

## ***Superamento del periodo di comportamento e specifica delle assenze***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 18196 del 16 Settembre 2016, ha asserito che il datore di lavoro deve provvedere a fornire il dettaglio dei giorni di assenza per malattia al lavoratore che ne faccia richiesta, ai fini della verifica del superamento del periodo di comportamento.*

*Qualora non ottemperi a tale richiesta, ne può derivare la nullità del licenziamento. In sostanza, non fornire tale dettaglio, equivale a non specificare, in maniera compiuta, i motivi di recesso.*

.....

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte ha definito che la mancata specificazione richiesta dal lavoratore dei giorni di assenza per malattia ai fini della verifica del superamento del periodo di comportamento, può comportare la nullità del licenziamento intimato.

### ***Il fatto***

Il caso nasce dal ricorso con cui un lavoratore aveva chiesto al Tribunale di primo grado di dichiarare illegittimo il licenziamento subito a seguito di presunto superamento del periodo di comportamento.

Il lavoratore sosteneva che successivamente al licenziamento aveva chiesto formalmente l'indicazione delle specifiche giornate di assenza conteggiate, ma il datore di lavoro offriva una risposta non soddisfacente.

Il Tribunale dichiarava illegittimo il licenziamento ed in seguito la corte d'appello confermava tale pronuncia.

I giudici di secondo grado, per quanto di nostro interesse, precisavano in motivazione che:

- a) è principio consolidato nella giurisprudenza di legittimità quello della assimilabilità del licenziamento per superamento del periodo di comportamento non al licenziamento disciplinare, ma a quello per giustificato motivo oggettivo;
- b) peraltro, è altrettanto pacifica l'applicabilità delle regole dettate dall'art. 2 della legge n. 604 del 1966 (modificato dall'art. 2 della legge n. 108 del 1990) sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso, poiché nessuna norma speciale è al riguardo dettata dall'art. 2110 cod. civ.;
- c) pertanto, qualora l'atto di intimazione del licenziamento non precisi le assenze in base alle quali sia ritenuto superato il periodo di conservazione del posto di lavoro,

- il lavoratore ha la facoltà di chiedere al datore di lavoro di specificare tale aspetto fattuale delle ragioni del licenziamento, esigenza particolarmente avvertita nel caso di comporto per sommatoria;
- d) nel caso di non ottemperanza con le modalità di legge alla suddetta richiesta, di tali assenze non può tenersi conto ai fini della verifica del superamento del periodo di comporto, salva restando la possibilità per il datore di lavoro di offrire in giudizio le suddette specificazioni qualora il lavoratore abbia direttamente impugnato il licenziamento;
  - e) nella specie, la nota del datore di lavoro, di risposta alla richiesta del lavoratore di specificazione dei motivi di recesso, si presenta molto lacunosa non contenendo - al pari dell'atto di intimazione del licenziamento - la dettagliata e specifica indicazione dei giorni di assenza computati nel numero globalmente indicato, come era stato domandato ai sensi dell'art. 2 della legge n. 604 del 1966;
  - f) questo determina l'illegittimità dell'intimato licenziamento

Il datore di lavoro proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione i Giudici di legittimità definivano che la Corte d'appello nel pronunciarsi si era uniformata al consolidato e condiviso indirizzo della Suprema Corte secondo cui nel licenziamento per superamento del periodo di comporto, a fronte della richiesta del lavoratore di conoscere i periodi di malattia, il datore di lavoro deve provvedere ad indicare i motivi del recesso ex art. 2, secondo comma, della Legge 15 Luglio 1966, n. 604 (modificato dall'art. 2 della legge n. 108 del 1990), in quanto le regole ivi previste sulla forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso si applicano anche al suddetto licenziamento, non essendo dettata nessuna norma speciale al riguardo dall'art. 2110 cod. civ. Sulla base di tali presupposti, la corte territoriale aveva affermato la lacunosità della nota datoriale, di risposta alla richiesta del lavoratore di specificazione dei motivi di recesso.

La Cassazione, confermava dunque l'illegittimità del licenziamento con le conseguenze risarcitorie e reintegratorie già disposte in appello.

### ***In definitiva***

Con la sentenza in commento, la Corte Suprema ha asserito che il datore di lavoro deve provvedere a fornire il dettaglio dei giorni di assenza per malattia al lavoratore che ne faccia richiesta, ai fini della verifica del superamento del periodo di comporto.

Qualora non ottemperi a tale richiesta, ne può derivare la nullità del licenziamento.

In sostanza, non fornire tale dettaglio, equivale a non specificare, in maniera compiuta, i motivi di recesso.

**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)