

Tribunale di Tempio Pausania Sezione Lavoro

Sentenza 3 giugno 2025 n. 283

**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI TEMPIO PAUSANIA**  
**SEZIONE CIVILE - CONTROVERSIE DEL LAVORO**

In persona del dott. Ugo Iannini in funzione di giudice del Lavoro, a seguito di trattazione scritta ex art. 127 ter c.p.c. (udienza figurata del 27.5.2025), ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile R.G. n. 613/2024 vertente

**TRA**

██████████ residente ad Agrustos (SS), Via (...), nel domicilio eletto presso lo Studio degli Avv.ti (...) del Foro di Nuoro ██████████ del Foro ██████████ che la rappresentano e difendono in forza di procura stesa a calce del presente atto dichiarando di voler ricevere gli avvisi e le comunicazioni al ██████████

**RICORRENTE**

**E**

██████████ in persona del legale rappresentante, rappresentato e difeso dagli avvocati ██████████ ██████████ con domicilio eletto presso lo Studio Legale dei medesimi avvocati in Cagliari, Via ██████████

**RESISTENTE**

**E**

██████████ in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso dall'Avv. ██████████ ██████████ ed elettivamente domiciliato in Sassari, nella Via ██████████ presso l'Ufficio Legale della Sede Provinciale dell'Istituto,

**LITISCONSORTE NECESSARIO**

**OGGETTO: impugnativa licenziamento e differenze retributive. CONCLUSIONI: come in atti.**

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso ex art. 414 c.p.c., ██████████ ha convenuto in giudizio ██████████ chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

*"IN VIA PRINCIPALE: 1. per le ragioni della narrativa che precede, accertare la natura ritorsiva e comunque illecita del licenziamento comminato in data 19.03.2024 ██████████ per l'effetto*

dichiarare nullo, illegittimo e/o comunque invalido ed inefficace il licenziamento 19.03.2024 qui impugnato e Conseguentemente ai sensi dell'art. 2 co. 1 del D.Lgs. 23/2015 condannare [REDACTED] corrente a Olbia in SS 125 Orientale Sarda - Loc. Padrongianus) in persona del legale rappresentante pro tempore alla reintegra della ricorrente [REDACTED] nel posto di lavoro con pagamento di tutte le retribuzioni perse dal giorno del licenziamento a quello di reintegra, indicandosi quale parametro di riferimento ai fini del conteggio degli indennizzi di cui sopra l'importo lordo di Euro 1.953,87= risultante dalle buste paga. 2. In caso di non accoglimento della domanda n. 1, sempre per le ragioni della narrativa che precede accertare l'insussistenza del presupposto di licenziamento sul superamento del periodo di comporto in relazione alle assenze dal posto di lavoro in malattia della ricorrente, assenze che comprendono periodi di ricovero/degenza ospedaliera computati dal datore di lavoro, ancorché non computabili, e per l'effetto dichiarare nullo e/o comunque invalido ed inefficace il licenziamento 19.03.2024 qui impugnato e Conseguentemente ai sensi dell'art. 2 co. 1 del D.Lgs. 23/2015 condannare [REDACTED] corrente a Olbia in SS 125 Orientale Sarda - Loc. Padrongianus) in persona del legale rappresentante pro tempore alla reintegra della ricorrente [REDACTED] nel posto di lavoro con pagamento di tutte le retribuzioni perse dal giorno del licenziamento a quello di reintegra, indicandosi quale parametro di riferimento ai fini del conteggio degli indennizzi di cui sopra l'importo lordo di Euro 1.953,87= risultante dalle buste paga. 3. Per le ragioni della narrativa che precede, accertare il diritto della ricorrente [REDACTED] al pagamento delle differenze retributive e contrattuali non corrisposte, come da conteggio in atti, nella misura e per la somma di euro 25.729,12= come da prospetto di calcolo allegato al ricorso e parte integrante dello stesso, e per l'effetto condannare la società resistente [REDACTED] in persona del l.r.p.t., al pagamento a favore della ricorrente dell'importo di euro 25.729,12= oltre interessi e rivalutazione come per legge e contributi previdenziali ove dovuti. È fatta salva ogni diversa quantificazione del Tribunale.

