

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2212

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**PERLINI, PITTELLI, FRATTA PASINI, MILANATO,
ANTONIO RUSSO, GIGLI, BALDI, TARDITI, PANIZ**

Modifica dell'articolo 2110 del codice civile, in materia di infortuni, malattie, gravidanza e puerperio nei rapporti di lavoro

Presentata il 22 gennaio 2002

ONOREVOLI COLLEGHI! — La modifica dell'articolo 2110 del codice civile, per la parte riguardante la disciplina del licenziamento per superamento del periodo di comportamento, si basa sugli orientamenti giurisprudenziali prevalenti e mira ad eliminare le incertezze applicative che oggi si riscontrano nella pratica, e ciò nell'interesse sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

Tali posizioni giurisprudenziali possono sintetizzarsi nel modo che segue.

Il prolungarsi della malattia oltre il periodo di comportamento non determina l'automatica risoluzione del rapporto, ma dà luogo al diritto di recesso, secondo le norme gene-

rali, da parte del datore di lavoro (Cassazione sentenza n. 1724 del 1956).

È orientamento consolidato (confronta per tutte Cassazione, sentenze n. 1524 del 1990 e n. 377 del 1986) che anche il licenziamento per superamento del periodo di comportamento deve rispondere al requisito della tempestività, per l'esigenza di non lasciare il rapporto di lavoro in un prolungato stato di risolubilità. La tempestività non deve, tuttavia, intendersi nel senso di immediatezza (Cassazione sentenze n. 119 del 1989; n. 3869 del 1989; n. 3555 del 1989), sicché l'accettazione, da parte del datore di lavoro, della ripresa dell'attività lavorativa del dipendente non

equivale in sé a rinuncia al diritto di recedere dal rapporto.

La prova della sussistenza di un nesso causale fra l'intimazione del licenziamento non immediatamente dopo il superamento del periodo di comportamento ed il fatto addotto a sua giustificazione (superamento di tale periodo) deve essere fornita dal datore di lavoro (Cassazione, sentenza n. 267 del 1991).

Il datore di lavoro che, recedendo dal rapporto a norma dell'articolo 2110 del codice civile, si limiti a far cenno nella lettera di licenziamento a numerose, irregolari e discontinue assenze del lavoratore eccedenti il periodo di comportamento, non adempie l'obbligo di specificazione dei motivi, dei quali il lavoratore può richiedere la comunicazione ai sensi dell'articolo 2 della legge n. 604 del 1966, e successive modificazioni, (Cassazione, sentenza n. 6546 del 1988).

Il superamento del periodo di comportamento costituisce causa sufficiente per il licenziamento, senza necessità di una ulteriore valutazione dell'interesse dell'impresa e senza che sia dato distinguere tra il superamento determinato da un'unica malattia e quello determinato da una pluralità di manifestazioni morbose (cosiddetto «comportamento frazionato o per sommatoria») (Cassazione, sentenza n. 3015 del 1984).

Ne consegue che, stante le prevalenze della disposizione in esame sulla disciplina generale della risoluzione del rapporto di lavoro, anche nell'ipotesi di morbosità reiterata il datore di lavoro non può licenziare per giustificato motivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604 del 1966 ma può esercitare il recesso solo dopo il periodo fissato dalla contrattazione collettiva, ovvero, in difetto, determinato secondo equità (Cassazione, sezioni unite, sentenze n. 2072 del 1980; n. 2562 del 1986; n. 837 del 1987).

Qualora la malattia del lavoratore derivi da condizioni morbigene dell'ambiente

di lavoro, deve escludersi il diritto del datore di lavoro al recesso ai sensi dell'articolo 2110 del codice civile, essendo a lui imputabile l'impossibilità della prestazione lavorativa (Cassazione, sentenza n. 3559 del 1984).

È orientamento consolidato (Cassazione, sentenze n. 1254 del 1991; n. 1337 del 1990; n. 4080 del 1987; n. 2027 del 1987) che nella determinazione del periodo di comportamento per sommatoria si deve tenere conto anche dei giorni non lavorativi (domeniche e festività infrasettimanali) o non lavorati (sciopero), che cadono nel periodo di assenza per malattia, dovendosi presumere la continuità dell'episodio morbosità a meno che non sia fornita la prova contraria da parte del lavoratore (in senso contrario la giurisprudenza di merito, confronta tribunale di Monza, 10 febbraio 1982; pretura di Milano 18 ottobre 1979).

La previsione del contratto collettivo di lavoro di richiedere un'aspettativa non retribuita all'atto del superamento del periodo di comportamento preclude la facoltà di recesso automatico dell'imprenditore, e ciò anche se la concessione dell'aspettativa sia rimessa alla valutazione discrezionale del datore di lavoro (Cassazione, sentenza n. 4229 del 1986).

