

# Il contrasto all'assenteismo

## Misure messe in atto nella contrattazione aziendale di Fabio Pulvirenti [\*]

La recente ordinanza della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione del 19 ottobre 2017, che ha rimesso alle Sezioni Unite la questione inerente la natura del licenziamento intimato prima del superamento del periodo di comporto, ha riportato all'attenzione degli interpreti la questione mai sopita circa l'efficacia degli attuali strumenti normativi di contrasto all'uso eccessivo ed indiscriminato dell'istituto dell'assenza per malattia<sup>[1]</sup>.

Un dato, statistico, è di tutta evidenza: nell'ultimo anno oggetto di rilevazione da parte dell'Osservatorio dell'INPS sulle certificazioni di malattia si è registrato un aumento di tale tipologia di assenza: dagli 8 milioni di eventi morbosi registrati annualmente nel settore privato (dal 2012 al 2015) si è saliti ad oltre 9 milioni del 2016, con innalzamento dei giorni di malattia dai 77.402 del 2012 agli 81.432 del 2016<sup>[2]</sup>.

È di facile intuibilità che un maggiore ricorso alla malattia da parte dei dipendenti può rappresentare per le aziende un innalzamento dei propri costi, oltre che riverberarsi sulla produttività complessiva dell'impresa. Si comprende, pertanto, l'esigenza di poter attivare meccanismi legali che possano fungere da deterrente nei confronti dei fenomeni di "ripetuta assenza di un dipendente dal posto di lavoro"<sup>[3]</sup>, meglio noti con il termine di assenteismo.

Il legislatore, sul punto, si è tuttavia astenuto dal fornire indicazioni specifiche in grado di ripartire le responsabilità derivanti da atteggiamenti elusivi o arbitrari. L'unica regola in materia è rappresentata dall'art. 2110 del codice civile; tale disposizione, tuttavia, inserita in un tessuto storico-normativo in cui non esisteva una disciplina limitativa dei licenziamenti, si limita a garantire ai dipendenti la conservazione del posto di lavoro in presenza di specifiche cause legittimanti la sospensione della prestazione (infortunio, malattia, gravidanza, puerperio) fino ad un margine temporale di tollerabilità, detto periodo di comporto, stabilito dalle fonti ivi richiamate (legge, norme corporative, usi o equità).

Con l'abrogazione dell'ordinamento corporativo il ruolo integrativo della legge è stato attribuito ai contratti collettivi stipulati da liberi sindacati, i quali, inizialmente, hanno completato il precetto legale fissando i limiti temporali massimi di conservazione del posto di lavoro per ciascun episodio di malattia, singolarmente e continuativamente inteso (c.d. comporto "secco"). A seguito dell'operazione ermeneutica che esteso il concetto di "malattia" alle ipotesi "di un succedersi di malattie a carattere intermittente o reiterato, ancorché frequenti e discontinue"<sup>[4]</sup> si è diffuso un diverso sistema di calcolo del periodo di comporto, consistente nel cumulo di tutte le assenze dovute a più episodi di malattia all'interno di un determinato arco di temporale, anch'esso stabilito nel Ccnl, entro il quale il dipendente avrà diritto alla conservazione del posto (c.d. comporto frazionato o per sommatoria)<sup>[5]</sup>. In alcuni casi, inoltre, l'autonomia sindacale ha introdotto un ulteriore periodo di mantenimento del posto di lavoro, sebbene non retribuito, quale estremo bilanciamento tra l'interesse datoriale ad ottimizzare le risorse disponibili e l'esigenza dei lavoratori a non perdere definitivamente la possibilità di affermazione della propria professionalità<sup>[6]</sup>.

Ancor più incisiva è stata la funzione di disincentivo economico rispetto all'uso sostenuto e talvolta abnorme dell'istituto della malattia. È stata la negoziazione interna alle singole aziende, "formalmente libera da vincoli legali"<sup>[7]</sup>, ad introdurre e regolamentare, in concomitanza con il decentramento delle relazioni collettive avvenuto a partire dalla fine degli anni '50, sistemi di remunerazione premiale subordinati, tra i vari parametri, anche alla presenza al lavoro, quale indice indiretto di produttività individuale<sup>[8]</sup>. Tali forme di incentivo retributivo hanno, peraltro, goduto del favor esplicito del legislatore, che ne ha agevolato la diffusione attraverso politiche di detassazione e decontribuzione sin dalla fine degli anni Novanta<sup>[9]</sup>.

