

Licenziamento per superamento del periodo di comportamento: illegittimo se si computa la malattia da Covid-19

di [Ciro Abbondante](#)

Pubblicato il 24 Febbraio 2022

Se il **periodo di comportamento** è quel periodo durante il quale viene **garantito al lavoratore il mantenimento del rapporto di lavoro**, come ci si deve comportare nel caso di **malattia da Covid-19**? Può o no essere **computata nel periodo di comportamento**?

Periodo di comportamento: generalità

Quando si parla di **periodo di comportamento** si fa riferimento a qual **periodo durante il quale viene garantito al lavoratore dipendente, in malattia, il mantenimento del posto di lavoro**.

Pertanto, **superato tale periodo**, è **concesso** al datore di lavoro di procedere al **licenziamento** del dipendente, motivandolo con il fatto che l'assenza si è protratta per un periodo di tempo, che, ad esempio, ha costretto il datore di lavoro ad assumere un sostituto, facendo, di conseguenza, venir meno l'interesse alle prestazioni di lavoro del dipendente "assente".



Il riferimento normativo va rinvenuto nell'**articolo 2110 del codice civile** che, appunto, stabilisce che la malattia del lavoratore subordinato impedisce al datore di lavoro di procedere al licenziamento, quando non sia ancora decorso il periodo di comportamento, generalmente fissato dalla contrattazione collettiva.

E' evidente l'**intento del legislatore** che ha inteso **contemperare le esigenze correlate alla tutela della salute della persona del lavoratore e quelle del datore di lavoro di ottenere la prestazione lavorativa** entro un certo lasso di tempo, al fine di una gestione efficiente dell'azienda.

I due tipi di comporta

Si distinguono due tipi di comporta:

- quello “secco”, quando, ai fini del calcolo, si fa riferimento ad un periodo di malattia unico ed ininterrotto;
- quello “per sommatoria” o “frazionato”, quando, ai fini della determinazione del periodo massimo per la conservazione del posto di lavoro, vengono considerate, nell’ambito di un determinato periodo di riferimento, tutte le assenze per malattia.

Il licenziamento per superamento del periodo di comporta non costituisce un obbligo per il datore di lavoro, ma una mera facoltà, per cui, una volta scaduto il periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro prosegue a meno che l’azienda non decida di recedere dal contratto.

La formalizzazione del licenziamento a mezzo atto scritto

Il licenziamento deve essere **formalizzato** dal datore di lavoro mediante un **atto scritto di recess**

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento