

Cassazione. Tocca al dipendente che ha bisogno di prolungare ulteriormente l'assenza fornire il certificato medico

Malattia in scadenza senza avviso

Il datore non deve avvertire che il periodo di comporta sta per essere superato

IL CASO LECITO

Non trattandosi di un provvedimento disciplinare è ininfluenza che sia stato intimato dopo due mesi

Remo Bresciani

■ Il datore di lavoro non ha il dovere di avvertire il dipendente in malattia che il periodo di conservazione del posto è in scadenza. Spetta, infatti, all'interessato tenere il conto dei giorni di assenza, facendosi magari assistere dalle associazioni sindacali. È sulla base di questi principi che la Cassazione, con la sentenza 19234/2011, ha risolto una controversia tra un dipendente di un istituto di vigilanza e la propria azienda.

Il lavoratore si è rivolto ai giudici per sentir dichiarare inefficace il licenziamento intimatogli per superamento del periodo di comporta. Il tribunale ha accolto la domanda ma la decisione è stata riformata in appello. In particolare, i giudici di secondo grado hanno rilevato che il contratto collettivo prevede il diritto del dipendente alla conservazione del posto fino a 240 giorni di malattia riferibile a più episodi morbosi, elevato a trecento giorni, anche non continuativi, nel caso la malattia sia la stessa nell'arco dell'anno solare.

Questo secondo limite, ha precisato il collegio, deve essere certificato prima della scadenza del termine più breve, altrimenti l'imprenditore, nell'ipotesi di superamento, può procedere al licenziamento senza obbligo di preavviso.

Nel caso in esame, ha chiarito la Corte d'appello, il lavoratore ha chiesto con una lettera indirizzata all'azienda la concessio-

ne dell'aspettativa più lunga a causa della stessa malattia, ma in seguito non ha inviato alcuna certificazione a suffragio della domanda. L'azienda, dal canto suo, ha prontamente preso nota dell'istanza sollecitando l'invio della certificazione.

In questo contesto, ha concluso il collegio, appare evidente che nessuna responsabilità si può addurre al datore di lavoro che una volta superato il termine di duecentoquaranta giorni ha provveduto al licenziamento. Contro questa decisione il lavoratore ha presentato ricorso in Cassazione sostenendo che l'impresa avrebbe agito in modo non trasparente e corretto. Infatti, una volta ricevuta la lettera del dipendente, era in condizione di conoscere il protrarsi della malattia e avrebbe dovuto chiedere non un semplice certificato medico ma quello che, in base al contratto collettivo, attesta l'esistenza di uno stesso episodio morboso e, quindi, dà diritto al comporta più lungo. Non solo. Il ricorrente ha anche sostenuto che tra la data di scadenza del periodo di comporta e il licenziamento erano trascorsi più di due mesi e che, quindi, era venuto meno il requisito dell'immediatezza del recesso.

La Cassazione non ha accolto nessuna delle istanze affermando, al contrario, che mentre nel licenziamento disciplinare vi è l'esigenza dell'immediatezza del recesso, per garantire il diritto di difesa dell'incolpato, in quello per superamento del periodo di comporta per malattia l'interesse del lavoratore alla certezza della vicenda contrattuale va temperato con le esigenze dell'impresa che deve poter valutare nel complesso la sequenza di episo-

di morbosi del lavoratore ai fini di una prognosi di compatibilità della sua presenza in rapporto agli interessi aziendali. Il criterio della tempestività, in questo caso, non può quindi risolversi in un dato cronologico fisso e predeterminato ma costituisce una valutazione di congruità. Né il comportamento aziendale è censurabile per il mancato avvertimento del lavoratore dal momento che, conclude il collegio, non esiste un dovere dell'imprenditore di avvertire il dipendente dell'imminente scadenza del comporta.

MASSIMA



Spetta al lavoratore in malattia tenere il conto dei giorni di assenza e non è compito del datore avvertirlo che il periodo di conservazione del posto ("comporta") è in scadenza. Nel licenziamento disciplinare vi è l'esigenza dell'immediatezza del recesso, per garantire il diritto di difesa dell'incolpato, mentre in quello per superamento del periodo di comporta l'interesse del lavoratore alla certezza della vicenda contrattuale va temperato con le esigenze dell'impresa che deve valutare nel complesso la sequenza di episodi morbosi del lavoratore ai fini di una prognosi di compatibilità della sua presenza in rapporto agli interessi aziendali.