La contrattazione collettiva, generalmente, attribuisce alla percentuale di assenteismo un effetto correttivo nei confronti del premio aziendale originariamente calcolato in base al raggiungimento di determinati obiettivi di produttività, qualità e redditività. Sono specificate, inoltre, le assenze escluse da tale percentuale, come quelle derivanti da ricoveri ospedalieri, infortuni sul lavoro e maternità obbligatoria<sup>[10]</sup>.

Non mancano casi in cui, ritenuta la presenza sul lavoro quale parametro primario di misurazione dell'efficienza produttiva, la corresponsione e l'entità del premio di risultato vengono condizionate soltanto alla quantità di assenze effettuate. Ne è un esempio il contratto integrativo sottoscritto il 30.6.2017 da un'impresa cooperativa operante nel settore logistico e dalle articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative: tale accordo, fissata preliminarmente la soglia massima



(6%) di assenteismo collettivo tollerata dal datore di lavoro ai fini dell'erogazione dell'incentivo retributivo, prevede l'accesso al premio individuale per i lavoratori che nell'arco di ciascun trimestre non abbiano effettuato più di 4 giornate di assenza dal lavoro, fatte salve le assenze derivanti da ferie, infortuni sul luogo di lavoro (rimanendo esclusi quelli *in itinere*), permessi per disabilità ed infine congedi parentali (questi ultimi fino al limite di 5 giorni nel trimestre).

Vi sono anche accordi aziendali, come quello dei gruppi FCA e CNH Industrial, che in aggiunta alla valorizzazione della presenza al lavoro, ottenuta mediante il riconoscimento di un incentivo economico *ad hoc* slegato dall'andamento dell'impresa sul mercato, hanno introdotto misure di tipo repressivo, allo scopo di sanzionare l'uso reiterato delle assenze per malattia, come la perdita della copertura retributiva dei primi giorni di sospensione del rapporto di lavoro (c.d. carenza)<sup>[11]</sup>.

La tendenza ad affrontare il tema dell'assenteismo da un lato spiccatamente sanzionatorio ha fatto breccia anche al livello superiore di contrattazione, quella nazionale. A fare da precursore è stato il CCNL del Commercio che, con l'intesa siglata il 26.02.2011 "al fine di prevenire situazioni di abuso", ha modificato il regime retributivo del periodo di carenza. L'art. 176 prevede, infatti, un meccanismo decrescente di copertura economica dei primi tre giorni di assenza per malattie di durata inferiore a 12 giorni: al terzo evento morboso nel corso dell'anno solare l'integrazione retributiva a carico aziendale scende dal 100% al 66%, si dimezza alla quarta malattia fino ad azzerarsi dal quinto episodio in poi<sup>[12]</sup>.

Meno drastico, ma ugualmente incisivo nel penalizzare le assenze brevi è stato il CCNL del settore Metalmeccanico, che non ha statuito, come nel Commercio, l'azzeramento del trattamento economico della carenza relativa ad episodi morbosi di durata inferiore a 5 giorni, ma una sua riduzione al 66% al raggiungimento della quarta assenza ed al 50% dalla quinta malattia in poi<sup>[13]</sup>.

L'esempio paradigmatico del consolidamento di una "funzione sanzionatoria" propria dell'autonomia sindacale è rappresentato dal CCNL dei servizi ambientali. In tale settore, infatti, l'originaria regolamentazione dell'assenteismo breve, risalente al 17.06.2011, incideva unicamente sull'entità del premio di risultato dei dipendenti che, superata la soglia di assenteismo medio del 4,7% avessero effettuato nell'arco dell'anno solare un determinato numero di assenze per malattia di durata non superiore a 5 giornate lavorative<sup>[14]</sup>. Il nuovo testo dell'art. 42 del CCNL, frutto dell'intesa siglata dalle parti sociali il 03.05.2017, fermi restando i requisiti di cui sopra, non prevede più una riduzione dell'emolumento premiale, bensì:

1. una trattenuta slegata dall'erogazione di un premio di produttività ed incidente su una voce retributiva mensile fissa, denominata "indennità integrativa"<sup>[15]</sup>;
2. in aggiunta alla trattenuta, nei casi di prolungato assenteismo (a partire dal 12° evento morboso nell'anno) è previsto che le giornate di assenza vadano computate in misura doppia ai fini del calcolo del periodo di comportamento.

