

Durante il periodo di comporto, la concessione degli ulteriori 18 mesi è solo su richiesta del lavoratore? L'ente può procedere in autonomia?

Relativamente alla corretta interpretazione della disciplina prevista dall'art. 36 del CCNL del 21.05.2018, la scrivente Agenzia ha avuto modo di precisare che conclusosi il periodo di comporto stabilito dal primo comma del richiamato art. 36, viene meno il divieto di licenziamento del lavoratore per malattia ed il datore di lavoro pubblico può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, adducendo a giustificazione solo e soltanto la circostanza dell'avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto.

Al fine di evitare la risoluzione del rapporto, superato il periodo massimo di conservazione del posto, previo accertamento delle condizioni di salute e su richiesta del lavoratore, l'ente può concedere al lavoratore la possibilità di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, sia pure non retribuito.

Con particolare riferimento alle modalità applicative dell'art. 36, comma 2, si evidenzia che, come espressamente ivi precisato, la concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuita è disposta dal datore di lavoro su richiesta del dipendente. Poiché, nel CCNL non è prevista l'ipotesi di concessione dell'ulteriore periodo di 18 mesi in assenza della richiesta del lavoratore, la scrivente Agenzia non ritiene di poter esprimere alcuna valutazione in merito alle scelte che l'ente intenda adottare, quanto alla conservazione del posto attraverso la concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuito o al contrario alla risoluzione del rapporto di lavoro. Nel caso di specie, la valutazione del bilanciamento dei concorrenti interessi delle parti (del lavoratore alla conservazione del posto e del datore di lavoro a ricevere una prestazione utile) lo può fare solo codesto Ente nell'ambito delle proprie prerogative datoriali.

Si segnala, per completezza informativa che, in relazione all'aspetto temporale e, in particolare, se ad una decisione non tempestivamente adottata dal datore di lavoro possa essere attribuita una valenza di "rinuncia alla facoltà di recedere dal rapporto di lavoro" utili indicazioni sono ricavabili dagli orientamenti giurisprudenziali espressi dalla Corte di Cassazione (in tal senso ad esempio: cfr. Corte di Cassazione – Ordinanza 11/09/2020 n. 18960)