



Diritto lavoro il periodo di comportamento conservazione del posto di lavoro durante la malattia ecc. *Definizione, profili normativi e giurisprudenziali*

Avv. Daniele Paolanti - Il periodo di **comporto** è un concetto pertinente il diritto del lavoro ed avente ad oggetto la sospensione della prestazione lavorativa per vicende strettamente connesse con la persona del lavoratore (come ad esempio la malattia). Durante detto periodo **il lavoratore non può perdere il posto di lavoro**, ma può comunque essere licenziato per giusto motivo oggettivo.

Il periodo di comporto può **consistere in un'unica sospensione** (periodo di **comporto c.d. unitario**), ovvero in più **assenze frazionate** (periodo di comporto **c.d. per sommatoria**). Si badi bene alla terminologia impiegata: il rapporto si sospende (per malattia, per gravidanza, puerperio ecc.) ma non si risolve. Il periodo di comporto ha una durata che viene normalmente delimitata dalla contrattazione collettiva, sia di primo che di secondo livello, e la durata varia in base alle qualifiche, all'anzianità di servizio e alle diverse categorie aziendali. Se il periodo di comporto dovesse eccedere il limite di cui sopra, è legittimo per il datore di lavoro intimare il licenziamento, per impossibilità del prestatore di eseguire l'obbligazione cui è tenuto.

La normativa di riferimento

Iniziamo con la disamina delle norme codicistiche. L'articolo cui fare riferimento è l'art. 2110 c.c., che così recita: *"In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge [o le norme corporative] non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità [38 Cost.]. Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'articolo 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità. Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio"*.

Inoltre, **ulteriore parametro di riferimento è la legge 92/2012** (recante *"Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"*), dov'è peraltro previsto che il giudice, laddove dovesse rilevare una violazione dell'art. 2110 c.c., deve assolutamente applicare, se le circostanze lo consentano, l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ed imporre la cd. tutela reintegratoria attenuata (così si legge nella norma *"Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo"*).

La giurisprudenza sul punto

In questa sede si vuole esaminare una pronuncia giurisprudenziale resa nel corrente anno ed avente d'oggetto la determinazione del periodo di comportamento. La sentenza de qua è stata emessa dalla Suprema Corte di Cassazione la quale ha autorevolmente rilevato che *"questa Corte che, anche in recente pronuncia, ha ribadito la necessità di tener conto, ai fini del calcolo del comportamento, dei giorni non lavorativi cadenti nel periodo di assenza per malattia, dovendosi presumere la continuità dell'episodio morboso (Cass. 24.9.2014 n. 20106; Cass. 15.12.2008 n. 29317; Cass. 23.6.2006 n. 14633; Cass. 10.11.2001 n. 21385).*

Detta presunzione di continuità opera sia per le festività ed i giorni non lavorativi che cadano nel periodo della certificazione, sia nella diversa ipotesi, che qui viene in rilievo, di certificati in sequenza di cui il primo attesti la malattia sino all'ultimo giorno lavorativo che precede il riposo domenicale (ossia fino al venerdì) ed il secondo la certifichi a partire dal primo giorno lavorativo successivo alla domenica (ovvero dal lunedì)" (Cassazione civile, sez. lav., 24/11/2016, (ud. 21/09/2016, dep.24/11/2016), n. 24027). Attenendosi alle parole dei giudici di Piazza Cavour si apprende che ai fini del calcolo del periodo di comportamento si tiene conto finanche dei giorni non lavorativi poiché si presume la continuità del periodo morboso.

Cass., sezione lavoro, sent. n. 24027/2016

Licenziamento: nel comportamento rientrano anche sabato e domenica non previsti nel certificato medico se sussiste la presunzione di continuità dell'episodio morboso vista la mancata ripresa lavorativa

Per la Cassazione sussiste la presunzione di continuità dell'episodio morboso, vincibile dalla dimostrata ripresa dell'attività lavorativa

Vanno **conteggiati anche i giorni non lavorativi** nei periodi di comportamento ai fini del **licenziamento**, nonostante non risultino dal certificato medico. In caso di **sequenza di certificazioni** mediche che prevedono il riposo dal lunedì al venerdì, dovranno essere **conteggiati come giorni di assenza** anche il sabato e la domenica.

Lo ha precisato la Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza **n. 24027/2016** (qui sotto allegata) che ha confermato che l'interruzione della malattia utile ai fini del comparto decorre dal giorno in cui il lavoratore riprende concretamente servizio.