

Cass., Ss.Uu. 22 maggio 2018, n. 12568

**Nulla il licenziamento comunicato prima del superamento del periodo di comportamento**

Con la Sentenza n. 12568 del 22 maggio 2018, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione sono intervenute a comporre il contrasto giurisprudenziale insorto in ordine alle conseguenze del licenziamento comunicato al lavoratore in data anteriore all'effettiva scadenza del termine di comportamento fissato dalla contrattazione collettiva.

Secondo le Ss. Uu. il licenziamento, sia nel caso in cui sia stato consapevolmente comunicato prima dell'esaurirsi del periodo, ovvero per eccessiva morbilità, sia nel caso in cui il datore di lavoro abbia errato nel calcolare i relativi termini, non è soltanto inefficace fino all'effettivo superamento del periodo di comportamento, ma è da ritenersi nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, c. 2, c.c., a tutela del prioritario diritto alla salute del lavoratore.

Ne consegue l'applicazione del regime reintegratorio "pieno" previsto per i casi di nullità (ovvero la tutela di diritto comune in caso di piccole imprese), salvo si tratti di licenziamenti disciplinati dalla c.d. "Legge Fornero", che sanziona la violazione dell'art. 2110, c. 2, c.c. con l'applicazione della tutela reintegratoria attenuata, restando ferma in ogni caso la possibilità per il datore di lavoro di rinnovare tempestivamente il licenziamento, una volta che le assenze del lavoratore abbiano effettivamente superato il termine massimo di conservazione del posto.

Cass., Sez. Lavoro, 11 giugno 2018, n. 15095

**Vincolante, anche se non obbligatoria, l'indicazione delle assenze valorizzate per il calcolo del comportamento**

Secondo la Sentenza n. 15095 dell'11 giugno 2018 della Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, il licenziamento intimato per superamento del periodo di comportamento è illegittimo nel caso in cui il datore di lavoro abbia erroneamente indicato nella lettera di licenziamento una data anteriore a quella di effettiva scadenza del termine di conservazione del posto.

Invero, secondo la Corte di Cassazione, in mancanza di un'esplicita richiesta del lavoratore, il datore di lavoro non è tenuto ad indicare analiticamente, nella lettera di licenziamento, le giornate di assenza che hanno, a suo avviso, determinato il superamento del periodo di comportamento; tuttavia, se vi provvede, resta vincolato a quanto dichiarato e gli è preclusa ogni possibilità di dedurre, diverse ed ulteriori assenze per malattia del lavoratore, per dimostrare la legittimità del licenziamento.