IN VIA SUBORDINATA E RISERVATO IL GRAVAME: 4. Nella denegata e non creduta ipotesi di non accoglimento delle domande sub nn. 1-2 che precedono, per le ragioni della narrativa accertarsi e dichiararsi l'illegittimità e/o invalidità e illiceità del licenziamento comminato alla ricorrente (...) anche in relazione alla violazione dei principi di correttezza e buona fede nella gestione del rapporto contrattuale, e per l'effetto ai sensi dell'art. 3 D.Lgs. 23/2015 condannare la società convenuta (...) (CF [REDACTED] corrente a Olbia in SS 125 Orientale Sarda - Loc. Padrongianus) in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento dell'indennità risarcitoria massima di 36 mensilità pari all'importo di euro 70.339,32# conteggiata al tallone retributivo di fatto di euro 1.953,87=. È fatta salva ogni eventuale diversa valutazione indennitaria del Tribunale. 5. Nella denegata e non creduta ipotesi di non accoglimento della domanda sub n. 3 che precede, per le ragioni della narrativa che precede, accertare il diritto della ricorrente [REDACTED] al pagamento delle differenze retributive e contrattuali non corrisposte, come da conteggio in atti, comunque nella misura e per la somma di euro 4.759,93= come da prospetto di calcolo allegato al ricorso e parte integrante dello stesso, e per l'effetto condannare la società resistente [REDACTED], in persona del l.r.p.t., al pagamento a favore della ricorrente dell'importo di euro 4.759,93= oltre interessi e rivalutazione come per legge e contributi previdenziali ove dovuti. È fatta salva ogni diversa quantificazione del Tribunale. IN VIA DI ULTERIORE SUBORDINATA E RISERVATO IL GRAVAME: 6. Nella denegata e non creduta ipotesi di non accoglimento delle domande sub nn. 1-2 e 4 che precedono, per le ragioni della narrativa accertarsi e dichiararsi l'illegittimità e/o invalidità e illiceità del licenziamento comminato alla ricorrente [REDACTED] ex art. 4 D.Lgs. 23/2015, e per l'effetto condannare la società convenuta [REDACTED] corrente a Olbia in SS 125 Orientale Sarda - Loc. Padrongianus) in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento dell'indennità risarcitoria di 12 mensilità pari all'importo di euro 23.446,44# conteggiata al tallone retributivo di fatto di euro 1.953,87=. È fatta salva ogni eventuale diversa valutazione indennitaria del Tribunale.

*IN OGNI CASO: 7. Con riconoscimento di rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto fino al saldo e di contribuzione ■■■ ove spettante sugli importi che saranno riconosciuti alla ricorrente. Con sentenza esecutiva e vittoria di spese e compenso unico professionale."*

A sostegno della domanda, parte ricorrente ha dedotto:

- Di aver prestato la propria attività lavorativa in favore dell'Azienda (...) a far data dal 02.12.2019, formalmente assunta in data 09.08.19 (doc.1), con contratto a tempo indeterminato, qualifica di infermiera, livello D del CCNL AIOP - Personale Strutture Sanitarie, al 19.03.2024, data in cui è stata licenziata per superamento del periodo di comporto;
- Di essere stata temporaneamente sospesa dal lavoro senza retribuzione in data 14.7.21 in seguito a visita medica che aveva rilevato l'inadempimento all'obbligo vaccinale;
- Di essere stata riammessa in servizio in data 1°.10.2022 a seguito di provvedimento giudiziale;
- Di aver avanzato istanza di ferie in data 8.10.2022 e che tale richiesta le è stata negata;
- In data 28.10.2022, di essersi sottoposta ad un intervento chirurgico al piede, operazione programmata da tempo (era in lista d'attesa proprio al (...) dal 2021), con prognosi ospedaliera di un mese, a valere fino a tutto il 28.11.2022 (doc.10);
- Che in data 01.06.2023, si è sottoposta ad un secondo intervento chirurgico al piede con prognosi clinica a tutto il 30.06.2023;
- Che in data 17.10.2023 ha subito un infortunio domestico che ha comportato un prolungamento della malattia;
- Che in data 19.03.2024 si è sottoposta a visita specialistica neurologica (doc. 16a), all'esito della quale il periodo di assenza dal lavoro in malattia è stato prolungato con prognosi a tutto il 9 aprile 2024 (doc.16b);
- Che in pari data (19.03.2024) a mezzo di lettera raccomandata la ricorrente è stata licenziata per superamento del periodo di comporto, con recesso intimato in costanza di malattia già in corso dal 20.02.2024;
- L'illegittimità del licenziamento;
- La mancata corresponsione di compensi e indennità contrattuali relativamente al periodo dal 14.7.21 al 30.9.2022 per un totale lordo di euro 25.729,12, di cui: quanto a euro 4.759,93 relativamente al periodo dal 14.7.21 al 31.01.22; quanto ad euro 20.969,19 per il periodo dal 01.02.22 al 30.09.22.

