

Superamento comporta, niente alert dall'azienda

In caso di licenziamento per superamento del compito, il datore di lavoro non è obbligato ad allertare il dipendente circa l'imminente raggiungimento del periodo massimo di conservazione del rapporto, né a suggerirgli strumenti alternativi all'assenza per malattia (ferie, aspettativa). Con la sentenza n. 30478/2021, la Cassazione ha ribadito il principio già affermato in precedenti pronunce e non ancora pacifico nella giurisprudenza di merito, laddove esiste anche un orientamento di segno contrario, minoritario (Trib. Santa Maria Capua Vetere 20012/2019; Trib. Milano 2875/2016). Nella vicenda esaminata dalla Cassazione, il Tribunale aveva dichiarato illegittimo il licenziamento perché l'azienda non aveva assolto a tale preteso obbligo, mentre la Corte d'Appello aveva riformato la sentenza di primo grado. L'orientamento della Suprema Corte si fonda sul fatto che il licenziamento per compito è motivato dalla oggettiva prolungata assenza per malattia, superiore alla durata massima prevista dal Ccnl e, quindi, dall'impossibilità sopravvenuta di rendere la prestazione lavorativa (Cass. 18960/2020). Trattandosi di un licenziamento che non ha natura disciplinare, né latu sensu soggettiva, non serve alcuna preventiva "contestazione" delle assenze. Neanche al momento della intimazione del licenziamento, è obbligatorio riportare analiticamente l'elenco delle assenze (Cass. 20761/2018). Semmai, il calcolo andrà esplicitato se richiesto dal lavoratore, dopo il licenziamento (Cass. 5752/2019). Insomma, alla direzione del personale non spettano adempimenti che semmai il dipendente può richiedere a un patronato, e che sarebbero eccessivamente onerosi sotto il profilo gestionale, soprattutto nelle realtà aziendali di grandi dimensioni. In un'ottica di bilanciamento dei rispettivi interessi, tuttavia, la giurisprudenza afferma la facoltà del lavoratore - ove egli abbia autonomamente verificato che sta per superare il periodo di compito - di chiedere le ferie residue, onde evitare il licenziamento. Le ferie potranno essergli negate solo in presenza di ragioni gravi (Cass. 19062/2020; Cass. 27392/2018).

Tommaso Targa - Trifirò & Partners Avvocati

