

Superamento del comportamento, alt al licenziamento tardivo

Malattia del lavoratore

Recesso illegittimo se si lascia trascorrere molto tempo dal rientro in servizio

Prevale l'affidamento del dipendente sull'inerzia del datore di lavoro

Angelo Zambelli

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, la prolungata inerzia del datore di lavoro successiva al rientro in servizio del lavoratore può integrare una tacita rinuncia all'esercizio del potere di recesso, con la conseguenza che le assenze pregresse, per le quali sia già intervenuta la rinuncia a licenziare, non possono essere successivamente "recuperate" nel calcolo del periodo per sommatoria ai fini del licenziamento. Lo ha ribadito la Corte di cassazione, con ordinanza 7975/2026, in relazione al caso di una lavoratrice era stata licenziata per superamento del periodo di comportamento frazionato previsto dal Ccnl applicato e pari a «120 giorni nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso».

In particolare, la dipendente aveva superato il limite tra giugno e agosto 2019, cumulando 134 giorni di malattia; ciononostante, dopo il rientro in servizio e prima dell'intimazione del licenziamento, il rapporto - seppur intervallato da brevi periodi di assenza - è proseguito per

oltre 14 mesi. Di qui l'illegittimità del licenziamento lamentata dalla lavoratrice, avendo l'inerzia datoriale dopo il superamento del comportamento ingenerato in lei «un ragionevole ed incolpevole affidamento sulla prosecuzione del rapporto di lavoro».

La Corte d'appello di Catanzaro, riformando la pronuncia di primo grado, ha accolto tale impostazione, condannando la società a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro e a corrisponderle l'indennità risarcitoria nella misura di dodici mensilità. In particolare, i giudici - richiamando la giurisprudenza di legittimità secondo cui, a decorrere dal rientro in servizio del lavoratore, l'eventuale prolungata inerzia datoriale può essere «oggettivamente sintomatica della volontà di rinunciare al potere di licenziamento» - hanno ritenuto che il periodo trascorso dal rientro in servizio della lavoratrice fosse sufficiente a far ritenere integrata una rinuncia tacita al potere di licenziare.

IL CASO

Quattordici mesi

Un'azienda ha licenziato una dipendente, per superamento del periodo di comportamento, a oltre quattordici mesi di distanza dal rientro in servizio

Legittimo affidamento

L'ampio arco di tempo tra i due fatti determina la formazione di un legittimo affidamento in capo al lavoratore

L'azienda ha impugnato la decisione dinanzi alla Suprema corte, lamentando una presunta erronea interpretazione da parte della Corte di merito della clausola contrattuale in tema di comportamento frazionato e sostenendo che i successivi eventi morbosi avrebbero dovuto comportare uno "slittamento" del periodo di riferimento, consentendo di rivalutare anche le assenze pregresse.

La Cassazione, nel rigettare il ricorso, ha confermato la correttezza del metodo di calcolo adottato dalla Corte territoriale e ha ribadito il principio secondo cui, una volta che il dipendente rientri in servizio e il datore di lavoro lasci proseguire il rapporto per un apprezzabile lasso di tempo senza esercitare il recesso, tale inerzia può assumere il significato univoco di rinuncia al potere di licenziare, con conseguente formazione di un legittimo affidamento in capo al lavoratore. La portata di tale rinuncia - ha chiarito la Corte - è però circoscritta alle specifiche assenze già "tollerate" e all'origine del superamento del comportamento, con la conseguenza che resta fermo il potere datoriale di licenziare in presenza di nuove e ulteriori assenze.

Ebbene, la Suprema corte, confermando un principio già espresso, lancia, da un lato, un chiaro monito alle imprese, che rischiano di rinunciare automaticamente al diritto di licenziare in caso di superamento del comportamento se non intervengono tempestivamente; dall'altro, rafforza la tutela del lavoratore, riconoscendo efficacia giuridica all'incolpevole affidamento sulla continuità del rapporto determinato dalla protratta inerzia aziendale.