

Nesso di causalità tra superamento del periodo di comportamento e licenziamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20722 del 14 Ottobre 2015, ha ribadito che per effettuare un licenziamento per superamento del periodo di comportamento è indispensabile la tempestività della comunicazione e che la riammissione in servizio del lavoratore, dopo che quest'ultimo ha superato il periodo massimo di tutela del posto di lavoro, è da considerare come una implicita manifestazione di volontà del non volersi avvalere del potere recessivo.

.....

I giudici della Corte Suprema, con la sentenza in commento hanno evidenziato che il far passare del tempo tra la riammissione in servizio del lavoratore e il licenziamento, fa perdere a quest'ultimo la motivazione del licenziamento stesso legata al superamento del periodo di comportamento, perché viene meno il nesso causalità tra superamento del periodo di tutela e il licenziamento.

Il fatto

La vicenda trae origine dalla sentenza del tribunale di primo grado, con la quale i giudici avevano dichiarato illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comportamento disposto da una società nei confronti di un proprio dipendente, il quale, dopo aver superato il periodo di conservazione del posto di lavoro, era stato ripreso in servizio per circa 20 giorni e successivamente era stato collocato in ferie. In seguito si era di nuovo assentato per malattia per alcune settimane, poi era stato nuovamente collocato in ferie e successivamente licenziato.

Il tribunale aveva condannato la società datrice di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento sino alla proposizione del ricorso.

La sentenza veniva impugnata in sede di appello e il lavoratore leggeva una pronuncia di conferma di quanto stabilito dal giudice del precedente grado di giudizio e la condanna della società al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni globali di fatto dal licenziamento sino all'effettiva reintegrazione, nonché al pagamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

I giudici pronunciandosi nel merito, ritenevano infatti che l'avvenuta ripresa del servizio con il consenso del datore di lavoro e il lasso di tempo passato tra la fine del comportamento e il

licenziamento, escludevano il nesso di causalità tra superamento del periodo di tutela e il licenziamento.

La società proponeva pertanto ricorso per la cassazione della sentenza, negando di aver effettivamente riammesso in servizio il dipendente, in quanto lo stesso, tra nuova malattia e periodi di ferie, aveva prestato la propria attività lavorativa per un periodo molto ridotto.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici Supremi affermavano che il lavoratore, dopo la fine della malattia, era stato riammesso in servizio senza che il datore di lavoro si fosse opposto alla ripresa dell'attività.

Il datore di lavoro, quindi, con il suo comportamento aveva espresso una manifestazione implicita della volontà di non volersi avvalere del potere di licenziare.

Tutti gli eventi successivi e quindi la concessione delle ferie e la fruizione di un ulteriore periodo di malattia, non potevano avere alcuna rilevanza ai fini della legittimità del licenziamento, trattandosi di fatti non connessi causalmente a quelli che avevano determinato il superamento del periodo di comportamento.

La Corte Suprema, in aggiunta, affermava che il recesso, intimato in presenza di una precedente chiara volontà del datore di lavoro di voler continuare ad avvalersi delle prestazioni lavorative del lavoratore e, per giunta, a distanza di circa due mesi dalla riammissione in servizio, era stato disposto illegittimamente, verosimilmente non già per il superamento del periodo di comportamento, quanto piuttosto perché il lavoratore, dopo il rientro in servizio, si era ancora assentato per un ulteriore periodo.

In altre parole, lasciava intendere la Corte, la volontà del datore non era tanto quella di sanzionare il superamento del periodo di comportamento, ma piuttosto quella di sanzionare la nuova malattia del dipendente.

In definitiva

La sentenza in commento è interessante in quanto la Cassazione più volte ha affrontato il tema del licenziamento per superamento del periodo di comportamento, raggiungendo però decisioni parzialmente differenti da quella analizzata.

In diversi precedenti, infatti, la Corte nel ribadire in ogni caso la necessità della tempestività del licenziamento per superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, ha dichiarato che dall'accettazione della ripresa dell'attività lavorativa da parte del datore di lavoro non discende necessariamente la volontà di rinunciare al diritto di licenziare né tantomeno preclude l'esercizio di tale diritto.

Tuttavia, anche nella giurisprudenza in questione, i Giudici hanno sostenuto che deve comunque sussistere un nesso causale fra l'intimazione del licenziamento e il fatto concreto del superamento del periodo di conservazione del posto, portato a giustificazione del recesso stesso.

Il datore di lavoro, invece come nella fattispecie, che riammette in servizio un dipendente che ha superato il periodo di comporto e dimostra di volere ancora avvalersi della sua opera, non può poi licenziarlo dopo due mesi dalla riammissione in servizio, facendo leva su tale circostanza.

L'autorizzazione alla ripresa dell'attività lavorativa si configura, infatti nel caso, come una manifestazione implicita della volontà di proseguire il rapporto, mentre il licenziamento posto in essere solo successivamente ad una nuova malattia, appare una chiara ritorsione nei confronti del lavoratore.

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

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

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