



**Nctm**

ASSENTEISMO NELLE AZIENDE

Workshop GIDP

15 gennaio 2016



Nctm





Nctm

## COSA PUÒ FARE IL DATORE DI LAVORO IN CASO DI MALATTIA?

Art. 5, L. 300/70 **preclude controlli “privati”** in ordine allo stato di salute del lavoratore che sia assente per malattia; tali controlli possono essere realizzati solamente per tramite delle strutture convenzionate (*INPS*)

Quanto precede non toglie che siano **possibili controlli investigativi** diretti a verificare l’eventuale simulazione della malattia, o – in ogni caso – il carattere non invalidante dell’evento morboso.

Fermo restando quanto sopra, la simulazione dello stato morboso potrà essere contestata in sede giudiziale, **non avendo** la diagnosi/il giudizio del medico SSN **natura di fede pubblica**, pur avendo – naturalmente – un elevato livello di attendibilità



Nctm

## LA SIMULAZIONE DELLA MALATTIA: LE VALUTAZIONI DELLA GIURISPRUDENZA

Per la verifica della simulazione dell'evento morboso occorre valutare:

- (a) l'**incongruenza** tra prognosi e diagnosi (cfr. Cass. Civ. sez. Lav., 5 maggio 2000, n. 5622);
- (b) l'**incongruenza** tra prognosi e terapia (cfr. Pretura di Torino, sent. 19 gennaio 1989);
- (c) la **tardività** della visita medica (che rende priva di attendibilità la prognosi riferita al periodo precedente – cfr. Tribunale di Roma, sent. 2 giugno 2000);
- (d) il **contrasto** tra il giudizio del medico curante e quello del medico di controllo (cfr. Cass. Civ., sez. Lav., 5 settembre 1988, n. 5027);
- (e) l'**omissione** di visita medica per l'emissione del certificato da parte del medico curante (cfr. Cass. Civ., sez. Lav., 9 marzo 2012, n. 3705);



Nctm

## LA SIMULAZIONE DELLA MALATTIA: LE VALUTAZIONI DELLA GIURISPRUDENZA

Rilevano, altresì, le **circostanze complessive di fatto e il comportamento del lavoratore**, in particolare nei seguenti casi:

- (i) svolgimento di **altra attività** lavorativa nel corso dell'assenza per malattia (ciò che rileva anche sotto il profilo della violazione del dovere di **non ritardare la guarigione** – cfr. Cass. Civ., sez. Lav., 5 agosto 2014, n. 17625);
  
- (ii) **assenza preceduta da richiesta di fruire di un permesso** nella medesima giornata, respinta dal datore di lavoro (cfr. Tribunale di Milano, sent. 3 luglio 1991).



Nctm

## L'ASSENZA DEL LAVORATORE ALLA VISITA MEDICA DI CONTROLLO

**L'ingiustificata assenza** del lavoratore alla visita medica di controllo comporta - oltre ai provvedimenti dell'INPS in ordine all'indennità di malattia - la possibilità, per il datore di lavoro, di avviare un procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore stesso, stante il manifesto rilievo disciplinare della condotta.

La valutazione del caso e le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile nel caso di specie determinano la sanzione applicabile, che - nei casi più gravi - può essere anche il provvedimento del licenziamento per giusta causa.



**Nctm**

## L'ASSENZA DEL LAVORATORE ALLA VISITA MEDICA DI CONTROLLO

L'assenza del lavoratore è ingiustificata nei seguenti casi:

- (a) non avere udito il campanello durante il riposo o per altri motivi;
- (b) mancanza del nominativo del lavoratore sul citofono;
- (c) non funzionamento del campanello o del citofono;
- (d) mancata o incompleta comunicazione dell'indirizzo di reperibilità;
- (e) espletamento di incombenze effettuabili in orari diversi.



Nctm

## L'ART. 2110 COD. CIV. NELLA GIURISPRUDENZA

L'art. 2110 cod. civ. ha ancora **carattere vincolante**?

Secondo la sent. n. 18678 del 4 settembre 2014 della Corte di Cassazione, sezione Lavoro, vi è disapplicazione dell'art. 2110 cod. civ. in caso di *“evidente violazione della diligente collaborazione dovuta dal dipendente”* ...

... ossia quando vi sia **sproporzione tra gli obiettivi fissati per il lavoratore e quanto da questi effettivamente realizzato.**

In ogni caso, si tratterebbe di licenziamento per **giustificato motivo oggettivo.**



Nctm

## L'ART. 2110 COD. CIV. NELLA GIURISPRUDENZA

Conferma tale orientamento l'ordinanza del Tribunale di Milano n. 26212/2015, ai sensi della quale vi è una *“netta distinzione”* tra il licenziamento per superamento del periodo di comporto (alle condizioni di cui all'art. 2110 cod. civ.) e l'impossibilità sopravvenuta della prestazione, configurabile allorquando **le modalità delle assenze del lavoratore, ancorché incolpevoli, determinino l'impossibilità di utilizzo della prestazione lavorativa.**

L'ordinanza in commento precisa che - ai fini della legittimità del provvedimento adottato dal datore di lavoro - **la prestazione lavorativa non deve essere utilizzabile neppure nei giorni di presenza.**



Nctm

## L'ART. 2110 COD. CIV. NELLA GIURISPRUDENZA

Il citato provvedimento non è un *unicum* nella giurisprudenza del Tribunale di Milano.

