



Assenze dal lavoro per infortunio e periodo di comportamento

Renzo La costa

Nella sommatoria dei giorni di assenza da conteggiare ai fini della verifica del superamento del periodo di comportamento ai fini del successivo licenziamento del lavoratore, il CCNL che limita l'inclusione delle sole giornate di inabilità temporanea certificate dall'Inail finisce per limitare i più ampi diritti del lavoratore, determinandosi l'illegittimità del licenziamento stesso.

E' il caso che ha affrontato la Corte di cassazione pronunciandosi con l'ordinanza 16.4.2019 nr. 10752.

Un lavoratore adiva il Tribunale chiedendo l'annullamento del licenziamento per superamento del periodo di comportamento (240 giorni ex art. 125 del c.c.n.l. dipendenti vigilanza privata) intimatogli dalla società datrice. Il Tribunale riteneva dapprima superato il periodo di comportamento per essersi il lavoratore assentato per 307 giorni nell'arco temporale previsto, tuttavia concluse per il mancato superamento del periodo di comportamento in base al detto c.c.n.l. : il lavoratore infatti, aveva subito un infortunio sul lavoro, per cui riteneva non computabili nel periodo di comportamento le assenze conseguenti al menzionato infortunio. Annullava pertanto il licenziamento reintegrando il ricorrente nel suo posto di lavoro, con condanna della società al pagamento delle retribuzioni dal licenziamento alla effettiva reintegra. Avverso tale pronuncia proponeva appello la società; la Corte d'appello rigettava il gravame. Per la cassazione di tale sentenza proponeva ricorso la società, lamentando in sostanza che il c.c.n.l. era chiaro nel prevedere che, in caso di infortunio sul lavoro, doveva farsi esclusivo riferimento alla certificazione Inail, che individuava il giorno di scadenza dell'inabilità temporanea legata all'infortunio, sicché non era possibile produrre altre certificazioni che potessero in connessione il protrarsi dell'assenza col pregresso infortunio al fine dello scomputo dal periodo di comportamento.

Di diverso avviso la suprema Corte. Ad avviso del collegio il ricorso non può trovare accoglimento, non potendo il c.c.n.l. precludere alle parti il diritto di far valere in giudizio i loro diritti, nella specie quello del lavoratore di

dimostrare che l'assenza dal lavoro era comunque connessa ad un precedente infortunio, e dunque a causa a lui non imputabile e dunque scomputabile dal periodo di comporto. Ed invero, la stessa Corte ha più volte osservato che la qualificazione dell'infermità del lavoratore, come infortunio sul lavoro non preclude, in nessun caso, al giudice, in base al principio di corrispondenza tra chiesto e pronunciato, di conoscere e decidere la questione se le assenze del lavoratore, causate dalla stessa infermità, risultino comunque imputabili a responsabilità del datore di lavoro e, come tali, non siano computabili nel periodo di comporto, di cui all'art. 2110 cod.civ. . Inoltre, con più specifico riferimento al caso in esame, l'accertamento negativo effettuato dall'INAIL sulla qualificazione dell'infermità del lavoratore, nell'ambito del procedimento amministrativo per il riconoscimento delle prestazioni dallo stesso erogabili, non preclude al giudice di verificare se le assenze, causate dalla stessa infermità, risultino comunque imputabili a responsabilità del datore di lavoro e, come tali non siano computabili nel periodo di comporto.