Anche il CCNL Esercizi Cinematografici, novellato il 15.06.2016, sanziona la reiterazione delle assenze per malattia non superiori a due giorni, cadenti nelle giornate di sabato, domenica e festivi, con il dimezzamento del trattamento economico relativo al terzo episodio di malattia e la cessazione della sua corresponsione a partire dal quarto evento, cui si aggiunge il computo in numero doppio delle assenze ai fini del raggiungimento dei limiti del comportamento<sup>[16]</sup>.

Da ultimo, sulla scia tracciata dagli altri settori, si segnala il recentissimo accordo del 03.12.2017 per il rinnovo del CCNL Logistica, spedizione e trasporto merci che ha introdotto una disposizione specifica contro il fenomeno dell'assenteismo, volta a "disincentivare e contrastare" le assenze ripetute da parte del personale viaggiante e di quello adibito alla movimentazione delle merci. Sono previste anche in questo caso penalizzazioni economiche incidenti sia sul compenso per lavoro straordinario che sul pagamento del periodo di carenza, in occasione di assenze per malattia successive a giorni non lavorativi, con progressivo decremento della copertura economica a carico del datore di lavoro fino al suo azzeramento a partire dal settimo evento morboso in avanti<sup>[17]</sup>. ■

## Note

<sup>[1]</sup> Le Sezioni Unite sono chiamate a decidere se all'ipotesi in questione sia pertinente il principio di conservazione degli atti giuridici fissato dall'art. 1367 cod. civ., la cui applicazione renderebbe il licenziamento intervenuto prima dell'esaurimento del periodo di comportamento né nullo né ingiustificato, ma solo temporaneamente inefficace fino al venir meno dello stato di malattia. L'ordinanza è pubblicata sul sito della Corte di Cassazione, al seguente link:

[http://www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/24766\\_10\\_2017\\_no-index.pdf](http://www.cortedicassazione.it/cassazione-resources/resources/cms/documents/24766_10_2017_no-index.pdf)

<sup>[2]</sup> I dati dell'Osservatorio sono pubblicati sul sito istituzionale dell'INPS, ed in particolare quelli relativi agli anni 2011-2013 sono reperibili da: [https://www.inps.it/docallegatiNP/News/Documents/StatInBreve\\_MALATTIA\\_2013.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/News/Documents/StatInBreve_MALATTIA_2013.pdf); quelli del 2014-2015 da [https://www.inps.it/banchedatistatistiche/menu/malattia/StatInBreve\\_MALATTIA\\_2015.pdf](https://www.inps.it/banchedatistatistiche/menu/malattia/StatInBreve_MALATTIA_2015.pdf); quelli dell'anno 2016 da <https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/malattia/main.html>.

<sup>[3]</sup> La definizione è tratta da Alessandri G.-Monti R., *Il fenomeno dell'assenteismo aziendale. Come gestirlo*, in Bollettino Adapt n. 20 del



19.05.2014, da [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it).

<sup>[4]</sup> Il corsivo è tratto dalla sentenza della Cassazione a Sezioni Unite n. 2072 del 29/3/1980 (da *Not. Giur. Lav.*, 1980, pag. 416), che amplia l'operatività del divieto di licenziamento di cui all'art. 2110 cod. civ. ai casi di reiterate assenze del dipendente per malattia (c.d. eccessiva morbilità), in precedenza ricondotti nell'alveo del licenziamento per motivo oggettivo o di risoluzione per impossibilità sopravvenuta della prestazione.

<sup>[5]</sup> Il periodo di mantenimento del posto di lavoro in presenza di una pluralità di episodi morbosi è stabilito dalla maggior parte dei CCNL in funzione dell'anzianità di servizio; l'arco temporale varia da un minimo di 6 mesi (es. settore assicurativo, alimentari) ad un massimo di 48 mesi (credito, case di cura private).

<sup>[6]</sup> Il CCNL delle Agenzie Interinali prevede, ad esempio, la proroga del comporto, purché il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato "aspettativa senza retribuzione".

<sup>[7]</sup> Così Rusciano M., in *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Utet, Torino, 2003, pag. 51. Già la dottrina dell'epoca sottolineava il carattere spontaneo del livello aziendale di contrattazione, quale derivazione ed "invenzione" del sistema sindacale italiano (Romagnoli U., *Il contratto collettivo d'impresa*, Giuffrè, Milano, 1963, pag. 5).

