

Il giurista del lavoro n. 12/2022

Le regole da osservare affinché il licenziamento sia legittimo

Ludovica Tavella – avvocato – socio Studio Legale Ferrarese Parotto Tavella – Avvocati del lavoro

Con [ordinanza n. 24391/2022](#) la Suprema Corte ha dichiarato legittimo il licenziamento di un dipendente pubblico, disposto per iscritto con determina dirigenziale, ma mai trasmessa all'interessato, che ne era venuto a conoscenza ottenendone informalmente copia presso gli uffici dell'Amministrazione. Nello specifico la Cassazione, richiamando l'[articolo 2](#), L. 604/1966, in tema di forma del licenziamento, ha precisato che la norma prevede, a pena di inefficacia, che il recesso sia comunicato al lavoratore per iscritto, ma non prescrive modalità specifiche di comunicazione; pertanto, la volontà del datore di lavoro di licenziare può essere comunicata al lavoratore anche in forma indiretta, purché chiara, come avvenuto nel caso di specie mediante determina dirigenziale, non sussistendo un onere di adoperare formule sacramentali.

La pronuncia, seppur peculiare e riferita a un caso particolare, offre lo spunto per richiamare le regole da seguire affinché il licenziamento possa considerarsi legittimo.

Il caso affrontato dalla Suprema Corte e i motivi della decisione

A seguito di accertamento da parte della Commissione medica, un lavoratore pubblico veniva dichiarato non idoneo permanentemente al servizio in modo assoluto. Conseguentemente, con determina dirigenziale, l'ente risolveva il rapporto di lavoro per assoluta e permanente inidoneità al servizio dello stesso. Tuttavia, tale provvedimento non veniva consegnato al lavoratore, il quale ne veniva a conoscenza indirettamente, acquisendone informalmente copia presso gli uffici dell'Amministrazione. Pertanto, il lavoratore impugnava il licenziamento contestandone l'efficacia, in quanto privo di motivazione e di forma scritta.

Il Tribunale adito dichiarava inefficace il licenziamento *de quo*, qualificandolo come orale, in forza della mancata notifica della determinazione di collocamento a riposo, con conseguente condanna dell'Amministrazione alla reintegrazione del dipendente e al pagamento della relativa indennità risarcitoria.

In sede di appello, la Corte, invece, riteneva il recesso avvenuto in forma incontestabilmente scritta, stante la determina dirigenziale, e al contempo dimostrata la conoscenza da parte del lavoratore del provvedimento ancorché in assenza della relativa notifica, avendo quest'ultimo dichiarato di averne

acquisito copia informalmente presso gli uffici dell'Amministrazione. La Corte d'Appello giudicava, quindi, efficace da tale data il licenziamento (ossia dal momento di acquisizione della copia da parte del dipendente), ritenendo sussistente sia il requisito della forma scritta del recesso che quello della conoscenza da parte del destinatario.

Avverso tale sentenza il dipendente proponeva ricorso per cassazione, sostenendo che il licenziamento è un atto unilaterale recettizio a forma vincolata e che il rinvenimento di una copia dello stesso non vale a sanare l'omessa comunicazione; che il recesso deve ritenersi nullo per mancanza della forma scritta *ad substantiam*, non essendosi quindi mai perfezionato il licenziamento orale intimatogli.

Gli Ermellini hanno trattato congiuntamente i motivi del ricorso, in quanto tutti, in sostanza, riconducibili alla questione della mancata dimostrazione da parte del datore di lavoro della comunicazione formale del recesso contenuta nella determina di collocamento a riposo per sopravvenuta inidoneità al servizio e degli effetti della conoscenza *aliunde* da parte del lavoratore del relativo provvedimento.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso del lavoratore, ritenendo non condivisibile la tesi difensiva secondo cui la determina dirigenziale di collocamento a riposo avrebbe dovuto essere, in ogni caso, comunicata in copia conforme e in originale all'interessato, con conseguente irrilevanza della conoscenza che il lavoratore ne abbia altrimenti avuto.