È nullo il licenziamento intimato in costanza di malattia del lavoratore, cioè prima della scadenza del periodo di comportamento ma giustificato per il superamento dello stesso (Cassazione, sentenze n. 9869 del 1991; n. 4394 del 1988).

Ciò vale, tuttavia, soltanto nell'ipotesi di licenziamento; con preavviso e non anche nel caso di licenziamento per giusta causa, che non tollera la prosecuzione del rapporto (Cassazione, sentenza n. 1314 del 1987).

La proposta di legge pertanto si rende necessaria per dare certezza legislativa in una materia importante da sempre rimessa ad una non chiara e non univoca previsione della contrattazione collettiva.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. L'articolo 2110 del codice civile è sostituito dal seguente:

« ART. 2110 — In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge o la contrattazione collettiva non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalla normativa contrattuale, dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel primo comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per il periodo, denominato "di comporto", stabilito dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, dalla legge, dagli usi o secondo equità.

Il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto, decorso il periodo stabilito ai sensi del secondo comma, senza che sia necessaria la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604. In caso di licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto, ma anteriormente alla scadenza dello stesso, l'atto di recesso è nullo.

Il licenziamento per superamento del periodo di comporto va intimato secondo le forme previste dall'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Nel caso in cui il datore di lavoro intimi per iscritto il licenziamento asserendo che il lavoratore è stato assente per malattia per un periodo superiore a quello di comporto, senza tuttavia specificare il numero delle assenze, il lavoratore può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, che siano indicati i giorni di assenza: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni successivi alla richiesta, comunicarli per iscritto. Nel caso

in cui il datore di lavoro intimi per iscritto il licenziamento asserendo che il lavoratore è stato assente per malattia per un periodo superiore a quello di comportamento, specificando il numero delle assenze, non può tenersi conto delle assenze dal lavoro non contestate nella lettera di licenziamento.

Dal momento in cui il periodo di comportamento è superato, il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto nel termine di due mesi. Prima della scadenza di tale termine, l'accettazione da parte del datore di lavoro della ripresa dell'attività lavorativa del dipendente non equivale a rinuncia al diritto di recedere dal contratto.

Il datore di lavoro che abbia lasciato riprendere l'attività ad un lavoratore che abbia già superato il periodo massimo di comportamento può legittimamente intimare il licenziamento a seguito di una ripresa di morbilità che abbia comportato il superamento del periodo di comportamento in un diverso e successivo arco temporale, calcolato a ritroso che decorre dall'ultima assenza.

Il periodo di comportamento può essere unico, cosiddetto "comporto secco", o frazionato in periodi minori, cosiddetto "comporto per sommatoria". Nel caso in cui il contratto collettivo di lavoro di riferimento regolamenti solo l'ipotesi del comporto secco, il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto, qualora il lavoratore si assenti per malattie non continuative, quando la durata complessiva delle malattie intermittenti sia pari al periodo di comporto previsto dalla contrattazione collettiva per la malattia unitaria.

Nella determinazione del periodo di comporto per sommatoria si deve tenere conto anche dei giorni non lavorativi, ovvero domeniche e festività infrasettimanali o non lavorati per adesione a scioperi che cadono nel periodo di assenza per malattia.

La previsione del contratto collettivo di lavoro di richiedere un'aspettativa non retribuita all'atto del superamento del periodo di comporto preclude la facoltà di

recesso automatico dell'imprenditore, se la richiesta di aspettativa perviene al datore di lavoro nei dieci giorni successivi alla scadenza del periodo di comporta.

Il datore di lavoro non ha l'obbligo di preavvertire il lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comporta.

La richiesta di godimento delle ferie in costanza di malattia sospende il periodo di comporta contrattuale fino all'esaurimento dei giorni di ferie richiesti dal lavoratore ed a questi spettanti. La richiesta del lavoratore in malattia di utilizzare un periodo di ferie per il prolungamento dell'assenza al fine di evitare il superamento del periodo di comporta deve contenere l'indicazione del momento a decorrere dal quale egli intende ottenere la conversione del titolo dell'assenza e deve precedere la scadenza del periodo di comporta.

La malattia o le malattie del lavoratore non giustificano il licenziamento intimato per superamento del periodo di comporta ove l'infermità abbia avuto causa, in tutto o in parte, nella nocività insita nelle modalità di esercizio delle mansioni o comunque esistente nell'ambiente di lavoro, della quale il datore di lavoro sia responsabile per aver omesso le misure atte a prevenirla o ad eliminare l'incidenza, in adempimento dell'obbligo di protezione ed eventualmente anche delle specifiche norme di legge connesse alla concretizzazione di esso. Incombe al lavoratore fornire la prova del collegamento causale fra la malattia che ha determinato l'assenza ed il carattere morbigeno delle mansioni espletate ».

€ 0,26



14PDL0023330