

CORTE CASSAZIONE: illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto quando il dipendente manchi dal lavoro per cause imputabili alla pericolosità del posto di lavoro

Robert Tenuta, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Come è noto, le vigenti disposizioni contrattuali prevedono che in caso di malattia i dirigenti sanitari hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi e che ai fini della maturazione del predetto periodo l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

Superato il periodo di comporto l'azienda può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro. Se però l'assenza per malattia è avvenuta perché l'azienda non ha rispettato le regole di sicurezza, il dipendente in malattia può assentarsi dal lavoro tutto il tempo necessario a guarire, senza perdere il posto; tutte le volte in cui la malattia è dovuta alla colpa del datore di lavoro, che non ha predisposto le misure di sicurezza necessarie ad evitare infortuni, non vale più il cosiddetto comporto, ossia il limite massimo di giorni oltre il quale è possibile licenziare il dipendente assente.

Non si contano quindi nel periodo di comporto tutte le assenze dovute per causa del datore di lavoro e della mancata adozione, da parte di quest'ultimo, delle misure di sicurezza per prevenire infortuni e incidenti sul luogo di lavoro.

Il predetto principio è stato ribadito dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con Sentenza n. 21901 del 28 ottobre 2016, in occasione di una vertenza instaurata da un dipendente di un'azienda sanitaria che aveva subito un'aggressione all'interno dell'ospedale ad opera di due individui mascherati che lo avevano di notte assalito e malmenato nel luogo di lavoro senza difficoltà, avendo potuto utilizzare degli accessi incustoditi e privi di normali misure atte a garantire l'impenetrabilità di estranei all'interno.

L'evento traumatico aveva causato al dipendente la necessità di assentarsi dal lavoro per malattia per diverso tempo, che, aggiunto ad altri episodi di malattia, ha portato il predetto a superare il periodo di comporto (18 mesi) e, di conseguenza, l'azienda ha ritenuto di risolvere il rapporto di lavoro.

Il dipendente si era pertanto rivolto al Tribunale contestando tale licenziamento; avendo il Tribunale rigettato tale richiesta il predetto aveva adito la Corte di Appello che, ritenuto che le assenze dal lavoro verificatesi in un determinato periodo fossero ascrivibili a colpa del datore di lavoro ex art. 2087 c.c. e dunque non computabili ai fini del periodo di comporto, aveva accolto il ricorso dell'interessato, disponendo la reintegrazione in servizio.

Per la Cassazione di tale sentenza l'azienda sanitaria si è allora rivolta alla Corte di Cassazione, sezione lavoro, sostenendo che l'aggressione si era trattato di un evento imprevisto, che non poteva essere ricondotto alla mancata adozione di misure di sicurezza.

La Cassazione ha dichiarato il ricorso dell'azienda sanitaria inammissibile, rilevando che correttamente la Corte d'Appello aveva osservato che nel caso di lavoratori esposti al rischio di rapina, l'osservanza del generico obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro l'apprestamento di adeguati mezzi di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori nei confronti dell'attività criminosa di terzi nei casi in cui la prevedibilità del verificarsi di episodi di aggressione sia insita nella tipologia di attività esercitata, in ragione anche delle plurime reiterazioni di rapine in un determinato arco temporale.

La Corte d'Appello ha evidenziato che in giudizio era stata comprovata la notorietà dell'insufficiente sicurezza dell'ospedale; la Corte di Cassazione, rilevando che in riferimento a tale specifica motivazione l'azienda sanitaria, nel suo ricorso, non si confronta, ha ritenuto il ricorso medesimo inammissibile.