Nello specifico, la Corte ha precisato che:

“in tema di forma del licenziamento, l'articolo 2, L. 604/1966 esige, a pena di inefficacia, che il recesso sia comunicato al lavoratore per iscritto, ma non prescrive modalità specifiche di comunicazione; sicché, non sussistendo per il datore di lavoro l'onere di adoperare formule sacramentali, la volontà di licenziare può essere comunicata al lavoratore anche in forma indiretta, purché chiara”¹.

Il fatto di ricondurre il caso esaminato all'ipotesi del c.d. licenziamento indiretto può, però, non convincere del tutto, in quanto anche il licenziamento indiretto deve comunque essere comunicato dal datore di lavoro; l'unica differenza sta nel fatto che il lavoratore, anziché ricevere la consueta lettera di licenziamento, riceve dal datore di lavoro un atto diverso come, ad esempio, copia della dichiarazione di cessazione del rapporto inviata al centro per l'impiego o del documento di liquidazione delle spettanze di fine rapporto. Pur mancando la formale comunicazione di licenziamento, il datore di lavoro ha comunque agito attivamente, trasmettendo al lavoratore qualcosa che, anche se indirettamente, lo rende edotto dell'avvenuta cessazione del rapporto.

¹ Cfr. l'ordinanza in commento a pag. 6.

Nel caso affrontato dalla Corte, invece, il datore di lavoro non ha trasmesso nulla, tant'è che il lavoratore viene a conoscenza del licenziamento nel momento in cui, di propria iniziativa, recupera la determina dirigenziale mai inviata dall'ente. Probabilmente la Corte ha optato per un approccio sostanziale, dando rilievo alla conoscenza effettiva del provvedimento; tuttavia, l'[articolo 2](#), L. 604/1966, onera espressamente il datore di lavoro di comunicare il licenziamento².

La pronuncia della Suprema Corte, pur essendo peculiare, offre lo spunto per richiamare le principali regole da seguire per una corretta intimazione del licenziamento.

La forma scritta e la specificazione dei motivi

Come noto, il licenziamento è un atto unilaterale recettizio, con il quale il datore di lavoro dichiara la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro, che si perfeziona nel momento in cui giunge a conoscenza del lavoratore.

La Suprema Corte, col suo consolidato orientamento, ha specificato che il licenziamento, come negozio unilaterale recettizio, si perfeziona nel momento in cui la manifestazione di volontà del datore di lavoro recedente giunge a conoscenza del lavoratore, anche laddove l'effetto tipico consistente nella risoluzione del rapporto di lavoro si produca in un momento successivo, si pensi al caso del licenziamento intimato con preavviso³.

Trattandosi di atto unilaterale recettizio, il licenziamento soggiace, infatti, alla disciplina dettata dall'[articolo 1334](#), cod. civ., in base al quale:

“Gli atti unilaterali producono effetto dal momento in cui pervengono a conoscenza della persona alla quale sono destinati”.

Per tali atti, il successivo [articolo 1335](#), cod. civ., introduce una presunzione di conoscenza stabilendo che gli stessi si reputano conosciuti nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia⁴.

Circa i requisiti formali della comunicazione, la L. 604/1966, nel dettare le *“Norme sui licenziamenti individuali”*, all'articolo 2, stabilisce che:

² Sul punto cfr. R. Maurelli, *Licenziamento indiretto e licenziamento non comunicato: la differenza esiste ed è notevole*, in *Labor Il lavoro nel diritto*, 20 ottobre 2022, Pacini Giuridica.

³ Cfr. Cassazione n. 6845/2014: *“Il licenziamento, quale negozio unilaterale recettizio, si perfeziona nel momento in cui la manifestazione di volontà del datore di lavoro giunge a conoscenza del lavoratore, sicché la decorrenza del termine di decadenza, per l'impugnazione del recesso, opera dalla comunicazione del licenziamento e non dal momento, eventualmente successivo, di cessazione dell'efficacia del rapporto di lavoro”*; cfr. Cassazione n. 7988/2018 e n. 37593/2021.

