



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Eccessivo arretrato di lavoro: la busta paga può essere ridotta

Autore: Redazione | 29/03/2016



*Si può sospendere dal servizio e dalla retribuzione il dipendente che, con atteggiamento lavorativo superficiale e scarsa collaborazione, a fronte di un carico di lavoro normale, non ne adempie una parte consistente.*

Attenti a lasciare troppo **lavoro arretrato** sulla scrivania: la **sospensione** e, nei casi più gravi di recidiva, il **licenziamento** potrebbero essere dietro l'angolo. Non

importa, infatti, che siano le sei del pomeriggio e scocchi l'orario per rientrare a casa. Troppa intransigenza nel defilarsi dal lavoro deve essere controbilanciata dal massimo rigore e precisione nell'assolvimento delle proprie mansioni. È quanto chiarito dalla **Cassazione** con una recente sentenza **[1]**.

La vicenda si riferisce a un **postino** che, al termine dell'orario di lavoro, tornava all'ufficio riportando indietro un quantitativo ingente di **raccomandate** e lettere ordinarie non consegnate ai destinatari, nonostante gli fosse stato affidato un carico di lavoro normale. La sanzione disciplinare comminatagli dal datore di lavoro è stata quella della sospensione di un giorno dal servizio e dalla retribuzione.

## **Il lavoratore non può essere superficiale**

Il dipendente che svolga, durante le ore di lavoro, un modesto carico di compiti è colpevole di **scarsa collaborazione** e scarsa diligenza. L'atteggiamento è stigmatizzato dalla Suprema Corte come **superficiale** per via della scarsa diligenza mostrata nell'espletamento delle sue mansioni.

È pertanto da ritenersi congrua e proporzionata la sospensione dal servizio e dallo stipendio per il dipendente colpevole di inadempimento nel normale esercizio delle **mansioni quotidiane** (di portalettere, nel caso di specie).

Quanto all'**onere della prova**, spetta al dipendente fornire le giustificazioni dell'arretrato. Non spetta invece all'azienda dimostrare che la causa dello scarso rendimento sia dipesa dal colpevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore.

## Note

[1] Cass. sent. n. 6052/2016 del 29.03.2016. *Autore immagine: 123rf com*

## Sentenza

**Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 16 dicembre 2015 - 29 marzo 2016, n. 6052** *Presidente Di Cerbo - Relatore Berrino*

### *Svolgimento dei processi*

Con sentenza dell'1/2 - 30/3/2011 la Corte d'appello di Milano ha rigettato l'impugnazione della società Poste Italiane s.p.a. avverso la sentenza del giudice del lavoro della stessa sede che le aveva respinto la domanda diretta all'accertamento della legittimità della sanzione disciplinare della sospensione di un giorno dal servizio e dalla retribuzione inflitta al dipendente O.S. con provvedimento del 2311212005 per avere il medesimo assunto un atteggiamento superficiale e di scarsa diligenza nell'espletamento delle mansioni di recapito postale, in conseguenza del fatto di aver riportato in ufficio 3 kg di corrispondenza ordinaria, 5 kg di stampe e n. 12 raccomandate per le quali aveva indicato come causale la ragione del "fuori orario" non prevista dall'azienda. La Corte territoriale ha spiegato che la società postale non aveva provato che il fatto posto a fondamento della contestazione era dipeso da colpevole e negligente inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, in quanto non aveva indicato qual'era stato il quantitativo di posta preso in carico, in modo da consentire la verifica anche solo della portata dell'inadempimento. Inoltre, non era più in vigore, al momento del fatto oggetto d'addebito, l'Accordo del 29 luglio 2004 che aveva introdotto una modulazione oraria della prestazione giornaliera fino ad un massimo di mezz'ora in più rispetto alle sei ore di riferimento al fine di garantire il recapito dell'intero corriere in arrivo. Per la cassazione della sentenza propone ricorso la società Poste Italiane s.p.a. con tre motivi. Rimane solo intimato O.S..