Conferma l'orientamento anche l'ordinanza n. 1341/2015, ai sensi della quale *“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”*.



Nctm

## L'ART. 2110 COD. CIV. NELLA GIURISPRUDENZA

Le più recenti pronunce della Corte di Cassazione, tuttavia, sembrano riaffermare il carattere vincolante della previsione di cui all'art. 2110 cod. civ.

In particolare, la sentenza n. 17436 del 2 settembre 2015 - censurando espressamente la richiamata sentenza n. 18678/2014 - ha statuito che *“poiché è stato intimato per scarso rendimento dovuto essenzialmente all'elevato numero di assenze, ma non tali da esaurire il periodo di comporto, il recesso in oggetto si rivela ingiustificato. La contraria opinione [...] si pone in contrasto con l'ultratrentennale e sempre costante giurisprudenza di questa S.C. - cui va data continuità - che, a partire da Cass. S. U. n. 2072/80, ha sempre statuito che, anche in ipotesi di reiterate assenze del dipendente per malattia, il datore di lavoro non può licenziarlo per giustificato motivo [...] ma può esercitare il recesso solo dopo che sia esaurito il periodo all'uopo fissato dalla contrattazione collettiva”.*





Nctm



Kevin really didn't have much time  
for all this teamwork rubbish!



Nctm

## UN METODO DI CONTRASTO ALL'ASSENTEISMO: I PREMI LEGATI ALLA PRESENZA

Uno strumento di contrasto all'assenteismo comunemente utilizzato concerne la previsione di importi premiali legati alla presenza dei lavoratori in azienda.

Particolarmente diffuse sono le previsioni di importi progressivi per incentivare la presenza nei giorni di venerdì e di lunedì (a titolo esemplificativo, previsione di .... € mensili legati ad otto presenze nei giorni che precedono e seguono il fine settimana; in caso di assenze, è prevista una riduzione proporzionale del premio).

Parte della dottrina (allo stato non supportata dalla giurisprudenza) rileva la possibile natura discriminatoria della previsione; in particolare, il rischio riguarderebbe le lavoratrici madri, che risulterebbero in tale contesto svantaggiate).



Nctm

## LA DETASSAZIONE 2016

E' prevista una imposta sostitutiva dell'IRPEF, pari al 10% entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi ovvero a 2.500 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, per le somme e ai benefit corrisposti per incrementi di produttività o sotto forma di partecipazioni agli utili dell'impresa.

Affinché sia possibile godere dell'imposta agevolata è necessario che l'erogazione avvenga **in esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU.**



Nctm

## PROSPETTIVE PER IL CONTRASTO ALL'ASSENTEISMO

Quali sono – oggi – gli strumenti giuridici a disposizione per contrastare l'assenteismo?

- a) **l'incentivazione del lavoro part-time** (si segnala, in particolare, la previsione di cui alla L. n. 208/2015, art. 1, comma 284, che disciplina il part-time per i lavoratori vicini alla pensione di vecchiaia);
- b) il **demansionamento** per il "*miglioramento delle condizioni di vita*" (ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., con formalizzazione dell'accordo nelle sedi di cui all'art. 2113 cod. civ.);
- c) l'introduzione di regimi di **orario flessibile**;
- d) il **lavoro a domicilio / il telelavoro**;
- e) le **misure di conciliazione famiglia / lavoro** (di cui al D. Lgs. n. 80/2015, avente natura sperimentale);



Nctm

## PROSPETTIVE PER IL CONTRASTO ALL'ASSENTEISMO

- f) la diffusione del **welfare aziendale**, con l'introduzione e lo sviluppo di misure di assistenza (asili nido, campi estivi, assistenza agli anziani, etc.) agevolate ai sensi dell'art. 51 TUIR, così come modificato dall'art. 1, comma 190, L. 208/2015, che prevede l'esclusione (a specifici limiti e le condizioni) dei relativi esborsi dal reddito da lavoro dipendente, nonché la detassazione degli stessi.

## I NOSTRI UFFICI



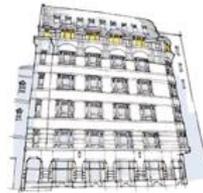
### MILANO

Via Agnello, 12  
20121 Milano  
Tel.: +39 02 725511  
Fax.:+39 02 72551501



### ROMA

Via delle Quattro Fontane, 161  
00184 Roma  
Tel.: +39 06 6784977  
Fax.: +39 06 6790966



### LONDON

St Michael's House  
1 George Yard, Lombard Street  
EC3V 9DF London  
tel. +44 (0) 20 73759900  
fax +44 (0) 20 79296468



### BRUSSELS

Avenue de la Joyeuse Entrée,1  
1040 Brussels  
Tel.: +32 (0)2 2854685  
Fax.:+32 (0)2 2854690



### SHANGHAI

28th Floor, Hong Kong Plaza  
283, Huaihai Zhong Road  
200021 Shanghai  
Tel: +86 21 5116 2805  
Fax: + 86 21 5116 2905