⁴ Sul tema cfr. L. Tavella, *Coesistenza di giusta causa di licenziamento e superamento del periodo di comporto*, in *“Il giurista del lavoro”* n. 2/2021.

“Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti”.

Il licenziamento deve, quindi, avere forma scritta e contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato; in mancanza, il recesso è inefficace e, quindi, inidoneo a risolvere il rapporto di lavoro.

Per inciso, si evidenzia che la giurisprudenza, con l'avvento delle nuove tecnologie, ha ritenuto soddisfatto il requisito della forma scritta anche laddove il licenziamento sia intimato tramite forme alternative alla classica lettera cartacea, con *sms*⁵ o *WhatsApp*⁶ oppure via *e-mail*⁷, purché risulti incontestata la provenienza della comunicazione dal datore di lavoro e sempre che si riesca a fornire prova dell'avvenuta ricezione da parte del dipendente⁸.

Come detto, il licenziamento deve contenere, contestualmente alla comunicazione del recesso⁹, anche la specificazione dei motivi che lo hanno determinato – che così si cristallizzano (c.d. principio di immutabilità delle ragioni) –, ciò al fine di consentire al lavoratore di conoscere gli elementi posti alla base del recesso, di verificarne la fondatezza e di poterli eventualmente contestare¹⁰.

L'onere della prova circa la sussistenza di tutti i requisiti di forma e l'efficacia del recesso grava sul datore di lavoro¹¹.

L'iter procedurale

Il licenziamento deve essere intimato, oltre che per iscritto e con la specificazione delle ragioni poste alla base del recesso, anche nel rispetto della procedura prevista dalla legge.

⁵ Cfr. Corte d'Appello di Firenze, 5 luglio 2016.

⁶ Cfr. Tribunale di Catania, 27 giugno 2017 e Tribunale di Genova, 12 luglio 2017.

⁷ Cfr. Cassazione n. 29753/2017 e Tribunale di Roma, 17 maggio 2018.

⁸ Cfr. Tribunale di Palermo, 28 ottobre 2020 e Tribunale di Milano, 4 maggio 2021.

⁹ La disciplina previgente, invece, consentiva al datore di lavoro di comunicare il solo recesso concedendo al lavoratore la facoltà di richiederne i motivi entro 15 giorni dalla comunicazione, con conseguente obbligo per il datore di fornirli per iscritto nei successivi 7 giorni.

¹⁰ In alcune particolari ipotesi di recesso, quali ad esempio il licenziamento intimato durante il periodo di prova ovvero per raggiungimento dell'età pensionabile, il datore di lavoro può recedere liberamente e, dunque, anche in assenza di un motivo specifico (c.d. recesso *ad nutum*).

¹¹ Cfr. Cassazione n. 5061/2016 e Corte d'Appello di Potenza, 16 maggio 2017.

Per inciso, si ricorda che, nel caso in cui si ravveda di un licenziamento viziato o comunque illegittimo, che lo esporrebbe al rischio di dover risarcire al dipendente il relativo danno e, talvolta, anche a quello di doverlo reintegrare nel posto di lavoro, il datore di lavoro può disporre la revoca¹².

In linea generale, nei rapporti a tempo indeterminato, il licenziamento può essere disposto a fronte di una condotta tenuta dal lavoratore tale da ledere il vincolo fiduciario che soggiace al rapporto (licenziamento disciplinare, sia esso per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa), per ragioni legate all'attività produttiva e/o all'organizzazione aziendale (licenziamento per giustificato motivo oggettivo), per superamento dei limiti temporali di conservazione del posto di lavoro (licenziamento per superamento del periodo di comporto). Queste, in sostanza, le principali ipotesi di licenziamento.

Dal punto di vista procedurale, l'iter che il datore di lavoro deve seguire, affinché il recesso sia formalmente legittimo, differisce a seconda del tipo di licenziamento che intende comunicare.

Licenziamento disciplinare

Il licenziamento disciplinare è il provvedimento espulsivo comminato dal datore di lavoro a fronte di condotte del dipendente tali da determinare una lesione del vincolo fiduciario posto alla base del rapporto di lavoro.

