

Malattia professionale e licenziamento per superamento del periodo di comportamento (Cass. n. 25072/2013)

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro, Giurisprudenza commentata

Massima

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove l'infermità dipenda dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che lo stesso datore di lavoro abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 c.c.) o di specifiche norme. Peraltro, incombe sul lavoratore l'onere di provare il collegamento causale tra la malattia che ha determinato l'assenza e le mansioni espletate, in mancanza del quale deve ritenersi legittimo il licenziamento.

1. Questione

La Corte di Appello, in riforma della decisione del Tribunale di Locri, annullava il licenziamento del lavoratore, per superamento del periodo di comportamento per malattia, ordinando alla società la reintegra e condannava l'appellata società a risarcire alla predetta il danno subito, mediante corresponsione della indennità di legge. Osservava la Corte territoriale che la natura professionale delle patologie dedotte dall'appellante (lombosciatalgia bilaterale e cervicobrachialgia bilaterale) non era sufficiente ad escludere le assenze derivatene da quelle computabili per il periodo di comportamento e che era necessaria, ai fini considerati, l'imputabilità delle stesse a responsabilità datoriale. Nella specie era emerso, anche dalla c.t.u. espletata, che il tipo di lavoro svolto era stato concausa delle patologie osteoarticolari e che le assenze dal lavoro, per un totale di

293 giorni su 322, erano riconducibili, come emergeva dai certificati acquisiti agli atti di causa, a lombosciatalgia, determinata dalle condizioni di lavoro (continue movimentazioni di carichi ed esposizione a sbalzi di temperatura nel settore della floricultura).

Contro la sentenza dell'appello, la società ha presentato ricorso che è stato rigettato, per la seguente motivazione:

“La fattispecie di recesso del datore di lavoro, per l'ipotesi di assenze determinate da malattia del lavoratore, tanto nel caso di una sola affezione continuata, quanto in quello del succedersi di diversi episodi morbosi (cosiddetta eccessiva morbilità), si inquadra nello schema previsto, ed è soggetta alle regole dettate dall'art. 2110 c.c., che prevalgono, per la loro specialità, sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa, sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, con la conseguenza che, in dipendenza di tale specialità e del contenuto derogatorio delle suddette regole, il datore di lavoro, da un lato, non può unilateralmente recedere o, comunque, far cessare il rapporto di lavoro prima del superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cosiddetto periodo di comportamento), predeterminato per legge, dalla disciplina collettiva o dagli usi, oppure, in difetto di tali fonti, determinato dal giudice in via equitativa, e, dall'altro, che il superamento di quel limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso, nel senso che non è all'uopo necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse, senza che ne risultino violati disposizioni o principi costituzionali. Le assenze del lavoratore per malattia non giustificano, tuttavia, il recesso del datore di lavoro ove l'infermità sia comunque imputabile a responsabilità dello stesso datore di lavoro, in dipendenza della nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro, che egli abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza o di specifiche norme, incombando, peraltro, sul lavoratore l'onere di provare il collegamento causale fra la malattia e il carattere morbigeno delle mansioni espletate”.

2. Licenziamento per superamento del periodo di comportamento ed art. 2087 c.c.

La fattispecie del recesso del datore di lavoro - per l'ipotesi di assenze determinate da malattia del lavoratore, tanto nel caso di una sola affezione continuata quanto in quello del succedersi di diversi episodi morbosi alle regole dettate (dall'art. 2120 c.c.), che prevalgono - per la loro specialità - sia sulla disciplina generale della risoluzione del contratto per sopravvenuta impossibilità parziale della prestazione lavorativa (art. 1256 c.c., comma 2, e art. 1464 c.c.), sia sulla disciplina limitativa dei licenziamenti individuali (L. 604/1966 e L. 300/1970 e successive modifiche) - secondo la giurisprudenza (ora consolidata) di questa Corte (dopo le sentenze delle Sezioni Unite n. 2072, 2073, 2074/80, vedine, per tutte, le sentenze della Sezione Lavoro n. 5066/2000, 14065, 13992/99, 5927/96, 6601/95, 3213/87, 3879/86, 5741, 4095, 2806/85, 5968, 1973/84, 4068, 3909, 1726/83, 1168/82) - con la conseguenza che, in dipendenza della prospettata specialità e del contenuto derogatorio di dette regole, il datore di lavoro, da un lato, non può unilateralmente recedere o, comunque, far cessare il rapporto di lavoro prima del superamento del limite di tollerabilità dell'assenza (cosiddetto periodo comporto) - predeterminato dalla legge, dalla disciplina collettiva o dagli usi oppure, nel difetto di tali fonti, determinato dal giudice in via equitativa - e, dall'altro, che il superamento di quel limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso - nel senso che non è all'uopo necessaria la prova del giustificato motivo oggettivo (art. 3 della L. 604/1966), né della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa (artt. 1256, comma 2 ed 1464 c.c.), né della correlata impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni diverse (in tal senso è Cass., Sez. Un. n. 7755 del 1998, invocata dal ricorrente) - senza che ne risultino violati disposizioni o principi costituzionali (vedi Cass. 5927/96).

Le assenze del lavoratore per malattia non giustificano, tuttavia, il recesso del datore di lavoro - in ipotesi di superamento del periodo di comporto - ove l'infermità sia, comunque, imputabile a responsabilità dello stesso datore di lavoro - in dipendenza della nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro, che abbia omesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 c.c.) o di specifiche norme - incombendo, peraltro, al lavoratore l'onere di provare il collegamento causale fra la malattia - che ha determinato l'assenza (e, segnatamente, il superamento del periodo di comporto) - ed il carattere morbigeno delle mansioni espletate (in tal senso, vedi, per tutte, Cass. 5066/2000, 11700, 6601/95).

Rocchina Staiano

Dottore di ricerca; Docente all'Univ. Teramo; Docente formatore accreditato presso il Ministero di Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010; Avvocato. E' stata Componente della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù.

<https://www.diritto.it/malattia-professionale-e-licenziamento-per-superamento-del-periodo-di-comporto-cas-s-n-250722013/>