

Roma, 30 Settembre 2015

CIRCOLARE N. 24/2015

Prot. 150/2015
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

Oggetto: Una nuova pronuncia di merito sulla legittimità del licenziamento per c.d. "eccessiva morbidità". Tribunale Lavoro Milano - Ordinanza n. 26212 del 19/09/2015.

La questione circa la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ai sensi della L. n. 604/1966 art. 3, per eccessiva morbidità, indipendentemente dal superamento del periodo di comportamento, è fattispecie oggetto di acceso dibattito dottrinale e contrasto giurisprudenziale.

Come già riportato nelle precedenti circolari nr. 03/2015 del 21 Gennaio 2015, nr. 04/2015 del 26 Gennaio 2015 e nr. 21/2015 del 7 Settembre 2015, la Corte di Cassazione nel giro di pochi mesi si è pronunciata sul punto con due decisioni di senso diametralmente opposto, mentre **il Tribunale Lavoro di Milano**, con due distinte ordinanze, la **n. 1341/2015** e la **n. 26212 in data 19 Settembre 2015** sembra condividere l'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione (cfr. sentenza n. 18678 del 04/09/2014) circa la legittimità di tale forma di recesso.

In particolare, con ordinanza nr. 1341/2015 il Giudice del lavoro, richiamando espressamente la sentenza Cass. n. 18678/2014, ha respinto il ricorso presentato da un lavoratore dipendente d'istituto di vigilanza, avverso il licenziamento comminatogli per scarso rendimento, desunto dal fatto che nei sei anni precedenti l'istituto aveva potuto contare su una presenza annuale al lavoro di tale g.p.g. limitatissima e discontinua, "compresa tra un massimo di 135 giorni ed un minimo di 80 giorni lavorati, a fronte di un massimo di 175 giorni di malattia ed un minimo di 127 giorni annuali di malattia".

A parere del giudice, tali dati numerici, già di per sé idonei a giustificare l'interruzione, per ragioni oggettive, di qualsivoglia rapporto di lavoro, assumevano ulteriore rilevanza, tenuto conto della particolare attività prestata da un istituto di vigilanza, organizzata come è noto su turni a ciclo continuo e con la necessità, quindi, di poter confidare sulla presenza quotidiana dei singoli addetti ai servizi, con ragionevole continuità.

Nuovamente il Tribunale Lavoro Milano, con diverso giudice con la successiva ordinanza nr. 26212 del 19 Settembre u.s. si è pronunciato sull'impugnativa di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminato ad un dipendente per scarso rendimento dovuto ad eccessiva morbidità: il giudice,



anche se nel caso di specie ha ritenuto illegittimo il licenziamento, con conseguente condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di fatto, ha ribadito in linea di principio la legittimità della risoluzione del rapporto di lavoro per eccessiva morbilità, indipendentemente dal superamento del periodo di comporto.

Il giudice infatti, chiamato a pronunciarsi sul licenziamento per scarso rendimento comminato ad un lavoratore che aveva maturato 808 giornate di assenza per malattia su 1500 giornate lavorative, ribadendo, in astratto, la legittimità di tale fattispecie, ha però statuito che nel caso specifico il recesso era illegittimo, non avendo il datore di lavoro assolto **l'onere di allegare e provare che la residua prestazione del dipendente nei giorni di presenza era sostanzialmente inutilizzabile e quindi inutile per l'azienda tenuto conto delle caratteristiche della stessa.**

Il principio di diritto espresso nell'ordinanza "sposta", quindi, il focus non tanto sul numero di giorni di assenza (nello specifico superava il 60% delle giornate di presenza teorica), ma sull'obbligo per il datore di lavoro di provare che la residua prestazione è inutile per l'azienda, circostanza questa che in una tipologia di attività c.d. "labour intensive" come quella resa dagli istituti di vigilanza, può essere fonte di divergenti valutazioni.

Cordiali saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

All.