Hanno natura disciplinare i licenziamenti intimati per giustificato motivo soggettivo e quelli per giusta causa¹³, fattispecie che si differenziano per l'intensità della lesione del vincolo fiduciario e per gli effetti che ne derivano.

Nel primo caso, la lesione del vincolo fiduciario è determinata da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione del rapporto per la durata del periodo di preavviso, tanto che il datore di lavoro è tenuto a rispettarlo; nella seconda ipotesi, invece, la lesione del vincolo è talmente grave da non consentire neppure la provvisoria

¹² Per un approfondimento sul tema si veda L. Tavella, *La revoca del licenziamento: analisi della fattispecie*, in "Strumenti di lavoro n. 3/2022".

¹³ Ai sensi dell'articolo 1, L. 604/1966: "Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile o per giustificato motivo". Il successivo articolo 3 precisa che: "Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa". Ai sensi dell'articolo 2118, cod. civ. rubricato "Recesso dal contratto a tempo indeterminato", commi 1 e 2: "Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso". Il successivo articolo 2119, cod. civ., rubricato "Recesso per giusta causa" al comma 1 stabilisce che: "Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente".

prosecuzione del rapporto, tant'è che questo cessa con effetto immediato senza che sia necessario il preavviso o il pagamento della relativa indennità sostitutiva.

La sanzione espulsiva del licenziamento dovrà essere proporzionata alla gravità dei fatti commessi, tenuto conto anche della natura e della qualità del rapporto, dell'inquadramento professionale e della responsabilità assegnata al dipendente, del grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte, delle circostanze concrete nonché dell'intenzionalità della condotta. Il contratto collettivo solitamente riporta un elenco di ipotesi, di natura meramente esemplificativa e non tassativa, tali da giustificare il provvedimento espulsivo.

A prescindere dalle dimensioni aziendali e dal fatto che si tratti di lavoratori “vecchi” o “nuovi” assunti¹⁴, ai fini della legittima intimazione del licenziamento disciplinare, occorre rispettare la procedura di cui all'[articolo 7](#), St. Lav., ossia la medesima prevista per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari di natura conservativa.

Pertanto, anche in questo caso, prima di comunicare il recesso per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro dovrà, anzitutto, aver esposto il codice disciplinare – anche in forma di estratto del contratto collettivo applicato contenente le norme disciplinari¹⁵ - e avviare il procedimento disciplinare mediante contestazione, in forma scritta, dell'addebito nonché dell'eventuale recidiva. Requisiti fondamentali della contestazione disciplinare sono: la specificità, l'immediatezza e l'immutabilità. La contestazione disciplinare deve, infatti, essere tempestiva rispetto alla commissione dei fatti, gli addebiti devono risultare dettagliati e circostanziati e non possono essere modificati, in modo tale da mettere il dipendente prontamente ed esattamente a conoscenza delle condotte addebitate e da consentirgli di esercitare il proprio diritto di difesa.

Qualora la natura dei fatti contestati e i tempi del procedimento siano incompatibili con la presenza in azienda del lavoratore, il datore di lavoro può sospendere in via cautelare il dipendente sino all'esito del procedimento disciplinare avviato.

Il lavoratore ha 5 giorni di tempo – o il più ampio termine previsto dalla contrattazione collettiva – dalla ricezione della predetta contestazione disciplinare per rendere le proprie giustificazioni scritte o per chiedere l'audizione orale.

¹⁴ Per “vecchi” si intendono i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 per “nuovi”, invece, i dipendenti assunti a partire da tale data.

¹⁵ In caso di contestazione di un comportamento che sia contrario a norme penali dell'etica comune o del vivere civile, all'esito della procedura disciplinare il datore di lavoro potrà intimare il licenziamento a prescindere dall'affissione del codice disciplinare.

Trascorso tale termine, in assenza di giustificazioni o a fronte di giustificazioni non accoglibili, il datore di lavoro può irrogare la sanzione espulsiva del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo¹⁶.

