

LICENZIAMENTO E COMPORIO PER SOMMATORIA

Oggetto: parere.

Mi viene richiesto il seguente parere:

“Un Vostro dipendente, assunto in data xxxxxxxx si assenta per un infortunio sul lavoro per X mesi e mezzo circa, quindi, dopo X mesi dal rientro, egli cade in malattia dove si trova a tutt’oggi.

Avendo il predetto, pare superato i nove mesi di assenza cumulativa mi viene chiesto se sulla base delle disposizioni contrattuali, si possa procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporto.

Il contratto collettivo per il personale delle agenzie marittime prevede all’art. 31 la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 9 mesi.

Lo stesso articolo prevede poi una specie di comporto per sommatoria riferito a più periodi di malattia durante 18 mesi consecutivi.

Il problema pertanto è quello di vedere se ai fini del predetto computo possa prevedersi al cumulo del precedente periodo di malattia con quello d’infortunio”.

Già con precedenti pronunce, la Corte di Cassazione riteneva possibile la sommatoria delle assenze per malattia con quelle per infortunio determinando così il superamento del comporto per malattia, in quanto ai fini della sopportabilità, della assenza e quindi dell’interesse alla prosecuzione del rapporto, l’assenza per malattia e l’assenza per infortunio con la conseguenziale mancata prestazione si equivalevano (Cass., 21 maggio 1998, n. 5091).

Ritenuta unitaria in linea di massima, la considerazione dei due eventi, resta da vedere se la norma contrattuale in esame, escluda tale unitaria considerazione.

Procederemo nell’ordine.

La Corte di Cassazione, con alcune sentenze delle Sezioni Unite nel 1980, riteneva che nel caso di c.d. comparto secco (cioè riferito ad un periodo unitario) ben poteva il giudice applicare un c.d. periodo di comporto esterno nell’ambito del quale reiterate assenze davano luogo alla risoluzione del rapporto.

Tornando al contratto collettivo in esame, qualora non ritenessimo che le due causali di assenza si sommano, ci troveremo di fronte ad un comporto secco per ogni tipo di infortunio e ad un comporto frazionato su 180 giorni nel caso di malattia.

In questo caso, si renderebbe necessario trovare un comporto per sommatoria anche per il periodo di infortunio che dovrebbe essere determinato in qualche modo al di fuori della previsione contrattuale.

A mio giudizio, una lettura complessiva della norma porta a ritenere che il termine di mesi 9 su 18 mesi consecutivi debba ritenersi riferito sia alla malattia che all’infortunio.

Quanto affermato trova ragione in due aspetti:

1. il capoverso di cui all’art. 31 che menziona il termine di 18 mesi consecutivi fa riferimento ai due commi precedenti che trattano sia di infortunio che di malattia;
2. il termine malattia di cui al predetto capoverso deve e può intendersi quale concetto medico legale di inabilità che può essere conseguente anche all’infortunio.

Ritengo pertanto che un eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per avvenuto superamento del comporto potrebbe risolversi positivamente.

Resta naturalmente, trattandosi di interpretazione contrattuale, un margine di incertezza che potrebbe portare a conclusioni difformi.

Distinti saluti.

avv. Fabio Petracchi