Costituitosi, ■■■ ha contestato tutto quanto ex adverso rappresentato e ha insistito sulla legittimità del licenziamento deducendo che nell'arco di tempo dal 06.03.2020 al 19.03.2024 la ricorrente ha maturato un numero totale di giorni di assenza pari a 556 (come risulta dai relativi certificati medici - doc. 8 e dal prospetto di conteggio - doc. 9), superiore rispetto al massimo consentito dall'art. 43 del CCNL del settore Case di Cura Private -Personale non Medico di applicazione, pari a giorni 540. Pertanto, ha così concluso: "rigettare l'avverso ricorso in quanto inammissibile e/o comunque infondato in fatto e in diritto per le ragioni di cui in parte espositiva e, per l'effetto, confermare il

licenziamento per cui è causa in quanto del tutto valido ed efficace. Con vittoria di spese e onorari di giudizio:".

Con ordinanza dell'11.3.2025 è stata disposta l'integrazione del contraddittorio nei ■■■ confronti di litisconsorte necessario.

■■■ Costitutosi, ha rassegnato le seguenti conclusioni: "- in ipotesi di accoglimento totale o parziale della domanda attorea, accertare e determinare la conseguente obbligazione contributiva a carico della parte resistente in epigrafe in favore del ricorrente per i titoli retributivi che risulteranno accertati di giustizia, con accessori maturati e maturandi, con vittoria delle spese di lite; - in subordine, nell'ipotesi di rigetto della domanda del ricorrente, condannare lo stesso alla refusione in favore dell' (...) delle spese e competenze del presente giudizio.".

La causa è stata istruita documentalmente.

Così sinteticamente riassunti i fatti di causa, il giudice osserva quanto segue.

Il superamento del periodo di comporto costituisce una autonoma fattispecie di recesso, regolata dall'art. 2110 co. 2 c.c., che conferisce all'imprenditore il diritto di recedere dal contratto di lavoro a norma dell'art. 2118 c.c. quando la malattia del lavoratore si sia protratta oltre il periodo stabilito dalla legge, dal contratto collettivo o dagli usi. Tale previsione prevale, quale disposizione speciale, sulla generale disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro, nonché sulla disciplina in materia di impossibilità sopravvenuta della prestazione (artt. 1256 e 1464 c.c.), e persegue la ratio di contemperare gli interessi confliggenti del datore di lavoro (a mantenere la produttività dell'azienda) e del lavoratore (a disporre di un congruo periodo di tempo per curarsi senza perdere i mezzi di sostentamento e l'occupazione). Il combinato disposto dell'art. 2110 co. 2 c.c. e delle previsioni del CCNL conferma, dunque, il potere di recesso del datore di lavoro.

Parte ricorrente ha sostenuto che non ci sarebbe stato il superamento del periodo di comporto. in quanto non dovevano essere computati i sessanta giorni di ricovero ospedaliero a cui è stata costretta a seguito delle due operazioni subite al piede. Rispetto a tale eccezione va osservato che in assenza di una specifica previsione contenuta nel CCNL, tale esclusione dei suddetti sessanta giorni dal computo del periodo di comporto non è condivisibile. Nel caso in disamina, infatti, il CCNL all'art. 43 prevede che il periodo di ricovero deve essere escluso dal computo del periodo di comporto solo in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, quali, in misura esemplificativa ma non esaustiva, l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili. Le operazioni al piede subite dalla ricorrente certamente non possono essere qualificate in termini di terapie salvavita, con la conseguenza che i suddetti sessanta giorni, in assenza di diversa previsione contrattuale, devono essere computati ai fini del superamento del periodo di comporto.

