

Periodo di comportamento e calcolo dei giorni fra l'intimazione del licenziamento e la ricezione della lettera

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 14351 del 9 luglio 2015 , è intervenuta in merito alle procedure di licenziamento per superamento del periodo di comportamento in un evento di malattia , ribadendo il principio di non computabilità, ai fini del superamento stesso, dei giorni di malattia successivi all'intimazione del provvedimento espulsivo.

.....

Con la sentenza in commento , la Suprema Corte ha definito che non può essere considerato utile, ai fini del calcolo del periodo di comportamento per malattia, il periodo intercorrente tra la data di intimazione del licenziamento e la sua reale ricezione da parte del lavoratore.

Il fatto

Il caso trae origine dal licenziamento cominato ad un lavoratore per superamento del periodo di comportamento.

Il lavoratore aveva adito il tribunale di primo grado , ottenendo una dichiarazione di illegittimità del licenziamento , con applicazione della tutela reale ai sensi dell'art. 18 Legge 300/70 (reintegra nel posto di lavoro , nel testo vigente all'epoca dei fatti per cui era causa).

La società datrice di lavoro proponeva quindi ricorso in appello per la riforma di tale sentenza , ma vedeva la conferma della statuizione del giudice di prime cure , con una parziale riforma rispetto alla somma riconosciuta al lavoratore.

A sostegno della decisione dei giudici di secondo grado , per quanto qui di interesse , la Corte territoriale riteneva che non era maturato il periodo di comportamento , posto che :

- non poteva essere considerato quale giorno di malattia la data in cui il lavoratore era in ferie , essendo inidoneo a tal fine il certificato medico redatto il giorno successivo, ancorché la malattia fosse stata indicata come decorrente dal giorno in questione;

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)

- non poteva essere considerato quale giorno di malattia l'assenza di un giorno determinata da improvviso allontanamento del lavoratore e che aveva comportato l'irrogazione di una sanzione disciplinare conservativa, non potendosi applicare una sanzione disciplinare e computare coevamente la malattia;
- il raggiungimento del periodo di comporto aveva determinato un'automatica risoluzione del rapporto, dovendo il datore di lavoro esercitare il diritto di recesso. Pertanto, le condizioni legittimanti andavano verificate al momento del recesso, indipendentemente dalla successiva produzione di certificati.

Avverso l'anzidetta sentenza , la società proponeva ricorso per cassazione deducendo che il periodo di comporto, quand'anche non fosse stato ancora maturato al momento dell'invio della comunicazione di recesso, lo sarebbe inevitabilmente stato al momento in cui lo stesso avesse prodotto i suoi effetti con il ricevimento della comunicazione da parte del lavoratore.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni , i Giudici Supremi definivano che , quanto all'assenza del giorno precedente a quello di redazione del certificato medico, la giurisprudenza della stessa Corte di legittimità era condivisibilmente orientata nel senso che “la comunicazione al datore di lavoro della malattia del lavoratore insorta nel corso del periodo feriale non esclude che l'assenza del medesimo si muti - per effetto della sentenza della Corte Costituzionale n. 617 del 1987 - in assenza a titolo di malattia quanto al periodo successivo all'effettuata comunicazione dell'infermità, restando però imputabile al titolo feriale il periodo di assenza anteriore a tale comunicazione” .

Quindi , il giorno precedente a quello di redazione del certificato medico doveva essere considerato giorno di ferie per il lavoratore, anche se la certificazione indicava come decorrenza il giorno in questione.

Per quanto riguardava invece il giorno in cui si era verificato l'improvviso allontanamento del lavoratore dal domicilio , era giuridicamente (e logicamente) inconciliabile che tale assenza , considerata dalla parte datoriale quale allontanamento ingiustificato e , come tale , sanzionata disciplinarmente (con sanzione per quanto constava mai revocata), potesse essere al tempo stesso attribuita a malattia, perciò giustificata , e , come tale , essere computata dalla medesima parte datoriale ai fini del superamento del comporto.

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)

La Corte , inoltre , definiva che , poiché il superamento del periodo di comporto non implicava la risoluzione automatica del rapporto, occorrendo l'esercizio da parte del datore di lavoro del suo diritto di recesso nelle forme di legge , la sussistenza delle condizioni legittimanti il potere di recesso disciplinato dall'art. 2110 cc doveva essere verificata all'atto del suo esercizio.

In altre parole , quindi , le condizioni legittimanti andavano verificate al momento del recesso, indipendentemente dalla successiva produzione di certificati.

In conclusione, la Suprema Corte, considerava illegittimo il licenziamento per superamento del periodo di comporto rigettando il ricorso.

In definitiva

Poiché il superamento del periodo di comporto non implica la risoluzione automatica del rapporto, ma occorre sempre che il datore di lavoro eserciti il suo diritto di recesso nelle forme di legge , la sussistenza delle condizioni legittimanti il potere di recesso disciplinato dall'art. 2110 cc deve essere verificata all'atto del suo esercizio.