-Ordinanza Tribunale di Milano – Sez. Lavoro – n. 26212 del 19 Settembre 2015

-Ordinanza Tribunale di Milano – Sez. Lavoro – n. 1341 del 19 Settembre 2015





REPUBBLICA ITALIANA
IL TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
SEZIONE LAVORO

in persona del Giudice dott. Giulia Marzia Locati ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa iscritta al n. r.g. 8483/2015 promossa da:

RICORRENTE

contro

RESISTENTE

Il Giudice, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 14 settembre 2015, osserva quanto segue.

Con ricorso presentato ai sensi dell'art. 1, comma 47 sgg. della L. n. 92/2012 ;

si è rivolto al Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro di primo grado, affermando di essere stato assunto da _____ nel 1994, con mansioni di fattorino e inquadramento nel 10 livello contrattuale ai sensi del CCNL applicato; di essere sordomuto e di essere dunque stato assunto in base alla L. n. 482/1968; di aver svolto fino al 2000 le mansioni di fattorino e di essere stato poi stato assegnato fino al 2013 al servizio 187; di essere stato spostato nel 2013 al reparto Document Advanced Center; di essere stato licenziato per giustificato motivo oggettivo a causa dell'inadeguatezza sotto il profilo produttivo ed organizzativo della prestazione lavorativa; di non aver mai superato il periodo di comporta. Concludeva chiedendo in principalit  che venisse annullato o dichiarato illegittimo il licenziamento *de quo*, con conseguente condanna della convenuta a reintegrarlo in servizio e a corrispondergli l'indennit  di cui all'art. 18, quanto comma, L. n. 300/1970; in subordine che venisse annullato o dichiarato illegittimo il licenziamento *de quo*, con conseguente dichiarazione di risoluzione del rapporto di lavoro e condanna della convenuta a corrispondergli

l'indennità di cui all'art. 18, quinto comma, L. n. 300/1970; in ulteriore subordine che venisse annullato o dichiarato illegittimo il licenziamento *de quo*, con conseguente dichiarazione di risoluzione del rapporto di lavoro e condanna della convenuta a corrispondergli l'indennità di cui all'art. 18, sesto comma, L. n. 300/1970. Con vittoria delle spese.

Costituitasi in giudizio chiedeva il rigetto del ricorso perché infondato. Con vittoria delle spese.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di attività istruttoria, all'udienza del 14 settembre 2015 la causa è stata discussa e, all'esito, il Giudice si è riservato.

Il ricorso è parzialmente fondato e deve essere accolto nei limiti che seguono.

Sono incontestati tra le parti i seguenti elementi di fatto: il non ha superato il periodo di comporto; i giorni di assenza effettuati dal sig.

A fronte di tali elementi di fatto parte resistente ha ritenuto di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per impossibilità di utilizzo della prestazione lavorativa.

La datrice di lavoro ha precisato di aver adibito il nel corso del rapporto di lavoro, a funzioni compatibili con il suo handicap, e, in particolare, da ultimo, alla funzione di indicizzazione e tipizzazione delle pratiche con compiti di back office non coinvolgenti il contatto diretto con la clientela. In sostanza, l'attività è simile a quella di un call center, con la differenza che il trattamento delle problematiche e delle esigenze della clientela avviene tramite la ricezione e la lavorazione di documentazione cartacea.

La società resistente ha altresì sottolineato l'importanza di tale funzione, alla luce del fatto che la clientela che ha presentato un reclamo deve essere seguita con rapidità ed efficienza, pena il passaggio ad altra compagnia telefonica concorrente.

A sostegno del licenziamento intimato, la ha fatto riferimento ad una recente sentenza della Suprema Corte secondo la quale "L'eccessiva morbilità dovuta a reiterate assenze (anche se "incolpevoli" e nei limiti del periodo di comporto) da cui deriva una prestazione lavorativa non sufficientemente e proficuamente utilizzabile da parte della società, perché inadeguata e discontinua sotto il profilo produttivo e pregiudizievole per l'organizzazione aziendale, legittima il licenziamento per giustificato motivo soggettivo. È dunque 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)" (Cassazione, Sez. L, Sentenza n. 18678 del 04/09/2014).