Proseguendo, va rilevato come la giurisprudenza sia consolidata nell'affermare che, in assenza di qualsiasi obbligo previsto dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro non ha l'onere di avvertire preventivamente il lavoratore della imminente scadenza del periodo di comporto per malattia al fine di permettergli di esercitare eventualmente la facoltà di chiedere tempestivamente un periodo di aspettativa; invero, non rileva, in tali casi, la mancata conoscenza, da parte del lavoratore, del limite c.d. esterno del comporto e della durata complessiva delle malattie e non costituisce violazione da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nella esecuzione del contratto la mancata comunicazione al lavoratore dell' approssimarsi del superamento del periodo di comporto,

posto che tali principi operano come norme di relazione con funzione di fonti integrative del contratto (art. 1374 c.c.) ove ineriscano a comportamenti dovuti in relazione ad obblighi di prestazione imposti al datore di lavoro dal contratto collettivo o da altro atto di autonomia privata.

Nel caso in disamina, l'art. 43 del CCNL nulla prevede circa la sussistenza di un obbligo di preavviso in capo a parte datoriale dello spirare del periodo di comporta, con la conseguenza che la doglianza di parte ricorrente è infondata.

Per ciò che concerne l'eccezione secondo cui prima dello spirare del periodo di comporta la lavoratrice avrebbe dovuto beneficiare della conversione del titolo dell'assenza -da assenza per malattia ad assenza per ferie -, va osservato che la giurisprudenza è consolidata nel ritenere che anche il lavoratore assente per malattia ha facoltà di domandare la fruizione delle ferie maturate e non godute, allo scopo di sospendere il decorso del periodo di comporta, non sussistendo una incompatibilità assoluta tra malattia e ferie, senza che a tale facoltà corrisponda comunque un obbligo del datore di lavoro di accedere alla richiesta, ove ricorrano ragioni organizzative di natura ostativa; in un'ottica di bilanciamento degli interessi contrapposti, nonché in ossequio alle clausole generali di correttezza e buona fede, è necessario, tuttavia, che le dedotte ragioni datoriali siano concrete ed effettive, in rapporto al fondamentale interesse del richiedente al mantenimento del posto di lavoro (cfr. Cass. n. 27392/2018).

Tale obbligo del datore di lavoro non è ragionevolmente configurabile allorché il lavoratore, pur potendo, non abbia richiesto di fruire delle ferie residue nel momento in cui era in malattia allo scopo di sospendere il comporta. Non può ammettersi, infatti, che al lavoratore, successivamente allo spirare del periodo di comporta, sia concesso di sottrarre a consuntivo i giorni di ferie non goduti (cfr. Cass. Ordinanza 9831/2025).

Nel caso di specie, non risulta da nessun atto di causa che la (...) abbia richiesto di poter fruire delle ferie residue nel periodo immediatamente antecedente allo spirare del periodo di comporta, con la conseguenza che l'eccezione è infondata. E' la stessa ricorrente, infatti, ad affermare di aver avanzato istanze di ferie tra l'agosto 2021 e ottobre 2022, quindi in un periodo di molto antecedente rispetto al superamento del periodo di comporta avvenuto nel marzo 2024.

Quanto all'eccezione di illegittimità del licenziamento per essere stato intimato durante la malattia, si ritiene che essa sia infondata. Il licenziamento, infatti, è nullo ai sensi dell'art. 18 co. 7 L. 300/1970 quando è irrogato in violazione dell'art. 2110 co. 2 c.c., non essendo decorso il periodo di comporta. Viceversa, dal momento in cui il suddetto periodo è spirato, il datore di lavoro è legittimato a licenziare il dipendente a prescindere dal suo rientro in servizio.

Per quanto sopra detto, dunque, va dichiarata la legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporta. Tale accertamento esclude che il recesso abbia natura ritorsiva.

Quanto alla doglianza relativa alla inosservanza delle regole procedurali, deve rilevarsi che l'art. 6 del D.Lgs. 23/2015, norma applicabile al caso in esame considerato che la ricorrente è stata assunta successivamente alla sua entrata in vigore, prescrive non un obbligo di tentare la conciliazione, bensì una possibilità rimessa alla volontà del datore di lavoro, con la conseguenza che il mancato esperimento del suddetto tentativo non costituisce un motivo di illegittimità del licenziamento.

Quanto alla domanda di pagamento delle differenze retributive per la mancata corresponsione di compensi e indennità contrattuali relativamente al periodo dal 14.7.21 al 30.9.2022, per un totale lordo di euro 25.729,12, va osservato che parte resistente si è limitata a provare il pagamento pari a euro 21.721,73 lordi per le retribuzioni maturate dal 14.07.2021 al 31.01.2022, oltre al rimborso delle

