

# Modifica del titolo dell'assenza del lavoratore e calcolo del comporta

*di G. Leotta - 28 Gennaio 2024*

Laddove il datore di lavoro abbia intimato il licenziamento per eccessiva morbidità (art. 2110, comma 2, c.c.), diventa decisiva la corretta quantificazione delle assenze del lavoratore giacché non tutte concorrono alla maturazione del cosiddetto periodo di comporta ovvero sia di conservazione del posto di lavoro.

Le due pronunce (Cass., ordinanza, 8 gennaio 2024, n. 582 e Cass., ordinanza, 21 settembre 2023, n. 26997), che si annotano in maniera sintetica giacché danno conto di un orientamento da lungo tempo consolidato ed in maniera unitaria in quanto giustapponibili sotto il profilo motivazionale, originano da altrettanti licenziamenti intimati per superamento del termine di comporta.

In un caso, deciso con la pronuncia più recente, il licenziamento era disceso dal computo come assenza per malattia di alcuni giorni in cui il lavoratore, dietro sua richiesta, era stato collocato in ferie.

Nell'altro caso, invece, il licenziamento aveva seguito diniego datoriale delle ferie richieste dal lavoratore prima della scadenza del periodo di comporta. Entrambi i licenziamenti erano stati dichiarati illegittimi all'esito dei giudizi di merito le cui conclusioni vengono confermate anche in sede di legittimità.

La Suprema Corte ribadisce nuovamente che – per effetto di C. Cost., 30 dicembre 1987, n.616 con cui è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 2109 c.c. nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso – è stato introdotto nell'ordinamento il principio di conversione delle cause di assenza dal lavoro da cui deriva il riconoscimento in capo al lavoratore della facoltà di mutare il titolo dell'assenza, ancorché in corso, in altro basato su una diversa giustificazione giuridica.

Pertanto, il decorso del periodo di comporta è suscettibile di interruzione per effetto della richiesta del lavoratore di godere di un periodo di ferie già maturato a cui segua l'assenso da parte datoriale. Nel caso in cui, al contrario, il datore opponga un rifiuto alla richiesta del lavoratore diviene necessario analizzare le ragioni poste a fondamento.

Ed infatti, il potere di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore che la legge (art. 2109, comma 2, c.c.) conferisce in capo al datore di lavoro non ha natura assoluta ma, per essere correttamente esercitato, nel rispetto del principio generale di correttezza e buona fede ed in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, deve essere frutto di una adeguata ponderazione della posizione del lavoratore, esposto al rischio della perdita del posto di lavoro alla scadenza del comporta (ex plurimis Cass., 14 settembre 2020, n. 19062).

Di conseguenza, l'interruzione del decorso del periodo di comporto consegue anche nell'ipotesi in cui alla richiesta di ferie venga opposto un diniego immotivato o non legittimo. Con l'ulteriore precisazione che laddove il lavoratore abbia la possibilità di fruire e beneficiare di istituti legali e/o contrattuali che gli consentano di evitare la risoluzione del rapporto e, in particolare, quando le parti sociali abbiano a tal fine previsto il collocamento in aspettativa, il datore può legittimamente rifiutare la richiesta di ferie (da ultimo Cass., 23 marzo 2020, n. 7566).

Giuseppe Leotta, docente presso il Conservatorio di Musica "Santa Cecilia" di Roma, dottore di ricerca e avvocato in Roma

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 21 settembre 2023, n. 26997](#); [Cass., ordinanza 8 gennaio 2024, n. 582](#)