Parte ricorrente ha sostanzialmente mosso due critiche a tale decisione: da un lato ha sottolineato il carattere vincolante dell'art. 2110 c.c., sostanzialmente disapplicato dalla Corte di Cassazione nella sentenza *de qua*, e l'illegittimità di intimare il licenziamento ponendo a fondamento l'eccessiva morbilità prima del superamento del periodo di comporto; dall'altro lato ha sottolineato che l'asserito scarso rendimento si sarebbe dovuto far valere per l'intimazione di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo e non oggettivo.

Occorre prendere le mosse dalla sentenza richiamata. La Corte di Cassazione, nel passaggio prodromico all'affermazione di principio oggi in discussione, ha ricordato che "Occorre ricordare che, ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 3, "il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. La giurisprudenza di questa Corte ha, poi, precisato che in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto (*ex multis*, Cass., n. 7474 del 2012). Ancora, si è affermato che è legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento qualora sia risultato provato, 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, avuto riguardo al confronto dei risultanti dati globali riferito ad una media di attività tra i vari dipendenti ed indipendentemente dal conseguimento di una soglia minima di produzione (Cass., n. 3876 del 2006)".

La Corte ha ritenuto che corollario di tali principi fosse la netta distinzione tra la malattia posta alla base del superamento del periodo di comporta e quella posta alla base dello scarso rendimento. In sostanza una cosa è la disciplina dell'art. 2110 c.c., in ragione della quale da un lato il datore di lavoro non può recedere dal rapporto prima del superamento del cosiddetto periodo di comporta, e, dall'altro, il superamento di quel limite è condizione sufficiente di legittimità del recesso, nel senso che non è 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. Altra cosa è la malattia che non rileva di per sé, ma in quanto le assenze in questione, anche se incolpevoli, hanno determinato scarso rendimento e inciso negativamente sulla produzione aziendale.

Nell'un caso il datore di lavoro ha il solo onere di dedurre ed allegare il superamento del periodo di comporta, il quale - per ciò solo - legittima la risoluzione del rapporto. Nell'altro caso il datore di lavoro ha invece l'onere di allegare e provare che le modalità delle assenze hanno determinato l'impossibilità di utilizzo della prestazione lavorativa.

Pertanto, la prima censura non può essere accolta atteso che nel caso in esame il licenziamento non è stato intimato, pacificamente, per superamento del periodo di comporta, ma in quanto le assenze avrebbero interferito a tal punto con l'attività lavorativa da rendere di fatto la prestazione del sig. _____ non fruibile da parte dell'azienda. Pertanto il richiamo all'art. 2110 c.c. non è pertinente, disciplinando lo stesso un caso affatto diverso da quello in esame.

Anche la seconda censura non può essere accolta, atteso che secondo i principi recentemente espressi dalla Corte di Cassazione ciò che conta non è la colpevolezza/negligenza o meno del lavoratore, ma il fatto che le assenze, anche se incolpevoli, abbiano di fatto ed in modo oggettivo dato luogo ad un rendimento così scarso da non essere la prestazione utile per il datore di lavoro.

Sul punto parte della giurisprudenza di merito ha chiarito che tra i fatti relativi all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa - in relazione ai quali può essere intimato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo - rientra l'eccessiva morbilità dovuta a reiterate assenze per malattia qualora la prestazione non sia più utile al datore di lavoro (si veda Tribunale di Milano, sentenza n. 1341/2015, estens. Dott. Scarzella).

Ciò chiarito, è opportuno verificare se nel caso in esame le assenze si siano verificate con una modalità tale da rendere inutile la prestazione lavorativa nelle giornate di presenza in azienda.

