

«É legittimo licenziare chi fa assenze tattiche». La Cassazione dà ragione alla Pilkington che aveva mandato via un operaio. «Agganciava la malattia a ferie e riposi creando problemi anche ai colleghi»

SAN SALVO. Ha compiuto 20 anni a febbraio, ma non li dimostra. Sono trascorsi quattro lustri da quando Pier Paolo Scaroni annunciò l'acquisto della Siv, Società italiana vetro, da parte della Pilkington. Nonostante la crisi, la recessione e la concorrenza della Polonia, la dirigenza del colosso vetrario ha serrato le fila e deciso di continuare a scommettere sul sito produttivo di San Salvo. L'accordo fra la Siv e la Pilkington fu siglato nel 1994 rilevando poi la quota di Techint nel 1995. Dal 2006 Pilkington è stata inglobata dalla Nippon Sheet Glass (Nsg) diventando la realtà produttiva più importante del comprensorio. La Nsg conta 29 stabilimenti nel mondo ed esporta la produzione in 130 località spalmate in sedici Stati. Su 29 mila addetti, 3 mila circa lavorano in Italia, l'80% a San Salvo. Lo stabilimento abruzzese insieme alla Denso fa da traino all'intera economia del territorio e alimenta un vastissimo indotto. (p.c.) SAN SALVO Pilkington Nsg non parla ma la soddisfazione nel palazzo di vetro di Piana Sant'Angelo è comunque palese. La Cassazione ha confermato venerdì il licenziamento di un dipendente che per anni ha creato problemi a causa di un'abile strategia dell'assenteismo. I giudici romani hanno condiviso la tesi dell'industria vetraria definendo il comportamento del dipendente "assenteismo tattico". In sostanza l'operaio agganciava i periodi di malattia a ferie e riposi. La Cassazione ha confermato in modo speculare quanto già sentenziato in primo grado dai giudici del Tribunale di Vasto nel 2010 e un anno dopo dalla Corte d'Appello dell'Aquila. Il ricorso del lavoratore, che chiedeva che il licenziamento venisse dichiarato illegittimo (perché il numero complessivo delle sue assenze non aveva superato il cosiddetto periodo di comportamento) è stato rigettato definitivamente. La Corte, prima di pronunciarsi, ha valutato attentamente la questione. I giudici supremi oltre che delle motivazioni del colosso vetrario hanno tenuto conto delle testimonianze di altri colleghi dell'operaio raccolte dai giudici della Corte d'Appello dell'Aquila nel 2011. Dalle dichiarazioni è emerso che le assenze venivano registrate nei giorni "più comodi", a ridosso di festività o week end e in modo dannoso per la turnistica scardinando l'organizzazione aziendale. «Le prestazioni lavorative spezzate, improvvise e frequenti nell'arco temporale, non consentivano una adeguata organizzazione lavorativa ai colleghi», spiega l'avvocato Marco Frediani, il legale che ha assistito la Pilkington Nippon Sheet Glass nei tre gradi di giudizio. Le malattie comunicate in coincidenza dei fine settimana o dei turni di notte, avevano creato tensione e malumori tra le tute blu. Pilkington faceva fatica a trovare sostituti. Il comportamento dell'operaio secondo i giudici supremi avrebbe configurato gli estremi dello "scarso rendimento". Di sicuro era diventato elemento di disturbo tale da non rendere apprezzabile neppure la residua prestazione del lavoratore. «In sostanza il dipendente non poteva più essere utilizzato in modo proficuo all'interno della struttura e questo arrecava non pochi danni al colosso vetrario internazionale», spiega l'avvocato Frediani. La Cassazione ha cassato quindi la legittima espulsione dell'operaio che da 4 anni (da quando è stata emessa la sentenza di primo grado del Tribunale di Vasto) non lavora più nell'industria vetraria di Piana Sant'Angelo. Per Pilkington Nsg è la fine di una odissea giudiziaria durata sei anni. Inutile dire che la sentenza fa giurisprudenza e sancisce il diritto del datore di lavoro a pretendere serietà professionale e rendimento dai dipendenti a maggior ragione quando dal loro comportamento deriva l'efficienza dell'organizzazione aziendale. La decisione dei giudici supremi ha fatto rapidamente il giro della Penisola suscitando molte reazioni. La Pilkington ha incassato la vittoria con estremo garbo e coerentemente al proprio stile ha preferito non infierire, né diffondere comunicati altisonanti. Del resto a parlare e a decidere le regole future è la stessa sentenza.