

Periodo di comporto e malattia professionale: criteri, limiti e norme di riferimento per la complessa interazione tra i due istituti

di S. Grivet Fetà - 21 ottobre 2025

L'ordinanza in commento, Cass., 27 maggio 2025, n. 14157, decide l'impugnazione promossa da una lavoratrice nei confronti del licenziamento intimatole, ai sensi dell'art. 2110 c.c., per superamento del periodo di comporto.

La lavoratrice, nel caso di specie, non contestava che i giorni di assenza per malattia, intesi da un punto di vista meramente oggettivo-numericò, fossero superiori al limite fissato dalla contrattazione collettiva applicabile per la conservazione del posto di lavoro, ma sosteneva che una parte di tali assenze non potessero essere computate ai fini del superamento del periodo di comporto, in quanto qualificabili come malattia professionale, ossia patologia originata dall'attività lavorativa e causalmente connessa ad essa.

Come noto, la scarsa disciplina di legge in materia di periodo di comporto, limitata al solo dettato di cui all'art. 2110 c.c., è stata integrata, e sostanzialmente munita di contenuto, dalla contrattazione collettiva, anche e soprattutto in virtù dello specifico rimando che proprio la norma (comma 2) effettua.

Per questo motivo, il tema della computabilità o non computabilità delle assenze per malattia professionale (o per infortunio) ai fini del superamento del periodo di comporto trova una prima disciplina, esclusiva se presente, proprio nella contrattazione collettiva.

La giurisprudenza di legittimità, infatti, si è concentrata sull'interpretazione sistematica delle norme della contrattazione collettiva, affermando che, qualora il CCNL applicabile preveda due distinte discipline, una per la malattia e infortunio professionali e l'altra per la malattia e infortunio non professionali, una lettura corretta e fedele alla volontà delle parti contraenti deve necessariamente distinguere le due fattispecie e non permettere il cumulo di assenze di diversa natura ai fini del superamento del periodo di comporto (Cass., 30 luglio 2024, n. 21242).

Ancora più di recente, la Suprema Corte ha ribadito che, qualora la contrattazione collettiva applicabile escluda dal computo nel periodo di comporto le assenze dovute a malattia professionale o infortunio, la semplice qualificazione di eventi morbosi come rientranti nella copertura assicurativa INAIL, a prescindere da qualunque accertamento su profili di responsabilità datoriale nella loro causazione, impedisce di tenere conto di tali assenze per il superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro (Cass., 9 gennaio 2025, n. 463, con nota di Gambino, *Comporto per malattia professionale nel CCNL Metalmeccanici*, in www.rivistalabor.it, 18 maggio 2025). Questo, specifica l'ordinanza, non preclude ovviamente la contestabilità, da parte del datore di lavoro, del riconoscimento dell'origine professionale della malattia o dell'infortunio, mettendo in discussione anche la statuizione di INAIL: tuttavia, a meno che non venga accertata la natura non professionale della malattia o dell'infortunio, ne rimarrà la computabilità, posto che «*va decisamente negato che ai fini della disciplina contrattuale*

del comports, così come stabilito dal CCNL Metalmeccanica Industrie, si possa richiedere la prova dell'esistenza della responsabilità civile».

In assenza di espressa previsione nella contrattazione collettiva applicabile, tuttavia, il dibattito giurisprudenziale è tuttora aperto: diverse sentenze, infatti, hanno ritenuto che la nozione legale di malattia e assenza per malattia, rilevante ai sensi dell'art. 2110 c.c., non permetta, *sic et simpliciter*, di distinguere l'origine ai fini della computabilità nel periodo di comports.

Pertanto, tutte le assenze per ragioni di salute, a prescindere dall'eventuale origine professionale della patologia, devono essere in via di principio computate per il superamento del periodo di comports. Soltanto le assenze derivanti da stati patologici che, oltre ad avere origine professionale, trovino causa in un inadempimento del datore di lavoro, in una sua condotta (almeno) colposa e posta in violazione dei doveri di cui all'art. 2087 c.c., potranno essere escluse dal conteggio per la verifica del superamento del periodo massimo di conservazione del posto (Cass., 27 aprile 2023, n. 11136, con nota di Aiello, *Assenza per malattia professionale o infortunio e superamento del periodo di comports: legittimo il licenziamento del lavoratore infortunato per causa non imputabile al datore di lavoro*, sempre in www.rivistalabor.it, 25 novembre 2023; Cass., 29 gennaio 2025, n. 2071; Trib. Taranto, 19 marzo 2024, n. 724, con nota di Collia, *Sul rapporto tra licenziamento per superamento del periodo di comports e malattia professionale*, in *LG*, 7/2024, 747).

