

## LE SENTENZE

### OPTARE PER LE FERIE

Per evitare il licenziamento che conseguirebbe al decorso del periodo di comporto, il dipendente malato può chiedere di fruire delle ferie maturate prima che si avvicini la scadenza del comporto.

Questa facoltà però, non deve corrispondere a un obbligo del datore di lavoro di accogliere la richiesta, se ci sono ragioni organizzative di natura ostativa.

*Cassazione, ordinanza 10725/2019*

### REGOLE SPECIALI

Le norme sul licenziamento per superamento del periodo di comporto in caso di malattia, prevalgono - perché speciali - sulle norme che disciplinano i licenziamenti. Il datore non può porre fine unilateralmente al rapporto sino al superamento del limite di tollerabilità dell'assenza predeterminato dalla legge, dalle parti o, in via equitativa, dal giudice.

*Cassazione, sentenza 9306/2019*

### MALATTIA PER LAVORO

Le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore se l'infermità dipende dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che lo stesso datore non ha prevenuto o eliminato. Il lavoratore deve provare il collegamento causale tra la malattia e le mansioni espletate.

*Tribunale di Trieste, sentenza 20/2019*

### DIVERSA TEMPISTICA

A differenza del licenziamento disciplinare, che richiede l'immediatezza a garanzia del diritto di difesa dell'incolpato, nel licenziamento per superamento del periodo di comporto per malattia, l'interesse del lavoratore va temperato con quella del datore a disporre di un ragionevole *spatium deliberandi*.

*Cassazione, sentenza 25535 del 12 ottobre 2018*

### SCATTA LA NULLITÀ

Il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporto fissato dal Ccnl o dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma contenuta

nell'articolo 2110, comma 2 del Codice civile.  
*Cassazione, sentenza 12568 del 22 maggio 2018*