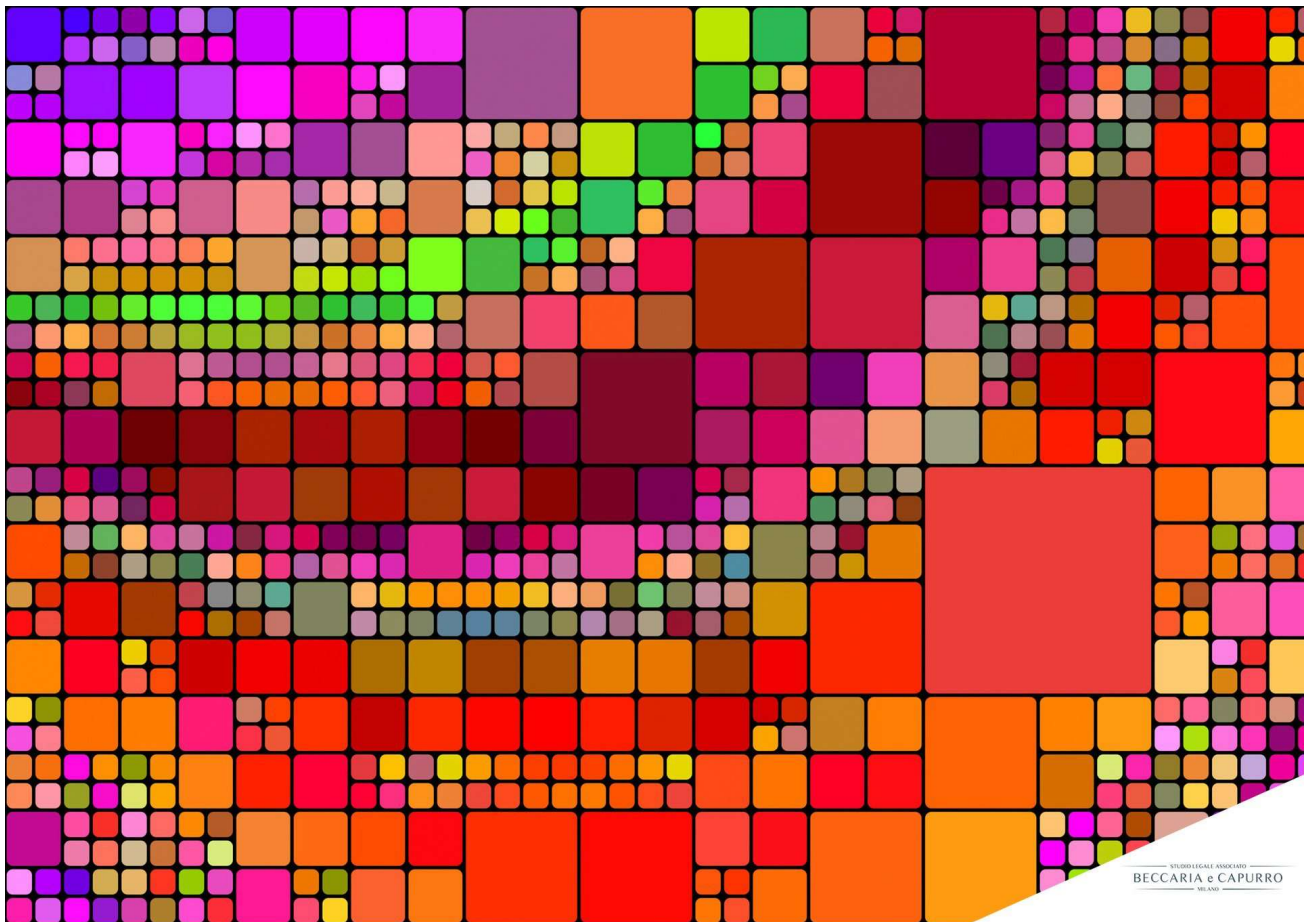


Malattia, periodo di comportamento e fruizione delle ferie

- a cura di *Filippo Capurro* - Agosto 2019 -

L'art. 2110 del codice civile dispone che, in caso di malattia - oltre che di infortunio, gravidanza o puerperio - il rapporto di lavoro viene sospeso e che il datore di lavoro **non può licenziare** il lavoratore malato se non sia scaduto il termine di conservazione del posto (cosiddetto "**periodo di comportamento**") previsto dai contratti collettivi o, in mancanza, dagli usi o secondo equità.



In altre parole, il lavoratore non può essere licenziato per il semplice fatto di essere malato salvo che la malattia si protragga oltre detto termine.

La pronuncia che qui segnalo (Cass. 17/04/2019 n. 10725 ord.) afferma il principio per il quale, prima del superamento del periodo di comportamento, il dipendente malato può **richiedere la fruizione delle ferie** già maturate, al fine di evitare il licenziamento che conseguirebbe al decorso del comportamento stesso.

Tuttavia viene precisato che **non vi è l'obbligo** del datore di lavoro di accogliere tale richiesta, in presenza di sue esigenze organizzative.

Secondo Cass. 03/03/2009 n. 5078, il lavoratore ha la facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comportamento, dovendosi escludere una incompatibilità assoluta tra ferie e malattia; in tali casi non

sarebbe costituzionalmente corretto precludere il diritto alle ferie in ragione delle condizioni psico-fisiche inidonee al loro pieno godimento – non potendo operare, a causa della probabile perdita del posto di lavoro conseguente al superamento del periodo di comportamento, il criterio della sospensione delle stesse e del loro spostamento al termine della malattia – perché si renderebbe così impossibile la effettiva fruizione delle ferie. Spetta poi al datore di lavoro, cui è generalmente riservato il diritto di scelta del tempo delle ferie, di dimostrare – ove sia stato investito di tale richiesta – di aver tenuto conto, nell’assumere la relativa decisione, del **rilevante e fondamentale interesse del lavoratore ad evitare in tal modo la possibile perdita del posto** di lavoro per scadenza del periodo di comportamento.

Quindi si ha riguardo a un **contemperamento** delle esigenze aziendali con il menzionato interesse del lavoratore, da valutarsi caso per caso.

Sempre sul licenziamento per superamento del periodo di comportamento aggiungo qualche osservazione che potrebbe essere di interesse.

a) Secondo alcuni contratti collettivi il lavoratore può chiedere al fine di evitare il superamento del periodo di comportamento, la **concessione di un periodo di aspettativa** non retribuita. Qualora, come in questo caso, il lavoratore possa usufruire di altre regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comportamento, il datore di lavoro, secondo alcune pronunce, non è tenuto a concedergli le ferie (Cass. 08/11/2000 n. 14490).

b) Se il contratto collettivo non lo prevede, il datore di lavoro **non è obbligato ad avvertire preventivamente** il lavoratore dell’imminente scadenza del periodo di comportamento (Cass. 17/08/2018 n. 20761).

c) Circa la tempestività del licenziamento per superamento del periodo di comportamento, il datore di lavoro può **attendere il rientro in servizio** del lavoratore prima di procedere con la risoluzione del rapporto, anche nel caso in cui il periodo di comportamento sia già stato superato (Cass. 15/11/2011 n. 24899).

Sul nostro sito, in materia di periodo di comportamento



Sul nostro sito, in materia di malattia

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MEANO

