

Reintegra per licenziamento prima del comperto anche nelle piccole imprese

Le conseguenze del licenziamento illegittimo perché non è stato superato il periodo sono comunque quelle ex art. 18 commi 4 e 7 della L. 300/70

/ Sergio PASSERINI

La disciplina del **comporto** è ormai da alcuni anni oggetto di ripetute attenzioni da parte della giurisprudenza, che ha avuto occasione di occuparsene sotto vari profili.

La norma che disciplina il comperto è l'[art. 2110](#) comma 2 c.c.: norma apparentemente semplice, la quale si limita a stabilire, per quanto qui interessa, che il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto di lavoro con il lavoratore assente per malattia una volta che sia **decorso** il periodo di conservazione del posto previsto dal contratto collettivo.

La specialità della norma e la frequenza delle controversie in materia hanno fatto sì che questo istituto sia spesso divenuto uno strumento attraverso il quale la giurisprudenza ha elaborato concetti molto più generali o ha definito i confini con altri istituti. Basti pensare ai rapporti con il licenziamento **per eccessiva morbilità** e **scarso rendimento** (Cass. SS.UU. n. [12568/2018](#)) oppure al controverso tema della possibile natura discriminatoria del licenziamento del disabile a seguito di assenze riconducibili al suo stato di disabilità (Trib. Milano [26 luglio 2022](#) e Trib. Lodi [12 settembre 2022](#)).

Anche sul piano delle **conseguenze** dell'illegittimità di un licenziamento motivato dal superamento del comperto vi sono stati prolungati scontri interpretativi.

Sono state necessarie le Sezioni Unite della Corte di Cassazione per chiarire che il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore, ma **prima** del superamento del periodo di comperto fissato dalla contrattazione collettiva (o, in mancanza, dagli usi o secondo equità), è **radicalmente nullo** per violazione di una norma imperativa, e non solo temporaneamente inefficace sino al raggiungimento del comperto, né solo ingiustificato perché privo di giusta causa o giustificato motivo (Cass. SS.UU. n. 12568/2018).

La Cassazione ha evidenziato che il licenziamento per superamento del periodo di comperto costituisce una **fattispecie** del tutto **autonoma** di licenziamento, diversa da quelle riconducibili ai concetti di giusta causa o giustificato motivo. Il protrarsi delle assenze oltre il limite fissato dalla contrattazione collettiva è condizione necessaria e sufficiente del licenziamento, senza che rilevino le nozioni di giusta causa (il licenziamento è legittimo anche se le assenze sono giustificate e dunque non vi è inadempimento del lavoratore) o di

giustificato motivo (il licenziamento è legittimo anche se la prosecuzione del rapporto non sarebbe in contrasto con le esigenze dell'impresa). Proprio perché il superamento del periodo di comperto è l'**unica condizione necessaria** al licenziamento, il licenziamento intimato prima di quel termine è privo di causa e dalla qualificazione dell'[art. 2110](#) comma 2 c.c. quale norma imperativa – in quanto finalizzata alla tutela di un bene di rilievo costituzionale come la salute – deriva la **nullità** di un licenziamento intimato in sua violazione. Per i datori di lavoro soggetti all'[art. 18](#) dello Statuto dei lavoratori le conseguenze della violazione della citata norma sono, per espressa previsione, quelle di cui ai commi 4 e 7 dello stesso art. 18, ovvero la **reintegrazione** del lavoratore licenziato e il risarcimento fino a un massimo di 12 mensilità.

È sorto però il problema di definire le conseguenze di un licenziamento intimato prima del comperto per i datori di lavoro non soggetti all'art. 18, perché aventi un **numero** di dipendenti **inferiore** alla soglia prevista.

In considerazione della nullità del licenziamento e in assenza di una previsione espressa, vi è stato chi ha affermato che le conseguenze dovessero essere quelle proprie delle nullità di diritto comune (la reintegrazione del lavoratore e il risarcimento integrale del danno, senza limite delle 12 mensilità), chi ha affermato che le conseguenze dovessero essere quelle previste per le piccole imprese dall'[art. 8](#) della L. 604/66 (riammissione in servizio o risarcimento tra le 2,5 e le 6 mensilità) e chi ha affermato che dovessero comunque applicarsi i commi 4 e 7 dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

La questione è stata affrontata in una recente sentenza della Cassazione, la n. [27334/2022](#), la quale ha operato in motivazione una interessante ricostruzione della materia, giungendo alla conclusione – anche sulla base di una riconosciuta “forza espansiva delle disposizioni contenute nell'art. 18 della L. 300/70” – che anche nelle **piccole imprese** le conseguenze debbano in questi casi essere quelle di cui ai commi 4 e 7 dell'art. 18 della L. 300/70 (la c.d. **tutela reintegratoria attenuata**).

Sarà ora interessante vedere come questi stessi principi saranno applicati nel caso di lavoratori assunti “a tutele crescenti” dal 7 marzo 2015, soggetti alla disciplina del DLgs. [23/2015](#), il quale **nulla prevede** in materia di licenziamento per superamento del comperto.