

È ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO COMMINATO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO SE IL DIPENDENTE NE HA INTERROTTO IL DECORSO FRUENDO DELLE FERIE



La Corte di Cassazione, con ordinanza depositata in data 08.01.2024 confermativa della sentenza emessa a definizione del giudizio di appello e di primo grado, ha ritenuto illegittimo il licenziamento comminato al lavoratore per asserito superamento del periodo di comportamento, ovvero del lasso temporale di protezione - stabilito dalla legge, dalla contrattazione collettiva o dagli usi - durante il quale il dipendente conserva il proprio posto di lavoro anche in caso di malattia o infortunio, sul rilievo che nel computo dei giorni di assenza erano state conteggiate cinque giornate riferibili a ferie.

Come è stato evidenziato dalla Suprema Corte, che sul punto dà conto dell'esistenza di un orientamento giurisprudenziale risalente ma costante, il lavoratore assente per malattia può mutare il titolo dell'assenza, ancorché in corso, in altro che presupponga una diversa giustificazione. L'esercizio di tale facoltà risponde alla garanzia costituzionale del diritto alle ferie ed altresì all'interesse del lavoratore ad evitare,

con la fruizione delle stesse o di riposi compensativi già maturati, la possibile perdita del posto di lavoro per la scadenza del periodo di comportamento, con l'ulteriore conseguenza della perdita definitiva della possibilità di godere delle ferie maturate.

Deve tuttavia evidenziarsi, come si legge nell'ordinanza in esame nonché in altre pronunce (Cass. Civ., Sez. Lav., n. 5521/2003 e n. 385/2004), che la possibilità per il lavoratore di sostituire le ferie all'assenza per malattia, per interrompere il decorso del periodo di comportamento, non è incondizionata, sebbene il datore di lavoro, dinanzi alla richiesta del dipendente e nell'esercizio del potere di stabilire la collocazione temporale delle ferie, armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del prestatore di lavoro, sia tenuto ad una valutazione adeguata della posizione di quest'ultimo, esposto alla possibilità di perdere il posto di lavoro con la scadenza del comportamento.

Proprio in considerazione di quanto esposto, qualora il lavoratore avesse la possibilità di fruire e beneficiare di istituti contrattuali alternativi alle ferie, come il collocamento in aspettativa pur non retribuita, tali da consentirgli di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comportamento, un tale obbligo in capo al datore di lavoro non sarebbe ragionevolmente configurabile.



Giovanna Riviera
Avvocato di diritto del Lavoro
www.studiolegaleriviera.it