

Cassazione. Periodo di comporto

Primo atto nullo

Consentito

licenziare due volte

Giuseppe Bulgarini d'Elci

È legittima la **rinnovazione di un licenziamento** nullo per mancato superamento del periodo di comporto attraverso un nuovo atto di licenziamento fondato sui medesimi presupposti, a fronte di un nuovo periodo di malattia comunicato dal lavoratore. La sentenza 24525/2014 della Cassazione ammette che, nonostante sia intervenuto un precedente licenziamento intimato dal datore di lavoro sul presupposto, rivelatosi infondato, del superamento del periodo massimo di assenza per malattia, sia possibile rinnovare l'atto di licenziamento sulla base di una nuova comunicazione di prosecuzione di malattia inviata nelle more dal lavoratore, alla luce della quale il periodo massimo di comporto risulti in questa seconda occasione esaurito.

La Corte propende per quell'interpretazione, fatta propria da un indirizzo della giurisprudenza di legittimità, secondo cui la rinnovazione del licenziamento in base agli stessi motivi posti a fondamento di un precedente licenziamento affetto da nullità non risulta preclusa, risolvendosi nel compimento di un negozio diverso da quello precedente. In presenza di un nuovo licenziamento, che faccia seguito a un primo atto interruttivo del rapporto di lavoro nullo, non si realizza, secondo la Suprema corte, un effetto sanante con conseguenze retroattive di un precedente negozio nullo, cosa che sarebbe impedita dal precetto di cui all'articolo 1423 codice civile.

Al contrario, prosegue la Cassazione, si dà vita a una reiterazione legittima, mediante nuovo negozio giuridico, della volontà datoriale di interrompere

il rapporto di lavoro.

La sentenza 24525 si pone in contrasto con un orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui il licenziamento intimato nell'area di tutela reale per giusta causa o giustificato motivo produce i suoi effetti e interrompe il rapporto di lavoro sino a quando non intervenga una sentenza di annullamento.

In questo caso il lavoratore, nei cui confronti era stato intimato un atto di licenziamento per superamento del periodo di comporto, si era visto a breve di-

L'ORIENTAMENTO

Provvedimento rinnovabile dopo una nuova comunicazione di malattia che esaurisce l'assenza consentita

stanza recapitare una seconda lettera con cui il datore di lavoro, avvedendosi dell'errore compiuto nel calcolo dei giorni di assenza per malattia, revocava il provvedimento espulsivo precedentemente intimato e, contestualmente, irrogava un nuovo licenziamento sul presupposto di una nuova comunicazione scritta di prolungamento dello stato di malattia. La Corte di appello di Genova, accogliendo la tesi dell'azienda, confermava la legittimità del secondo provvedimento espulsivo, a cui si contrapponeva, invece, la difesa del lavoratore, la quale eccepeva che il primo licenziamento aveva determinato la risoluzione del rapporto di lavoro e che, pertanto, la rinnovazione del licenziamento era per ciò stesso priva di oggetto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