<sup>[8]</sup> Sui premi di risultato, cfr. G. P. Cella (a cura di), *Il ritorno degli incentivi*, Franco Angeli, Milano, 1989; più in generale, sulle caratteristiche della contrattazione decentrata, v. F. Lunardon, *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, in *Gior. dir. lav. rel. ind.*, 2012, 133, n. 1, pagg. 21 e ss.

<sup>[9]</sup> La prima norma a contemplare un regime contributivo agevolato è stata l'art. 2, l. 23.5.1997, n. 135, che escludeva dalla base imponibile le "erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati". Le successive manovre di bilancio hanno via via prorogato i meccanismi di detassazione e decontribuzione. Gli ultimi interventi legislativi (art. 1, comma 182, l. 28.12.2015, n. 208, come modificato dall'art. 55 del d.l. 24.04.2017, n. 50, conv. in l. n. 96/2017) hanno incontrato un significativo gradimento da parte delle imprese, tant'è che al 18.09.2017 sono stati depositati ben 25.658 contratti aziendali e territoriali sui premi di produttività (fonte: <http://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/>).

<sup>[10]</sup> Una recente disamina di accordi integrativi in materia di premi di produttività è contenuta in Perciavalle F., Tomassetti P. (a cura di), *Il premio di risultato nella contrattazione aziendale*, Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro ADAPT, *Labour studies e-book series* n. 59/2016.

<sup>[11]</sup> Il Contratto collettivo specifico di lavoro del gruppo, sottoscritto in data 7.7.2015, contempla uno specifico "incentivo di produttività", calcolato in base alle "ore effettivamente lavorate in regime ordinario" (art. 14), e riprende la disciplina sull'assenteismo introdotta dagli accordi FIAT del 2010 (Pomigliano d'Arco e Mirafiori) che esclude la copertura retributiva a carico dell'azienda (resta solo quella a carico dell'INPS) per i primi due giorni di assenza per malattia di durata inferiore a 5 giorni, ricadenti nelle giornate lavorative che precedono o seguono le festività o le ferie o il riposo settimanale, fatte salve le ipotesi di eventi morbosi comportanti ricovero ospedaliero o gravi patologie che richiedono terapie salvavita (art. 25).

<sup>[12]</sup> Sono esclusi, e quindi non computabili, gli eventi morbosi verificatisi durante il periodo di gravidanza, quelli derivanti da ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi, sclerosi multipla o progressiva e da patologie gravi e continuative che comportano terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale.

<sup>[13]</sup> Art. 2, titolo sesto, del contratto stipulato il 5.12.2012; anche in questo caso sono escluse tutte le assenze dovute a gravidanza, ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, ed a malattie gravi ed invalidanti.

<sup>[14]</sup> La decurtazione era pari a 15 euro, qualora fosse stato superato il terzo evento morboso; dalla sesta assenza in poi l'importo aumentava ad euro 35. La disciplina (art. 42, lettera G) non operava nei casi di ricovero ospedaliero e di gravi patologie, anche di genere, comportanti terapie salvavita.

<sup>[15]</sup> La trattenuta *de qua* viene effettuata, fermo restando il requisito del superamento del tasso di assenteismo medio aziendale del 4,7% nel corso dell'anno solare precedente, a partire dalla sesta assenza di durata non superiore a cinque giorni (derivante da malattia o infortunio non avvenuto sul luogo di lavoro). L'importo massimo che può essere decurtato al raggiungimento del decimo episodio morboso è pari a 45 euro. Non sono computabili le assenze da cui derivi ricovero, ospedalizzazione domiciliare, terapie salvavita e quelle dovute ad eventi morbosi insorti durante la gravidanza.

<sup>[16]</sup> Anche in questo caso sono escluse le assenze per malattia dovute a ricovero ospedaliero e quelle relative a terapie salvavita.

<sup>[17]</sup> La copertura aziendale è del 75% al raggiungimento del quarto episodio morboso, del 50% per la quinta malattia e del 25% per la sesta. Sono eccettuati i casi di ricovero, di patologie gravi e gli episodi di malattia con prognosi iniziale non inferiore a sette giorni.



---

[\*] Dottore di ricerca in Istituzioni e mercati, diritti e tutele presso l'Università di Bologna. Ispettore del Lavoro in servizio presso l'I.T.L. di Bologna. Vincitore del Premio Massimo D'Antona 2016.

Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.