La comunicazione dovrà avvenire entro il termine finale eventualmente previsto a pena di decadenza dalla contrattazione collettiva ovvero, in mancanza di tale previsione contrattuale, dovrà essere comunque tempestiva, onde evitare il rischio che l'inerzia del datore di lavoro, protratta per un certo lasso di tempo, possa essere intesa come accettazione delle giustificazioni rese dal lavoratore ovvero come rinuncia all'esercizio del potere disciplinare.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è il recesso intimato dal datore di lavoro per ragioni di carattere economico, organizzativo o tecnico-produttivo.

Ai fini della legittimità del licenziamento intimato è necessario: che le ragioni addotte siano concrete, nonché effettivamente sussistenti al momento dell'intimazione del licenziamento, e non siano modificate in virtù del principio di immutabilità dei motivi del licenziamento; che sussista il nesso causale tra i motivi esplicitati e il licenziamento intimato; che la scelta del dipendente da licenziare sia effettuata secondo i principi di correttezza e buona fede di cui agli articoli [1175](#) e [1375](#), cod. civ.; che sia rispettato l'onere di *repêchage*, ossia verificata l'impossibilità di adibire il lavoratore da licenziare ad altre mansioni, al fine di salvaguardargli il posto di lavoro.

Diversamente dal licenziamento disciplinare, l'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo non richiede l'osservanza di un particolare *iter* procedurale, salvo non si tratti di licenziamento disposto da un'azienda avente i requisiti dimensionali di cui all'[articolo 18](#), comma 8, L. 300/1970 (c.d. azienda di grandi dimensioni)¹⁷, nei confronti di un dipendente cui è applicabile la L. 92/2012 (Riforma Fornero), in quanto assunto prima del 7 marzo 2015 (c.d. vecchio assunto).

¹⁶ L'articolo 7, commi 2 e 5, St. Lav., stabilisce, infatti, che: "Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. ...In ogni caso i provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa".

¹⁷ Ossia il "datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti" (Cfr. articolo 18, comma 8, St. Lav.).

In questo caso, l'[articolo 7](#), L. 604/1966 stabilisce, infatti, che la comunicazione del recesso debba essere obbligatoriamente preceduta dall'avvio di una procedura di conciliazione avanti all'ITL¹⁸.

Pertanto, prima di intimare il recesso, il datore di lavoro deve trasmettere una comunicazione all'ITL del luogo dove il lavoratore presta servizio, e per conoscenza al dipendente stesso, nella quale deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento stesso, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

Entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della predetta comunicazione, l'ITL invia la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore a comparire avanti alla Commissione territoriale di conciliazione di cui all'[articolo 410](#), c.p.c.¹⁹. Durante l'incontro le parti, con la partecipazione attiva della Commissione di conciliazione, procedono a esaminare anche soluzioni alternative al recesso.

La procedura si conclude entro 20 giorni dal momento in cui l'ITL ha trasmesso la convocazione per l'incontro, salvo il caso in cui le parti, concordemente, non ritengano di proseguire la discussione al fine di raggiungere un accordo.

In caso di mancata comparizione delle parti ovvero qualora il tentativo di conciliazione fallisca e, comunque, una volta decorso il summenzionato termine di 7 giorni in assenza di convocazione, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore, dando il preavviso nella misura stabilita dal contratto collettivo applicato o corrispondendo la relativa indennità sostitutiva.

Licenziamento per superamento del periodo di comportamento

Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento si fonda sull'[articolo 2110](#), cod. civ., in forza del quale il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un determinato periodo di tempo, c.d. periodo di comportamento.

Solitamente il periodo di comportamento è stabilito dai contratti collettivi, i quali spesso distinguono tra comportamento secco e comportamento per sommatoria. Nel primo caso, il periodo massimo di conservazione del posto è fissato con riferimento a una sola malattia di lunga durata. Nel secondo caso, invece, il periodo massimo di conservazione del posto è stabilito con riferimento alla somma di una pluralità di eventi morbosi di più breve durata (c.d. termine interno) - nessuno di per sé tale da superare il comportamento secco

¹⁸ Cfr. articolo 7, comma 1, L. 604/1966: "Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge (il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ndr), qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore".

