LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO PER I CONTRATTI A TEMPO PARZIALE. CASSAZIONE, SEZ. LAV., SENTENZA DEL 14 OTTOBRE 2024, N. 26634

scritto da goal | 15 Dicembre 2024



*di Bernardina Calafiori e Eleonora Ilario**

Una lavoratrice, assunta a tempo parziale verticale (50%), impugnava il licenziamento intimatole dal datore di lavoro per aver superato il periodo di comporto previsto dal ccnl applicato al rapporto di lavoro.

In particolare, al rapporto di lavoro era applicato il CCNL Commercio-Confcommercio che prevede una specifica disposizione in adempimento della delega prevista dall'art. 7 comma 2 del d.lgs. n. 81/2015 secondo cui: *"I contratti collettivi possono modulare la durata… del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro".*

L'art. 87 del ccnl citato prevede infatti che. per i lavoratori con contratto a tempo parziale "verticale" o "misto", il periodo di conservazione del posto in caso di malattia sia pari ad *"un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un*

anno solare”.

Nel caso di specie era dunque pacifico che il periodo di comporto fosse pari a 78,5 giorni in un anno, in quanto la lavoratrice era impiegata con un contratto di lavoro part-time verticale per 3 giorni a settimana.

Ciò che, tuttavia, risultava controverso nel giudizio era il criterio con cui computare le giornate di assenza per malattia ai fini della maturazione del predetto periodo di comporto:

– secondo la lavoratrice, avrebbero dovuto essere computati i soli giorni nei quali la stessa sarebbe stata tenuta a garantire la propria prestazione lavorativa (tre giorni a settimana), con la conseguenza che il periodo massimo di comporto non sarebbe stato superato;

– secondo il datore di lavoro, invece, avrebbero dovuto essere computati tutti i giorni solari coperti da certificato medico di malattia, ivi compresi quelli nei quali il dipendente non aveva alcun obbligo contrattuale, sicché la lavoratrice avrebbe accumulato 113 giorni di assenza per malattia, così superando il periodo di comporto.

Sia il Tribunale che la Corte di Appello di Roma rigettavano l’impugnazione della lavoratrice ritenendo corretta la ricostruzione offerta dal datore di lavoro.

La lavoratrice, pertanto, proponeva ricorso innanzi alla Corte di Cassazione lamentando, appunto, l’erroneità della anzidetta modalità di calcolo confermata dai giudici di merito.

Chiamata a pronunciarsi sulla vicenda, anche la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità della ricostruzione datoriale, nel senso di includere nel periodo di comporto dei lavoratori con contratto part-time verticale anche le giornate non lavorative per cui comunque risultava uno stato di malattia certificato.

Con la sentenza **n. 26634 del 14 ottobre 2024** la Corte di Cassazione chiarisce definitivamente che anche nel lavoro part-time verticale le assenze per malattia devono essere calcolate includendo *"oltre ai giorni festivi, anche quelli di fatto non lavorati, **che cadano durante il periodo di malattia indicato dal certificato medico**"*, posto che, in difetto di prova contraria (che è onere del lavoratore fornire), *"opera una presunzione di continuità in quei giorni dell'episodio morboso addotto dal lavoratore quale causa dell'assenza dal lavoro e del mancato adempimento della prestazione dovuta".*

Detta presunzione, ricorda altresì la Cassazione, può essere superata *"solo dalla dimostrazione dell'avvenuta ripresa dell'attività lavorativa".*

La Corte di Cassazione ha fornito una guida fondamentale per la gestione delle assenze di malattia per tale specifica fattispecie, confermando che il "riproporzionamento" (laddove previsto dalla contrattazione collettiva) opera solo con riferimento alla determinazione del periodo di comporto, mentre le assenze devono essere calcolate, così come per i lavoratori a tempo pieno, tenendo conto anche dei giorni contrattualmente non lavorativi se coperti da certificato medico.