dell'inammissibilità dell'iniziativa intempestivamente esercitata e che ora, alla luce della pronuncia della Corte di Cassazione che ha disposto il rinvio, occorre invece vagliare tenendo conto anche di quanto esposto dalla ..... mediante il suo reclamo- aveva preso le mosse dall'assunto, propugnato dalla datrice di lavoro, per cui nel caso di specie il licenziamento del ..... era apprezzabile non più e non diversamente che nella cornice di un giustificato motivo oggettivo, esclusa l'utilità di ogni altro profilo, particolarmente ricavabile dall'interferenza delle frequenti malattie del lavoratore sulla regolarità del servizio comportandone, per via delle alterazioni indotte dalle condizioni di salute del prestatore un netto affievolimento accompagnato da pregiudizi valevoli a ricondurre l'intervento risolutorio ai motivi previsti dall'ultima parte dell'art. 3 L. 604/1966.

Basandosi su questa premessa di inquadramento giuridico del tipo di recesso impartito, come si è accennato, il Giudicante, in seconda analisi, ha finito per escludere il riscontro della causale giustificatrice invocata dalla datrice di lavoro che, in concreto, non era pervenuta alla dimostrazione dei nocumenti arrecati dalla condotta del lavoratore, condotta certo non valorizzabile in alcun modo in termini di inadempimento posto in essere dal sottoposto e come tale suscettibile di essere attratta nella nozione di un giustificato motivo soggettivo, come nel caso ben diverso dello scarso rendimento, bensì coincidente con la realizzazione di una serie di assenze per malattia di per sé sole oggettivamente influenti.

E, come si notato, l'appiglio di questo tipo di ragionamento era stato rinvenuto nella già più volte citata Sentenza n. 18678 del 4.9.2014 nella cui motivazione venne data rilevanza al fatto che *"per la Corte d'Appello, la malattia non viene in rilievo di per sé, come si è già detto, 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. Le stesse, infatti, incidevano sulle esigenze di organizzazione e funzionamento dell'azienda, dando luogo a scompensi organizzativi. Come risultava dalla istruttoria (testi escussi colleghi del XX) le assenze comunicate all'ultimo momento determinavano la difficoltà, proprio per i tempi particolarmente ristretti, di trovare un sostituto, considerato, fra l'altro che il XX, risultava assente proprio allorché doveva effettuare il turno di fine settimana o il turno notturno, il che causava ulteriore difficoltà nella sostituzione (oltre che malumori nei colleghi che dovevano provvedere alla sostituzione), ciò anche in ragione del verificarsi delle assenze "a macchia di leopardo" sino al punto di stabilire che si doveva ritenere priva di fondamento la censura del lavoratore "della non irrogabilità del licenziamento in presenza di assenze per malattia che non superino il periodo di comporto, così come non fondata è la censura che contesta la congruità del controllo effettuato dal giudice di merito sulle ragioni del licenziamento, in ragione della motivazione sopra richiamata della decisione impugnata."*

Come si vede, secondo le direttrici di quest'analisi, il tipo di licenziamento esaminato (nel quadro di una fattispecie analoga a quella attualmente in esame) fa capo a ragioni schiettamente oggettive idonee a essere attratte nella nozione di g.m.o. poiché quel che ai fini dell'esatta causale applicabile rileva non è di per sé la condotta del dipendente che nella sua oggettività è certamente legittima e aliena da profili di colpa (restando quindi estraneo ogni onere di contestazione perché non si è nel campo di un licenziamento disciplinare), viceversa ciò che rileva sono le ricadute pratiche di quella pur legittima condotta, in termini di creazione di uno stato di fatto idoneo a incidere sfavorevolmente sul regolare funzionamento dell'attività produttiva : in altri termini, un contegno legittimo del prestatore finisce col riverberare i propri sfavorevoli effetti sull'organizzazione del lavoro cosicché esso possiede riflessi apprezzabili nell'ambito dello specchio normativo dell'art. 3



L. 604/1966 laddove la norma focalizza quelle evenienze che costituiscono gli estremi del giustificato motivo oggettivo.

E in tutto questo, come ebbe modo di notare la Cassazione, non è pertinente il riferimento all'art. 2110 c.c. e alla tematica del superamento del periodo di comporta.

