

LE FERIE DOPO LA MALATTIA VANNO CONCORDATE

GIOVANNI MAGLIARO

Il lavoratore assente per malattia non ha incondizionata facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, quale titolo della sua assenza, allo scopo di interrompere il decorso del periodo di comporta. Però il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattie in ferie, nell'esercitare il potere di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una valutazione adeguata alla posizione del lavoratore in quanto esposto alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporta. L'articolo 41 del d.lgs. 9 aprile 2008, n.81, prevede l'effettuazione di una visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi al fine di verificare l'idoneità alla mansione. Il lavoratore non può astenersi dalla presentazione sul posto di lavoro una volta terminato il periodo di malattia che giustificava la sua assenza. La presentazione è momento distinto dalla assegnazione delle mansioni in quanto diretto a ridare concreta operatività al rapporto e potendo comunque il datore di lavoro, nell'esercizio dei suoi poteri, disporre in via provvisoria e in attesa della visita medica e della connessa verifica di idoneità, una diversa collocazione del dipendente all'interno della organizzazione d'impresa. E' legittimo il licenziamento del lavoratore che dopo una malattia di sessanta giorni continuativi seguita ad assentarsi mettendosi autonomamente in ferie.



CORTE DI CASSAZIONE

n. 108

14 aprile 2020

Con la sentenza n.7566 del 27 marzo 2020 la Cassazione si è pronunciata su un interessante caso di licenziamento di un lavoratore che, al termine della malattia continuativa durata sessanta giorni, non ha ripreso lavoro ma si è posto in ferie senza concordare ciò col datore di lavoro.

Una lavoratrice dipendente dalla THS Divisione Catering srl di Santa Maria Capua Vetere è stata licenziata per giusta causa a motivo di assenza ingiustificata per più giorni consecutivi. Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere ha respinto la domanda di annullamento del licenziamento. Successivamente la Corte d'Appello di Napoli ha confermato la sentenza del Tribunale.

La Corte d'Appello ha osservato che la lavoratrice si era collocata autonomamente in ferie alla scadenza del periodo di comporta senza formulare alcuna richiesta di autorizzazione al loro godimento. Né poteva ritenersi che la società datrice di lavoro si fosse resa inadempiente all'obbligo di effettuare la visita medica dopo i sessanta giorni consecutivi di malattia. La formale presentazione nel luogo di lavoro non coincide con la ripresa del lavoro. L'obbligo del datore è prima della concreta assegnazione del lavoratore alle mansioni e non si riferisce alla pura e semplice ripresa del lavoro. Il lavoratore dopo il periodo di malattia non può rifiutarsi di tornare al lavoro e continuare ad assentarsi.

La Cassazione ha respinto il ricorso della lavoratrice. Il lavoratore, precisa la Corte, può astenersi dall'eseguire la prestazione (ex articolo 2087 codice civile) qualora il datore di lavoro, omettendo la visita al termine della malattia di sessanta giorni, lo destini alle stesse mansioni assegnategli prima del periodo di assenza. Ma in questo caso il lavoratore non si è proprio presentato al lavoro senza concordare l'assenza per ferie col datore di lavoro.