

# ***Licenziamento per superamento del periodo di comporta e richiesta di ferie***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7433 del 14 Aprile 2016, ha ribadito che il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporta. Deve ritenersi prevalente l'interesse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto, conseguendone che il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporta, gravando quindi sul datore di lavoro, cui è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie, dimostrare, ove sia stato investito di tale richiesta, di aver tenuto conto, nell'assumere la relativa decisione, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporta.*

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento ha affermato che se un lavoratore malato supera il periodo di comporta perché, pur chiedendo le ferie, queste non sono state concesse dal datore di lavoro (senza alcuna motivazione connessa ad esigenze organizzative), il successivo licenziamento va considerato come invalido. Tale decisione si inserisce nel solco di un orientamento giurisprudenziale secondo il quale è possibile sostituire la malattia con la fruizione delle ferie maturate ma non ancora godute, con il fine esplicito di sospendere la decorrenza del periodo di comporta.

## ***Il fatto***

Il caso trae origine da una sentenza con cui il Tribunale di primo grado, in accoglimento parziale del ricorso proposto da un lavoratore nei confronti della società datrice di lavoro, dichiarava illegittimo il licenziamento da questa intimatogli per superamento del periodo di comporta, con condanna della predetta società all'immediata reintegra del lavoratore nel posto di lavoro ed alle ulteriori conseguenze di cui all'art. 18 della legge n. 300/70, nonché al pagamento di una somma determinata, oltre accessori, a titolo di differenze retributive ivi compreso il compenso per lavoro straordinario.

Il Tribunale riteneva che il datore di lavoro aveva illegittimamente fatto decorrere il periodo di aspettativa concesso su richiesta del dipendente dal 19 gennaio 2007 anziché dal primo gennaio o quanto meno dal 15 gennaio, con la conseguenza che il maturarsi del periodo di comporta era dipeso dal comportamento contrario a buona fede della società, che avrebbe

dovuto invece sospendere il periodo di comporto per effetto del periodo di aspettativa concesso. Riteneva inoltre il Tribunale che il lavoratore avesse svolto sin dall'inizio del rapporto, per come risultante dal contratto di assunzione, mansioni di quinto livello di cui al C.C.N.L. di categoria pacificamente applicato e che, sempre a norma del suddetto contratto, il dipendente aveva maturato dopo 18 mesi il diritto al passaggio al quarto livello, con conseguente diritto alle relative differenze retributive. Riteneva infine il Tribunale che il ricorrente avesse fornito prova sufficiente dello svolgimento di un orario superiore a quello ordinario e precisamente di cinque ore e mezza il mercoledì e di nove ore al giorno nei restanti giorni, compreso il sabato, con conseguente diritto ai relativi compensi, detratto quanto percepito. Rigettava ogni altra domanda proposta dal lavoratore.

La società proponeva ricorso in Corte d'Appello avverso tale sentenza, ma i giudici del secondo grado lo rigettavano.

Contro la sentenza proponeva quindi ricorso per cassazione la società, in particolare lamentandosi che la decisione impugnata riteneva erroneamente che, decorso, oltre al periodo di comporto di malattia (18.1.07), anche quello di aspettativa richiesto dal dipendente e concesso dalla società (19.1.07-30.4.07), la società non potesse recedere dal rapporto, come previsto dalle norme invocate e segnatamente dal C.C.N.L., in quanto avrebbe dovuto concedere altresì le ferie richieste dal lavoratore il 27.4.07 (per il periodo 1.5-19.5.07).

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, la Suprema Corte ricordava che, secondo un primo proprio orientamento "il lavoratore non potrebbe scegliere arbitrariamente il periodo di godimento delle ferie, né imputare a ferie le assenze per malattia, trattandosi di evento che va coordinato con le esigenze di un ordinato svolgimento dell'attività dell'impresa e la cui concessione costituisce una prerogativa riconducibile al potere organizzativo del datore di lavoro".

Secondo però un diverso e ormai consolidato indirizzo, aggiungevano i Giudici, doveva invece ritenersi prevalente l'interesse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto, conseguendone che "il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto,

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

gravando quindi sul datore di lavoro, cui è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie, dimostrare, ove sia stato investito di tale richiesta, di aver tenuto conto, nell'assumere la relativa decisione, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporto".

L'orientamento, analizzando la Corte, risultava confermato dai successivi arresti di legittimità, ove erano valorizzati i canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, con conseguente cassazione della sentenza d'appello che "pur dando atto, correttamente, che non esisteva nessuna norma che imponesse l'accoglimento delle ferie – rimesse ad una valutazione discrezionale del datore di lavoro chiamato a bilanciare esigenze contrapposte – non aveva tuttavia considerato che, al fine di evitare il licenziamento, e quindi la perdita del posto di lavoro, fonte di reddito per il lavoratore e la sua famiglia, l'ordinamento, in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, avrebbe imposto alla società di venire incontro alla richiesta del lavoratore, una volta ponderati i contrapposti interessi".

Nella specie, la sentenza impugnata aveva accertato che il datore di lavoro non aveva neppure dedotto, né tantomeno provato, la sussistenza di ragioni organizzative ostative alla concessione delle ferie.

Da tutto quanto sopra esposto, ne conseguiva il rigetto del ricorso.

### ***In definitiva***

Con questa interessante sentenza, e le sue conseguenze pratiche, la Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha affermato un importante principio in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, in particolare precisando che il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, gravando quindi sul datore di lavoro, cui è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie, dimostrare, ove sia stato investito di tale richiesta, di aver tenuto conto, nell'assumere la relativa decisione, del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporto.

In altre parole, il lavoratore può interrompere la malattia con giornate di ferie (maturate e non ancora godute) al fine di non superare il periodo di comporto.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)