

Gli approfondimenti di AGI
Avvocati Giuslavoristi Italiani

Il periodo di comportamento: le recenti pronunce della Corte di Cassazione

Con l'espressione periodo di comporta
si indica il **periodo massimo
di assenza** legato a malattia
o infortunio.

Durante questo intervallo di tempo,
**il datore di lavoro non può procedere
al licenziamento** del lavoratore.

Trascorso tale periodo, è invece possibile
recedere dal contratto.

La disposizione è contenuta
all'interno dell'**articolo 2110**
del codice civile.

A determinare il periodo massimo
di malattia o infortunio sono i **contratti**
collettivi nazionali.

In alcuni casi vengono escluse
dal periodo di computo **particolari patologie**
per la loro natura e gravità.

Una volta superato il periodo di comporto il datore di lavoro **può recedere dal contratto.**

Se il lavoratore rientra in servizio dopo il superamento del comporto, il datore di lavoro deve, **in tempi brevi**, decidere se intimare o meno il licenziamento, in quanto una sua prolungata inerzia può essere intesa come **rinuncia ad esercitare** il diritto di recedere dal contratto.

Nel corso dell'ultimo anno,
la **Corte di Cassazione** si è pronunciata
più volte sull'argomento della **legittimità
o meno** di licenziamenti per il superamento
del periodo di comporto.

Ecco alcuni interventi.

1) Con l'**ordinanza n. 6336
del 6 marzo 2023**, ha affermato che
il datore non è obbligato a specificare
i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere
sufficienti **indicazioni più complessive**.

I giudici hanno però sottolineato che **la motivazione deve essere idonea** ad evidenziare il superamento del periodo di comportamento in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, dando atto del numero totale di assenze verificatesi in un determinato periodo.

2) Sempre la Corte di Cassazione, nell'**ordinanza n. 582 dell'8 gennaio 2024**, ha rimarcato che il licenziamento è illegittimo se il lavoratore, prima del superamento del comportamento, ha chiesto ed ottenuto la **concessione di un periodo di ferie**, interrompendo il decorso del periodo massimo di conservazione del posto.

3) Con la **sentenza del 31 marzo 2023, n. 9095**, la Suprema Corte si è pronunciata sul caso del licenziamento di lavoratori che siano da considerare portatori di *handicap* ai sensi della normativa eurounitaria.

Si tratta di quei lavoratori in una **condizione patologica** causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa **ostacolare la piena ed effettiva partecipazione** alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata.

La Cassazione ha stabilito che a tali lavoratori **non può essere applicato lo stesso periodo di comportamento** previsto dal c.c.n.l. per la generalità dei dipendenti.

Va invece riconosciuto un periodo di comportamento superiore, altrimenti il licenziamento configura una **discriminazione indiretta** e comporta la reintegrazione nel posto di lavoro.

La Corte **non chiarisce**, tuttavia, quale sia il periodo di comportamento da applicare in questi casi.

Ha altresì rimarcato che la discriminazione opera **in modo oggettivo** ed è irrilevante l'intento soggettivo dell'autore.

Pertanto il datore di lavoro non può far valere la **mancata conoscenza del motivo delle assenze** del lavoratore, dovuta al fatto che i certificati medici non indichino la specifica malattia.

La Cassazione ha confermato che la discriminazione opera obiettivamente e a prescindere dalla **volontà illecita** del datore di lavoro.

A cura di Marco Menicucci, avvocato giuslavorista



facebook.com/giuslavoristi



[linkedin.com/company/
agi-avvocati-giuslavoristi-italiani](https://linkedin.com/company/agi-avvocati-giuslavoristi-italiani)



twitter.com/giuslavoristi



www.giuslavoristi.it