Altre pronunce, pur a volte menzionando i medesimi principi e anche i medesimi precedenti, giungono a conclusioni solo apparentemente conformi e in realtà maggiormente rigorose dal punto di vista della possibilità di includere, ai fini del superamento del periodo di comports, il computo di assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Così, Cass., 18 agosto 2023, n. 24804, afferma che, per sortire la computabilità di tale tipo di assenze, è il datore di lavoro a dover dimostrare di aver posto in essere tutte le cautele necessarie ad impedire il generarsi della patologia o dell'incidente, attuando tutte le norme di sicurezza del caso ed escludendo, così, qualunque forma di imputabilità dell'assenza, conseguente alla compromissione della salute, a responsabilità datoriale.

In modo ancora più incisivo, Cass., 12 gennaio 2023, n. 678, ha affermato che, seguendo la regola principe in tema di nesso eziologico, ossia l'art. 41 c.p., le assenze per infortunio o malattia professionale potranno essere computate per il superamento del periodo di comports solo se il datore di lavoro possa dimostrare che nessuna condotta (almeno) colposa dell'azienda abbia contribuito, anche in via alternativa o cumulativa con altri fattori, a provocare lo stato patologico/morboso. Se, viceversa, non è dato dimostrare alcun antecedente logico munito di tale efficienza causale da recidere il nesso eziologico con ogni altra concausa, ivi compresa la condotta colposa datoriale, le assenze-conseguenza non saranno computabili all'interno del periodo di conservazione del posto di lavoro.

L'ordinanza in commento, invero, affronta un caso concreto più semplice, nel quale non vi era stato alcun riconoscimento amministrativo dell'origine professionale di alcuna malattia, ma il lavoratore sosteneva, comunque, che la patologia che aveva generato parte delle assenze fosse direttamente connessa all'attività lavorativa svolta. La Suprema Corte, tuttavia, ha ritenuto inattendibile la ricostruzione del lavoratore, anche valutando alcune circostanze fattuali, come

la continuità della lunga assenza del lavoratore che rendeva molto complesso istituire, dal punto di vista temporale, una relazione tra le mansioni, non svolte per lunghissimo tempo, e la malattia insorta.

La Suprema Corte, tuttavia, afferma comunque il principio di diritto secondo il quale il lavoratore, per sortire l'esclusione di assenze dal periodo di conservazione del posto, deve, in assenza di diversa disciplina collettiva, dimostrarne non soltanto l'origine professionale, ma anche il nesso di causalità con l'inadempimento datoriale ai sensi dell'art. 2087 c.c.

L'ordinanza, dunque, al di là dell'approdo concreto della decisione, conferma che, in assenza di diversa disciplina collettiva applicabile, tutti gli episodi morbosi e patologici, pure quelli di non contestata origine professionale, sono computabili ai fini del superamento del periodo di comporto. Unica eccezione ed esclusione è quella delle assenze connesse a stati di compromissione della salute riconducibili in via causale ad inadempimenti e condotte colpose del datore di lavoro: in questi ultimi casi, infatti, risponde ai principi generali in materia di obbligazioni imporre che il contraente inadempiente (il datore di lavoro non rispettoso delle norme di sicurezza), che con il proprio inadempimento ha reso inadempiente l'altra parte (generando lo stato di malattia o infortunio e impedendo, dunque, la regolare prestazione dell'attività lavorativa da parte del dipendente), non possa avvalersi delle conseguenze di tale proprio inadempimento per porre fine al rapporto contrattuale, intimando il licenziamento ai sensi dell'art. 2110 c.c.

Sabrina Grivet Fetà, dottore di ricerca e avvocato specialista in Reggio Emilia

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 27 maggio 2025, n. 14157](#)