¹⁹ In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni (cfr. articolo 7, comma 9, L. 604/1966).

- verificatisi all'interno di un determinato e più ampio arco temporale (c.d. termine esterno): si pensi all'ipotesi del lavoratore che si ammala più volte, per diverse ragioni, e le singole malattie durino sempre meno del comporto secco.

Quanto alle conseguenze di un licenziamento per superamento del periodo di comporto intimato prima che tale superamento si sia effettivamente verificato, la Corte di Cassazione a Sezioni Unite è intervenuta con [sentenza n. 12568/2018](#), al fine di dirimere il contrasto interpretativo tra l'orientamento che riteneva detto licenziamento semplicemente inefficace fino al superamento del periodo di comporto per effetto della prosecuzione della malattia del lavoratore e l'orientamento che lo riteneva nullo *ab origine* per violazione della norma imperativa di cui all'[articolo 2110](#), comma 2, cod. civ., privilegiando quest'ultimo.

Nel caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto, una volta decorso il periodo in cui il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, il datore può recedere dal rapporto ai sensi dell'[articolo 2118](#), cod. civ., intimando quindi il licenziamento per superamento del comporto dando il periodo di preavviso contrattualmente previsto o riconoscendo la relativa indennità sostitutiva.

Il superamento del periodo di comporto e la legittimità del relativo licenziamento vanno valutati al momento dell'invio della lettera di licenziamento, quindi, non potranno rientrare nel computo del comporto gli eventuali giorni di malattia successivi alla data del licenziamento intimato, in quanto irrilevanti.

La giurisprudenza ha più volte evidenziato che il licenziamento per superamento del periodo di comporto costituisce una fattispecie autonoma di recesso (fondata, appunto, sull'[articolo 2110](#), cod. civ.) e, quindi, differente dalle fattispecie di licenziamento per giusta causa ex [articolo 2119](#), cod. civ., e di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e soggettivo di cui all'[articolo 3](#), L. 604/1966²⁰.

Posto che il licenziamento per superamento del periodo di comporto è legittimo per il solo fatto del superamento del comporto, il datore di lavoro non è tenuto a verificare la possibilità di reimpiegare il lavoratore in azienda in mansioni diverse (c.d. obbligo di *repêchage*), tant'è che per tale fattispecie di licenziamento non trova applicazione il tentativo di conciliazione obbligatorio avanti l'ITL previsto dall'[articolo 7](#), L. 604/1966, richiamato al paragrafo precedente²¹.

²⁰ Cfr. Cassazione n. 12568/2018, *cit.*, che parla di mera assimilazione e non di identificazione del licenziamento per superamento del periodo di comporto col licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

²¹ Tale esclusione, dopo un primo periodo di incertezza, è stata espressamente prevista per effetto della modifica dell'articolo 7, comma 6, L. 604/1966 da parte del D.L. 76/2013.

Tenuto conto che il superamento del limite di conservazione del posto non determina l'automatica cessazione del rapporto di lavoro, una volta scaduto il relativo termine il licenziamento deve essere intimato tempestivamente, poiché l'inerzia prolungata del datore o comportamenti incompatibili con la volontà di far cessare il rapporto di lavoro equivalgono a rinuncia al diritto di recedere.

A promotional graphic for a podcast series. It features a yellow background with a white laptop keyboard and a small potted plant in the top left. Two black and silver headphones are shown in the bottom left. The text is centered and right-aligned. The logo for Euroconference Editoria is prominently displayed, featuring a stylized 'EC' in yellow and a red microphone icon. The word 'LAVORO' is written in red above the logo. Below the logo, the text 'Euroconference Editoria' is written in black. At the bottom right, a call to action is written in bold black text.

La nuova serie di **podcast** sulle riviste Euroconference

LAVORO

Euroconference
Editoria

Segui il canale Euroconference Editoria su Spotify e ascolta gli ultimi episodi