

### IL LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL COMPORTO DI MALATTIA

#### PUO' ESSERE COMUNICATO DOPO LA RIPRESA DEL SERVIZIO

- Effetti della prolungata inerzia datoriale (Cassazione Sezione Lavoro n. 17243 del 22 agosto 2016, Pres. Macioce, Rel. Blasutto).

Secondo la giurisprudenza di questa Corte, in tema di licenziamento per superamento del periodo di comportamento per malattia del lavoratore, fermo restando il potere datoriale di recedere non appena terminato il periodo suddetto, e quindi anche prima del rientro del prestatore, nondimeno il datore di lavoro ha altresì la facoltà di attendere tale rientro per sperimentare in concreto se residuino o meno margini di riutilizzo del dipendente all'interno dell'assetto organizzativo, se del caso mutato, dell'azienda.

Ne deriva che solo a decorrere dal rientro in servizio del lavoratore, l'eventuale prolungata inerzia datoriale nel recedere dal rapporto può essere oggettivamente sintomatica della volontà di rinuncia del potere di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, quindi, ingenerare un corrispondente incolpevole affidamento da parte del dipendente (**Cass. n. 24899 del 2011**).

Dunque, non può parlarsi di rinuncia tacita al recesso per superamento del periodo di comportamento in casi in cui il presunto ritardo si colloca nel protrarsi dell'assenza dal lavoro e non successivamente alla ripresa del servizio.

Resta poi fermo il principio, più volte enunciato da questa Corte, secondo cui nel licenziamento per superamento del periodo di comportamento per malattia l'interesse del lavoratore alla certezza della vicenda contrattuale va contemperato con un ragionevole *spatium deliberandi* che **va riconosciuto al datore di lavoro perché egli possa valutare nel complesso la convenienza ed utilità della prosecuzione del rapporto in relazione agli interessi aziendali.**