

Tempestività del licenziamento per superamento del comporta

di [Carola Ferraris](#) | 20 febbraio 2026

Con l'ordinanza n. 6466 del 12 marzo 2024 la Corte di Cassazione è tornata ad esprimersi in punto di tempestività del licenziamento per superamento del periodo di comporta.

Il caso esaminato dalla Corte riguardava un dipendente licenziato dopo un mese dalla maturazione del periodo di comporta.

Ai sensi dell'art. 2110 c.c., in caso di malattia o infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un determinato periodo di tempo (comporta) stabilito dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro; decorso questo periodo di tempo il rapporto di lavoro non si risolve automaticamente, ma è facoltà del datore di lavoro procedere al licenziamento. Si tratta di un'ipotesi autonoma di licenziamento nel senso che, ai fini della relativa legittimità, è sufficiente il fatto in sé del decorso del comporta senza che debbano sussistere ulteriori ragioni di natura organizzativa.

Costituisce un aspetto importante quello di individuare quando, una volta decorso il periodo di comporta, debba essere intimato l'eventuale licenziamento.

La citata ordinanza si è conformata all'orientamento prevalente secondo cui, sebbene non sia richiesta l'immediatezza del licenziamento come nel caso del licenziamento disciplinare, è comunque necessario che il recesso sia tempestivo; peraltro, il requisito della tempestività deve essere valutato in senso relativo, non risolvendosi in un mero dato cronologico, poiché si devono bilanciare due interessi contrapposti: da una parte quello del datore di lavoro di beneficiare di un congruo lasso temporale per verificare se il reinserimento del lavoratore sia compatibile con le esigenze aziendali, dall'altra parte quello del lavoratore di avere certezza circa la sorte del suo rapporto di lavoro.

La Corte di Cassazione ha ribadito altresì che il datore di lavoro, fermo restando che può procedere al licenziamento non appena scaduto il periodo di comporta e prima che il lavoratore ritorni al lavoro, può anche attendere la riammissione in servizio al fine di valutare l'utilizzabilità della prestazione; soltanto dal momento di tale riammissione l'eventuale inerzia del datore di lavoro potrebbe denotare una sua rinuncia al potere di recesso e far generare nel lavoratore l'incolpevole affidamento sulla prosecuzione del rapporto di lavoro. La Corte di Cassazione ha quindi cassato il ricorso avverso la sentenza della Corte d'appello che aveva ritenuto legittimo il licenziamento considerando il periodo di tempo decorso tra la maturazione del periodo di comporta e il licenziamento (come detto, un mese) congruo al fine di valutare se residuavano margini per riutilizzare il lavoratore all'interno dell'organizzazione

aziendale; in particolare, la Corte d'appello aveva valorizzato elementi quali il carteggio intercorso tra le parti e i ripetuti tentativi del datore di lavoro di agevolare la conservazione del posto.

La valutazione sulla tempestività del licenziamento spetta al giudice di merito sulla base del complesso delle circostanze significative del caso concreto.

Per esempio, è stato ritenuto legittimo il licenziamento, pur intimato a distanza di quattro mesi dal superamento del periodo di comportamento, giudicando il lasso di tempo come compatibile con la necessità del datore di lavoro di verificare l'utilità della prestazione, visto che durante questi quattro mesi il dipendente aveva lavorato soltanto venti giorni interrotti da altri giorni di malattia e assenze ad altro titolo (Cass. civ., sez. lav., 20 marzo 2019, n. 7849).

E' stato invece giudicato come illegittimo il licenziamento intimato dopo quasi due mesi dal superamento del periodo di conservazione del posto, ritenendo che il ritardo nella comunicazione del recesso, l'accoglimento di una richiesta di ferie del lavoratore successiva alla maturazione del periodo di comportamento, l'attribuzione di un ulteriore periodo di ferie, l'accettazione del rientro in servizio e della prestazione lavorativa (seppure per breve tempo) e la fissazione della visita di sorveglianza sanitaria denotassero la rinuncia del datore di lavoro al potere di licenziare (Cass. civ., sez. lav., 12 ottobre 2018, n. 25535).

Potrebbe inoltre verificarsi il caso (invero assai raro) che, dopo il superamento del periodo di comportamento, il datore di lavoro non proceda al licenziamento, ma nemmeno riammetta in servizio il lavoratore guarito pur continuando a corrispondergli la retribuzione. Si può ritenere che, in questo caso, l'inerzia del datore di lavoro debba essere valutata quanto meno dal momento in cui il lavoratore ha chiesto di tornare al lavoro; non risulta infatti legittima la decisione del datore di lavoro di non consentire al lavoratore la ripresa dell'attività, essendo il lavoro non solo un mezzo di sostentamento, ma anche una modalità di esplicazione della personalità e della professionalità.

In conclusione, si può osservare che la scelta di attendere il rientro del lavoratore prima di procedere all'eventuale licenziamento per superamento del periodo di comportamento, seppure ammessa dalla giurisprudenza prevalente, potrebbe rivelarsi rischiosa per il datore di lavoro, in quanto l'esito della valutazione sulla tempestività del recesso in un eventuale giudizio dipende dall'apprezzamento ad opera del giudice delle varie circostanze del caso concreto. Risulta certamente più prudentiale per il datore di lavoro tenere costantemente aggiornato il computo dei giorni di assenza di malattia e procedere all'eventuale licenziamento non appena decorso il periodo di comportamento e prima del rientro al lavoro del dipendente.

Avv. Carola Ferraris