

Conferme giurisprudenziali sul mutamento del titolo dell'assenza per evitare il superamento del comporta

di P. Dui - 5 aprile 2025

Assenza per malattia e conversione con richiesta di godimento ferie

Sull'argomento, con riferimento anche alla giurisprudenza commentata, v. G. Leotta, *Modifica del titolo dell'assenza del lavoratore e calcolo del comporta*, in www.rivistalabor.it, 28 gennaio 2024; D. Bellini, *La richiesta di ferie del lavoratore in scadenza del comporta deve (quasi sempre) essere accolta, pena l'illegittimità del licenziamento*, *ivi*, 19 ottobre 2020.

Al lavoratore assente per malattia è consentito di mutare il titolo dell'assenza con la richiesta di fruizione delle ferie già maturate al fine di sospendere il decorso del periodo di comporta; ove una richiesta di ferie sia stata avanzata e, sia pure parzialmente, accolta prima del superamento del periodo di comporta, la dedotta successiva rinuncia alla fruizione delle ferie nel periodo indicato dal datore di lavoro deve essere provata in maniera chiara e inequivoca, attesa la garanzia costituzionale del diritto alle ferie e il rilevante e fondamentale interesse del lavoratore a evitare, con la fruizione delle stesse o di riposi compensativi già maturati, la possibile perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporta, con la ulteriore conseguenza della perdita definitiva della possibilità di godere delle ferie maturate.

La facoltà del lavoratore di sostituire le ferie all'assenza per malattia per interrompere il decorso del periodo di comporta non è incondizionata e tuttavia il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattie in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla legge (art. 2109, secondo comma, cod. civ.), di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguate alla posizione del lavoratore in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporta. Resta fermo che, allorquando il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporta ed in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita, un tale obbligo non è ragionevolmente configurabile (Cass. 8 gennaio 2024, n. 582).

Il periodo di comporta può essere interrotto dalla richiesta del lavoratore di godere delle ferie già maturate (Cass. 14 aprile 2016 n. 7433; Cass. 7 giugno 2013 n. 14471; Cass. 3 marzo 2009 n. 5078). La richiesta deve essere scritta, indicare il momento dal quale si intende convertire l'assenza per malattia in assenza per ferie ed essere tempestivamente presentata al datore di

lavoro prima della scadenza definitiva del comporto (Cass. 27 febbraio 2003 n. 3028; Cass. 11 maggio 2000 n. 6043).

Il datore di lavoro deve tenere in considerazione l'interesse del lavoratore al posto di lavoro (Cass. 29 ottobre 2018 n. 27392), ma non ha l'obbligo di convertire d'ufficio l'assenza per malattia in ferie (Cass. 22 aprile 2008 n. 10352), poiché la fissazione del periodo feriale è collegata ad una scelta dell'imprenditore in relazione alle esigenze dell'impresa (Cass. 2 novembre 1999 n. 12219).

Non è previsto l'automatico prolungamento del periodo di comporto per un tempo corrispondente ai giorni di ferie non goduti (Cass. 4 giugno 1999 n. 5528).

La giurisprudenza più recente

Sulla questione possono vedersi, di recente, Cass. 4 giugno 2024, n. 15604 (per i rapporti tra nullità e illegittimità del licenziamento intimato prima del superamento del periodo di controllo); Cass. 8 gennaio 2024, n. 582. A proposito di un primo motivo di ricorso – l'unico esaminato, in quest'ultima decisione, per ultroneità del secondo relativo alla asserita buona fede del datore di lavoro che avrebbe comunque offerto al lavoratore tutti gli elementi per valutare il decorso ed il compimento del comporto – la Suprema Corte ha richiamato un orientamento giurisprudenziale risalente nel tempo e costante che riconosce al lavoratore il diritto di mutare il titolo dell'assenza con la richiesta di fruizione delle ferie già maturate al fine di sospendere il decorso del periodo di comporto.

Questo diritto non deve considerarsi assoluto, ma comunque subordinato alle regole per la fruizione dei periodi di riposo e delle ferie di cui all'art. 2109 c.c., per il quale spetta al datore di lavoro la collocazione delle ferie durante l'anno.

