

# lavoratore lento, *rischio licenziamento*

di Umberto Marchi

Dipendente troppo lento? Il licenziamento è legittimo: sentenza storica della Cassazione (17685 del 5 luglio 2018), con la quale i giudici hanno convalidato il licenziamento di un lavoratore a causa della sua “voluta negligenza”: tre ore e mezza per un lavoro da mezz’ora, il recesso è giustificato. In un settore come il nostro in cui il tempo è tutto, il pronunciamento può fare scuola.



34  
GSA  
AGOSTO  
2018

La lentezza e la calma sono valori sacrosanti, ma quando è troppo... beh, allora può anche scattare il licenziamento. E' una sentenza dal sapore epocale quella emessa recentemente dalla Cassazione (Ord. N. 17685 pubblicata il 5 luglio scorso).

## La Cassazione analizza il “fattore tempo”

In questo pronunciamento, infatti, i giudici entrano nel merito del “fattore tempo”, convalidando inappellabilmente il licenziamento di un operatore giudicato troppo lento nello svolgimento delle sue mansioni. “Più di 3,5 ore di tempo per eseguire una lavorazione che un operario con esperienza analoga avrebbe eseguito in poco più di mezz’ora”, dice la sentenza, che ha convalidato i due precedenti gradi di giudizio anche in considerazione di tre precedenti provvedimenti disciplinari di sospensione nel giro di meno di due anni.

## Voluta negligenza dopo tre provvedimenti disciplinari

Una lentezza definita non a caso “voluta negligenza” che è costata cara al

lavoratore. E se anche il caso non si riferisce in particolar modo al nostro settore (il dipendente era impiegato presso un'importante azienda di forniture elettroniche), senza dubbio a maggior ragione è destinata a rappresentare un caso-scuola in un comparto, quello dei servizi di pulizia-servizi integrati-multiservizi ad altissima intensità di manodopera e in cui il fattore-tempo è vitale.

## Importante anche l'aspetto del “controllo”

Ma non è l'unico aspetto per cui la pronuncia degli Ermellini risulta particolarmente interessante: infatti ci si può anche domandare come abbia fatto il datore ad accorgersi dell'eccessiva lentezza, ma soprattutto se non abbia fatto uso, a tal fine, di metodologie e strumentazioni lesive della privacy o dello Statuto dei Lavoratori 300/1970. Tra i motivi del ricorso del dipendente, infatti, c'era anche la “violazione e falsa applicazione dell'art. 4, L. 20 maggio 1970, n. 300 (ex art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ.), aven-

do erroneamente la Corte territoriale ritenuto tardivamente sollevato (e, comunque, infondato) l'ulteriore motivo di illegittimità del licenziamento consistente nella sottoposizione del lavoratore a controlli a distanza”.

## Legittimo tutelare le esigenze organizzative

Ebbene, anche a questo proposito i giudici sono stati molto chiari, confermando l'orientamento dei precedenti gradi di giudizio anche alla luce delle recidive del lavoratore stesso. La Suprema Corte ha stabilito altresì, sempre a questo proposito, che “in tema di controllo del lavoratore, non è soggetta alla disciplina dell'art. 4, comma 2, legge n. 300 del 1970, l'installazione di impianti ed apparecchiature di controllo poste per esigenze organizzative e produttive o a tutela del patrimonio aziendale dalle quali non derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa né risulti in alcun modo compromessa la dignità e riservatezza dei lavoratori”.