Con la sentenza n. 31763 del 7/12/2018 riferita a un caso di specie quasi del tutto sovrapponibile a quello attualmente in cognizione, la Corte di Cassazione è giunta ora a puntualizzare che lo scarso rendimento e l'eventuale disservizio aziendale determinato dalle assenze per malattia del lavoratore non possono legittimare, prima del superamento del periodo massimo di comporta, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Nel pervenire a questa conclusione la Suprema Corte ha soprattutto considerato che *"il superamento del periodo di comporta, in un'ottica di contemperare gli interessi confliggenti del datore di lavoro (a mantenere alle proprie dipendenze solo chi lavora e produce) e del lavoratore (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e l'occupazione), è condizione sufficiente a legittimare il recesso e, pertanto, non è necessaria, nel caso, la prova del giustificato motivo oggettivo, né della impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa, né quella della correlativa impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse (cfr. Cass. 31.1.2012 n. 1404; Cass. 28.1.2010 n. 1861).*

*16. La contraria opinione (che sembra condivisa in un passaggio della motivazione della pronuncia di questa Corte n. 18678/2014), secondo cui sarebbe legittimo il licenziamento intimato per scarso rendimento dovuto essenzialmente all'elevato numero di assenze ma non tali da esaurire il periodo di comporta, si pone in contrasto con la consolidata e costante giurisprudenza di legittimità, cui va data continuità, che a partire da Cass. Sez. Un. n. 2072/1980, ha sempre statuito che, anche in ipotesi di reiterate assenze del dipendente per malattia, il datore di lavoro non può licenziarlo per giustificato motivo, ai sensi della legge n. 604 del 1966 art. 3, 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 (tra le altre Cass. n. 16582/2015; Cass. 31.1.2012 n. 1404).*

*17. Tale orientamento ha ricevuto un altro autorevole avallo dalla recente sentenza di Cass. Sez. Un. 22.5.2018 n. 12568 che ha statuito che il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporta fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110 comma 2 cc., individuando anche la tutela applicabile.*

*18. L'argomentazione dei giudici di seconde cure per i quali «l'obiettivo disservizio che le ripetute e continue assenze del dipendente creano sull'organizzazione aziendale e sulla corretta erogazione da parte di ATAC spa del servizio pubblico di trasporto urbano (il quale richiede la previa predisposizione di turnazioni del personale addetto alla conduzione di mezzi) ben può costituire giustificato motivo di licenziamento», si pone, pertanto, in contrasto sia con la corretta applicazione dell'art. 2110 cc che dell'art. 3 legge n. 604 del 1966, rispetto ai quali non assumono rilievo le contestazioni fondate su una presunta eccessiva onerosità delle condizioni del rapporto contrattuale in relazione alla esistenza di un numero elevato di assenze discontinue per malattia.»*

La sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione n. 12568 del 22/5/2018, che si trova richiamata nella pronuncia di cui sopra per avallare la linea decisoria assunta, si caratterizza per un'analisi che, partendo dal consolidato presupposto per cui il recesso datoriale esercitato sulla base del diritto derivante dal II comma dell'art. 2110 c.c. integra



una fattispecie autonoma di licenziamento legittimata dalla natura imperativa di tale norma, al di là delle conseguenze che sono state specificamente elaborate nella sentenza n. 31763 del 7/12/2018, lo si ripete quanto mai in termini con gli aspetti circostanziali della fattispecie ora in esame, sicuramente ha dato risalto ad un aspetto in grado di inserirsi nel substrato delle prevalenti ragioni per cui la regola del licenziamento ex art. 2110 c.c. finisce per assorbire ed elidere, non soltanto la circostanza per cui una volta che risulti superato il periodo di comporto il datore di lavoro non è tenuto a dare conto degli elementi che giustificano l'esercizio del suo potere unilaterale, ma anche la stessa possibilità di ricorrere alla deduzione di una causale giustificativa che tragga la sua origine, in maniera diretta o indiretta, dalla (elevata o meno) condizione di morbilità del dipendente.

Tra dette prevalenti ragioni ne spicca una in particolare che è quella del valore della tutela della salute del lavoratore, valore che, come notato in seno alla pronuncia della Sezione Unite del 2018 "è sicuramente prioritario all'interno dell'ordinamento - atteso che l'art. 32 Cost. lo definisce come «fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività» - così come lo è quello del lavoro (basti pensare, in estrema sintesi, agli artt. 1, comma 1, 4, 35 e ss. Cost.)."

Dal che l'importante notazione per cui "In questa cornice di riferimento è agevole evidenziare come la salute non possa essere adeguatamente protetta se non all'interno di tempi sicuri entro i quali il lavoratore, ammalatosi o infortunatosi, possa avvalersi delle opportune terapie senza il timore di perdere, nelle more, il proprio posto di lavoro".

La tutela della salute, intesa quale diritto primario e assoluto di rango costituzionale che gioca un ruolo fondamentale anche ai fini del potere di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro per come delimitato dalla norma del secondo comma dell'art. 2110 c.c., in una simile evenienza finisce funzionalmente quindi anche per garantire la sicurezza e l'esigenza di certezza del lavoratore a che la controparte non abbia il potere di risolvere il rapporto dando alla malattia ovvero al fenomeno della morbilità una portata ulteriore e diversa da quella presa in considerazione nell'alveo dell'art. 2110 c.c..