### *Motivi della decisione*

1. Col primo motivo la ricorrente denuncia la violazione o falsa applicazione degli artt. 51 e 52 del CCNL di settore, nonché dell'art. 112 c.p.c., con riferimento al rilievo mosso dalla Corte di merito in ordine alla mancata dimostrazione dello scarso rendimento posto a base del licenziamento del S., sostenendo di aver, invece, contestato la diversa ipotesi dell'atteggiamento lavorativo superficiale e di scarsa diligenza del dipendente nell'espletamento delle mansioni di portalettere, il quale, a fronte di un carico di lavoro normale, aveva riportato in ufficio un ingente quantitativo di corrispondenza non recapitata, senza darne avviso ai responsabili e limitandosi ad invocare la presunta fine dell'orario giornaliero di lavoro, mentre

avrebbe dovuto prolungare, nei limiti contrattualmente previsti dalla compensazione settimanale, la propria prestazione oltre il normale orario di servizio. Tenendo un tale comportamento di scarsa collaborazione e di scarsa diligenza il dipendente era incorso nella violazione di cui all'art. 51 dei CCNL, per cui, considerati anche i numerosi precedenti disciplinari, la Corte territoriale avrebbe dovuto ritenere proporzionata la sanzione inflitta. 2. Col secondo motivo, proposto per vizio di motivazione, la ricorrente imputa alla Corte di merito di aver erroneamente preteso che, a fronte della dicitura "fuori orario" indicata dal lavoratore a giustificazione della riconsegna della corrispondenza non recapitata, dimostrasse, nella sua qualità di datrice di lavoro, che l'inadempimento contestato al dipendente non si sarebbe verificato nel caso in cui quest'ultimo avesse assicurato la disponibilità a protrarre la prestazione lavorativa. Sostiene, invece, la ricorrente che sarebbe spettato, semmai, al lavoratore provare eventuali circostanze esimenti del comportamento negligente ascrittogli. 3. Coi terzo motivo, dedotto per vizio di motivazione, la ricorrente contesta quanto affermato dalla Corte di merito circa il fatto che l'Accordo sul recapito del 29.7.2004, richiamato a sostegno delle censure mosse al lavoratore, non fosse più in vigore all'epoca dei fatti di causa in quanto, diversamente da quanto ritenuto in sentenza, tale accordo era stato prorogato fino al 31.5.2006 per effetto dell'accordo del 5/12/2005.

Osserva la Corte che per ragioni di connessione i tre motivi possono essere esaminati congiuntamente. Orbene, il ricorso è fondato nei termini di qui appresso illustrati: -Invero, in maniera contraddittoria la Corte d'appello ha, dapprima, dato atto della contestazione mossa al S. per l'atteggiamento superficiale tenuto e per la scarsa diligenza mostrata nell'espletamento delle mansioni di portaflettere negli esatti termini riportati nella nota d'addebito disciplinare, per affermare, subito dopo, che spettava al datore di lavoro dimostrare i fatti posti a fondamento della contestazione dello scarso rendimento. Balza evidente la diversità dell'ipotesi contestata da quella che la Corte ha ritenuto non essere stata provata dalla parte datoriale, in quanto come si legge dalla stessa motivazione della sentenza impugnata i comportamenti contestati di atteggiamento superficiale e di scarsa diligenza si riferivano alla specifica ipotesi della riconsegna in ufficio, a fine giornata, di determinati quantitativi di corrispondenza, di stampe e di raccomandate per le quali era stata indicata come causale del mancato recapito la semplice dicitura "fuori orario" non prevista dall'azienda. Dalla erronea qualificazione dell'oggetto della contestazione disciplinare la Corte d'appello ha tratto l'errata convinzione che la parte datoriale avrebbe dovuto dimostrare che la causa dello scarso rendimento era dipesa dal colpevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, mentre, come si è visto, la contestazione non aveva avuto per oggetto l'addebito di uno scarso rendimento, ma il colpevole inadempimento nel normale esercizio delle mansioni quotidiane di P portaflettere manifestato attraverso gli specifici comportamenti negligenti puntualmente

contestati nei termini sopra riportati, vale a dire la riconsegna in ufficio, a fine giornata, di determinati quantitativi di posta assegnata per la sua distribuzione. Ha, quindi, ragione la difesa della società postale nel sostenere che a fronte di tali circostanziati addebiti, non contestati nella loro materiale esistenza, spettava al dipendente fornire la prova contraria della ricorrenza, nella fattispecie, di eventuali circostanze esimenti a suo discarico. In definitiva, la Corte di merito ha valutato in maniera contraddittoria i fatti oggetto di contestazione, traendone un errato convincimento sul riparto degli oneri probatori sulle cause del disservizio, per cui il ricorso va accolto, con conseguente cassazione della sentenza impugnata e con rinvio della causa alla Corte d'appello di Milano che, in diversa composizione, riesaminerà il merito della vicenda e provvederà anche a liquidare le spese del presente giudizio.

*P.Q.M.*

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia la causa, anche per le spese, alla Corte d'appello di Milano in diversa composizione.