Orbene, dai documenti prodotti da parte resistente emerge che le assenze sono state numerose (808 giorni per circa 1500 giorni di lavoro), brevi e reiterate, costanti nel tempo e spezzettate, concentrate prevalentemente in periodi a stretto contatto con ferie e festività (il ricorrente non ha mai lavorato nel periodo compreso tra capodanno e l'epifania) ovvero con giorni di permessi.

Parte resistente ha specificato che il lavoro del ricorrente consiste prevalentemente nel rispondere ai reclami dei clienti attraverso la corrispondenza e che spesso tale attività non si risolve in un unico contatto ma necessita di più conversazioni. Ha anche sottolineato l'importanza di tale attività perché nel momento del reclamo il cliente è scontento ed è quindi più facilmente convincibile da parte delle aziende della concorrenza a cambiare operatore. Ha infine rilevato come lo spezzettamento costante ed impreveduto del periodo di malattia - sempre a ridosso del weekend - rendesse molto complicato per gestire quei clienti di cui si sarebbe dovuto occupare il ricorrente.

Sicuramente, la modalità con cui il _____ tato assente ha causato delle profonde difficoltà all'azienda, che ha dedotto di dover ~~aggravare~~ il lavoro dei colleghi del ricorrente per evitare che le pratiche restassero inevase.

Si ritiene però che ciò non sia sufficiente per ritenere la prestazione lavorativa "*non sufficientemente e proficuamente utilizzabile*", secondo quanto richiesto dalla Suprema Corte.

Infatti per concretizzare il requisito *de quo* è necessario che la prestazione non sia utilizzabile nei giorni di presenza del lavoratore: in altri termini la non utilizzabilità non deve essere valutata complessivamente - perché è evidente che un'assente pari sostanzialmente al 60% rendono la prestazione nel complesso scarsamente utile - ma nei giorni in cui essa viene effettuata. Parte resistente avrebbe cioè dovuto dedurre e provare

che ciò che veniva fatto dal sig. _____ nei giorni di presenza era sostanzialmente inutile per l'azienda, per le sue caratteristiche.

Non avendo dato la datrice di lavoro prova di questa specifica circostanza, non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, con conseguente applicabilità della disciplina dettata dall'art. 18, quinto comma, della L. n. 300/1970.

A tal riguardo, non può infatti esser accolta la prima domanda subordinata del ricorrente, che richiede l'applicazione del quarto comma dell'art. 18, atteso che nel caso in esame il fatto posto alla base del licenziamento non è manifestamente insussistente. Infatti, la resistente ha dedotto e dimostrato sia l'elevato numero delle assenze, che la modalità di fruizione del congedo per malattia, che l'impatto negativo generale per l'organizzazione aziendale.

Per tali ragioni, deve esser dichiarato risolto il rapporto di lavoro intercorso alla data del 14 gennaio 2015. Parte resistente deve esser altresì condannata al pagamento di un'indennità risarcitoria che, in ragione del comportamento delle parti e della durata del rapporto di lavoro, pare equo quantificare in quindici mensilità.

Considerato che la domanda è stata accolta in misura non superiore alla proposta conciliativa formulata dal Giudice ed accettata da parte resistente all'udienza del 16 settembre 2015, giusto il disposto dell'art. 91, secondo comma, c.p.c., parte ricorrente deve essere condannata al pagamento delle spese maturate successivamente alla formulazione della proposta (corrispondenti con la fase di decisione). Visto che parte resistente deve essere invece condannata al pagamento delle spese della fase introduttiva, pare equo nel complesso compensare integralmente le spese di lite.

PQM

Dichiara risolto il rapporto di lavoro tra (

_____)
far data dal 14 gennaio 2015;

_____)
condanna

_____)
a corrispondere a

un'indennità risarcitoria pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
compensa integralmente le spese di lite.

Si comunichi.

Milano, 16 settembre 2015

IL GIUDICE

Dott.ssa Giulia Marzia LOCATI

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:
XX, CON L'AVV. A. CIVITELLI

RICORRENTE/I

contro

XXX, con il patrocinio dell'avv. FORTUNAT ANDREA 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

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, nanti 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 improvvise 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