E' proprio questa - pare - la ragione di fondo che ha fortemente contribuito ad orientare l'orientamento (il nettissimo orientamento) espresso nella Sentenza n. 31763 del 7/12/2018, come si evince dal passo della motivazione, che precede quello dianzi riportato, in cui è stato osservato che "La non utilità della prestazione per il tempo della malattia è evento previsto e disciplinato dal legislatore con conseguenze che possono portare alla risoluzione del rapporto di lavoro solo dopo il superamento del periodo di comporto disciplinato dall'art. 2110 cc e dalla contrattazione collettiva.

In tal senso, mentre lo scarso rendimento è caratterizzato da inadempimento, pur se inconsapevole, del lavoratore, non altrettanto può dirsi per le assenze dovute a malattia e la tutela della salute è valore preminente che ne giustifica la specialità (cfr. Cass. n. 15523/2018)."

L'impostazione accolta dai Giudici di legittimità, ad avviso di questa Corte di merito, va condivisa poiché essa, e ben vedere, ha il pregio di marcare una linea di confine funzionale ad attestare la legittimità del recesso datoriale geneticamente originato dalle malattie del lavoratore solo ed esclusivamente quando esse conducano al superamento del periodo di comporto secondo la regola del comma 2 dell'art. 2110 c.c..

La quale regola, riverbera i suoi effetti, oltretutto, sul piano dei pregiudizi nascenti dall'eccessiva morbilità nel senso che essi, quasi in forza di un tipo di presunzione assoluta di ordine legale, possono essere stimabili nel senso previsto da quella norma solo allorché le assenze del prestatore finiscano per superare la soglia del comporto : prima



di questo accadimento non può valere né l'allegazione né il vaglio di alcun tipo di danno nascente dall'eccessiva morbilità poiché - sembra si possa trarre anche questa conseguenza - entro la soglia del comportamento è fisiologica (e dev'essere accettata) ogni forma di patimento che l'Impresa possa accusare dal fatto puramente oggettivo delle assenze per malattia del suo dipendente, senza potersi quindi più distinguere in base alle modalità della loro attuazione e anche ai riflessi che esse sono in grado di esercitare a scapito dell'andamento produttivo e del regolare funzionamento dell'organizzazione aziendale, risultandone pertanto definitivamente espunta la valenza di un g.m.o. direttamente o indirettamente correlato alla condizione di morbilità prima che si realizzi la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro in base all'art. 2110 c.c. che è norma imperativa.

In tal guisa, essa non ammette deroghe discordanti con l'assolutezza del suo contenuto.

Del resto, l'evento malattia/morbilità, non è suscettibile di essere inteso in maniera appagante ai fini del licenziamento che ad esso faccia capo, solo nei suoi puri e semplici termini quantitativi, giacché il retrostante aspetto che lo permea è pur sempre quello dell'utilità che il datore di lavoro è in grado di trarre dai periodi di attività depurati dalle assenze del lavoratore specie sotto i profili della funzionalità complessiva della sua organizzazione onde solo la soglia del comportamento può essere l'unico e sicuro elemento utile a segnare con (presunta) certezza sia l'area della utilità della prestazione del sottoposto, sia quella dei pregiudizi rilevanti ai fini del recesso dal rapporto di lavoro.

Disattesa pertanto ogni altra ragione, il licenziamento comminato a ..... il 14 gennaio 2015 va dichiarato illegittimo ai sensi del combinato disposto dei commi 4 e 7 dell'art. 18 L. 300/1970 seguendone quindi il suo annullamento con la condanna della ..... a reintegrare il prestatore nel posto di lavoro e a corrispondergli una indennità commisurata a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto maggiorata di rivalutazione monetaria e interessi legali sulle somme rivalutate dal momento del recesso a quello della reintegra oltre al versamento delle contribuzioni previdenziali e assistenziali.

Le spese processuali di tutte le fasi sono liquidate come da dispositivo secondo il criterio della soccombenza.

#### P.Q.M.

Decidendo in sede di rinvio così come disposto dalla Corte di Cassazione con la Sentenza n. 15757/2019, annulla il licenziamento comminato a ..... il 14 gennaio 2015 e, per l'effetto, condanna la ..... a reintegrare il prestatore nel posto di lavoro e a corrispondergli una indennità commisurata a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto maggiorata di rivalutazione monetaria e interessi legali sulle somme rivalutate dalla data del recesso a quello della reintegra, oltre al versamento delle contribuzioni previdenziali e assistenziali.

Condanna la Teip. .... a rifondere a ..... le spese processuali liquidate in complessivi € 6.400,00 oltre IVA e CPA per le due fasi del giudizio svoltosi innanzi al Tribunale; in complessivi € 3.300,00 oltre IVA e CPA per il giudizio svoltosi innanzi alla Corte di Appello; in complessivi € 3.100,00 oltre IVA e CPA per il giudizio di legittimità e in complessivi € 3.300,00 oltre IVA e CPA per il presente giudizio.  
Milano, 9 giugno 2020.

Il Consigliere Rel.  
Roberto Vignati

Il Presidente  
Giovanni Picciau

