



## **Il calcolo dei giorni di comporta**

*Renzo La Costa*

Se un CCNL prevede un periodo massimo di conservazione del posto di lavoro a causa di malattia del lavoratore espresso in giorni ( ad es. nel Commercio 180 giorni, nella metalmeccanica industria 183 giorni, ecc) individuare i giorni complessivi di assenza non si presta a particolare difficoltà.

Ma se il CCNL applicato prevede un periodo massimo di comporta espresso in mesi, come si sommano le giornate di assenza al fine di stabilire se si è superato il numero complessivo di mesi ? La risposta ci viene offerta dalla Corte di Cassazione nell'ordinanza nr. 9751 dell'8.4.2019.

Il caso esaminato originava da un ricorso presentato in origine da un lavoratore che era stato licenziato per superamento del periodo di comporta. Nel caso specifico, questi era stato assente per malattia per 545 giorni e - in applicazione del CCNL metalmeccanica Confapi che regolava il rapporto - l'azienda aveva ritenuto superati i 18 mesi di conservazione del posto.

Anche la Corte d'appello che aveva respinto la domanda del lavoratore, aveva osservato come il comporta prolungato, rilevante nella fattispecie, fosse pari a 18 mesi; per convertire in giorni tale periodo, riteneva che non potesse farsi applicazione della regola legale del calendario comune prospettata dal lavoratore [365 (giorni): 12 (mesi) x 18 (mesi) = 547,56 giorni, quindi comporta non superato] ma piuttosto dovesse farsi riferimento al mese come unità convenzionalmente pari a trenta giorni [quindi 30 (giorni) x 18 (mesi) = 540 giorni, quindi comporta superato].

Anche sul metodo di calcolo del periodo di comporta, il lavoratore proponeva ricorso per Cassazione.

Ha osservato la suprema Corte: se si utilizza la regola *ex numeratione dierum*, si ha il superamento del comporta [18 (mesi) x 30 (giorni) = 540 giorni]; se, viceversa, il periodo di «18 mesi» viene calcolato secondo la regola *nominazione dierum*, il comporta non è maturato [365 (giorni)/12 (mesi)= 30,42 (giorni) x 18 (mesi) = 547,5 giorni].

In argomento, è stato ripetutamente affermato dalla stessa Corte che il periodo di comporta determinato in mesi deve essere computato, salvo diversa ed espressa volontà delle parti sociali, secondo il calendario comune in base

all'effettiva consistenza di essi (mesi), per il principio desumibile dall'art. 2963 cod.civ., comma 4, e dall'art. 155 cod.civ., comma 2, (Cass. nr. 13658 del 2015; Cass. 6554 del 2004).

A sostegno di tale opinione si è osservato come il legislatore, mostrando di preferire una regola che più si avvicina alla durata effettiva di calendario dei mesi, abbia ripudiato un criterio che si discosta notevolmente dalla durata effettiva dell'anno posto che, con il diverso computo (vale a dire considerando il mese pari sempre a trenta giorni), questo assommerebbe a trecentosessanta giorni e non a trecentosessantacinque come è secondo calendario .

Da tale principio generale - nel caso di comporta per sommatoria ai fini del licenziamento del lavoratore a seguito di ricaduta dello stesso in periodo di malattia, riviene la regola secondo cui sia il termine interno, corrispondente alla somma delle assenze causate dai singoli episodi morbosi, che quello esterno, costituito dall'arco di tempo entro il quale i singoli episodi morbosi devono rientrare senza pregiudizio per la conservazione del posto di lavoro, debbano essere fissati secondo la effettiva consistenza che i mesi hanno in base al calendario comune e non già assumendo una durata convenzionale fissa costituita da un predeterminato numero di giorni (nella specie, appunto, trenta). Ciò per scongiurare l'irrazionalità di un differente trattamento per situazioni aventi identica natura e cioè il comporta per sommatoria e quello per malattia unica (cd. secco), in cui il decorso dei mesi è sempre calcolato secondo il calendario comune (art. 2963, commi 1 e 4, cod. civ.) e quindi proprio al fine di evitare quella disparità di trattamento che, invece, la Corte territoriale imputerebbe al criterio *ex nominatione dierum* (del calendario comune). Tali principi, condivisi dal Collegio, sono stati confermati nel caso in specie con la conseguente cassazione della sentenza impugnata in accoglimento dei motivi del lavoratore.