Più precisamente, nell'ambito dell'ordinario contemperamento delle esigenze produttive della impresa e quelle personali del lavoratore, di fronte a una richiesta del dipendente di conversione dell'assenza per malattie in ferie, il datore di lavoro, al quale compete la definizione della collocazione delle ferie armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una valutazione adeguate alla posizione del lavoratore in quanto esposto alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporto (G. Impellizieri, *Periodo di comporto – Tra ferie e malattie: il controverso principio della conversione della causa di assenza dal lavoro*, in *GI*, 2024, 4, 873, commento a Cass. 582/2024).

Sul punto, infatti, i giudici della Suprema Corte richiamano un consolidato orientamento giurisprudenziale secondo il quale allorquando il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto per superamento del periodo di comporto ed in particolare quando le parti sociali abbiano convenuto e previsto, a tal fine, il collocamento in aspettativa, pur non retribuita, un tale obbligo non è ragionevolmente configurabile.

I fatti di causa

La Corte d'Appello di Napoli, per quanto qui rileva, ha rigettato il reclamo avverso la sentenza del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere che, confermando l'ordinanza del Tribunale della stessa sede in esito alla fase sommaria nel rito di cui alla legge n. 92/2012, in parziale accoglimento dell'impugnativa da parte del lavoratore del licenziamento comunicatogli in data 21.12.2016 dalla società THS per superamento del periodo di comporto ai sensi dell'art. 175 CCNL Terziario, aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento per omessa pronuncia sulla precedente domanda di ferie e condannato la società alla riassunzione o, in alternativa, alla corresponsione della somma di Euro 6.000, escludendo la natura ritorsiva del recesso a base della domanda del lavoratore di reintegrazione e risarcimento dei danni;

Avverso la sentenza della Corte d'Appello propone ricorso per cassazione il lavoratore, con unico motivo.

Il giudizio di legittimità e l'ordinanza della Corte di cassazione 20 gennaio 2025, n. 1373

Parte ricorrente deduce, ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c., violazione o falsa applicazione degli artt. 2110, comma 2, c.c., 1418 c.c., 18 legge n. 300/1970 e della legge 604 del 1966 sostiene che l'atto di recesso, intimato per superamento del periodo di comporto, era nullo e non illegittimo, con conseguente diritto all'invocata tutela reale piena, a prescindere dal dato dimensionale dell'azienda (con numero di dipendenti inferiore a 15);

Il motivo è stato dichiarato non fondato.

A detta della S.C., parte ricorrente non si confronta compiutamente con la ratio decidendi della sentenza impugnata, che è fondata sull'accertata revoca da parte del lavoratore dell'istanza di ferie (prima del superamento del periodo di comporto) per effetto del successivo invio di certificato medico (che ha determinato il superamento del periodo di comporto), senza chiarimenti da parte del lavoratore, da molti mesi assente per prolungata malattia e poi per aspettativa.

la sentenza gravata ha fatto coerente applicazione della giurisprudenza di legittimità in materia, secondo cui il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporto, non sussistendo incompatibilità assoluta tra malattia e ferie, senza che a tale facoltà corrisponda comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta di ferie, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa; in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario, tuttavia, che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive (Cass. 14 settembre 2020, n. 19062; Cass. 29 ottobre 2018, n. 27392, entrambe citate in motivazione).

Nel caso in esame, la Corte territoriale, dopo avere ritenuto insussistente il diritto del lavoratore a ricevere le buste paga al domicilio, ha valutato il complessivo comportamento delle parti

secondo la sequenza temporale istanza di ferie – revoca dell’istanza di ferie (avendo il datore di lavoro considerato l’invio del certificato medico quale revoca dell’istanza di ferie); in base a tale sequenza, l’omessa pronuncia sull’istanza di ferie è stata valutata *contra legem* e legittimante la tutela obbligatoria, fermo il superamento del periodo di comportamento.

Le doglianze sulle conseguenze del licenziamento per superamento del periodo di comportamento intimato prima della scadenza di questo non sono, pertanto, pertinenti nel caso di specie, perché, stante il mutamento del titolo da ferie a malattia (per effetto della revoca dell’istanza di ferie, non tempestivamente chiarita dal lavoratore), e in assenza di un nuovo mutamento del titolo in senso contrario (da malattia a ferie), il periodo di comportamento è stato in effetti superato.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell’università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 20 gennaio 2025, n. 1373](#)