Confcommercio Verona

FOCUS LAVORO

N. 18/2026

Licenziamento per superamento del periodo di comporto

Il periodo di conservazione del posto (o periodo di comporto) è quel lasso temporale (la cui durata è disciplinata dai diversi contratti collettivi) nel corso del quale il rapporto di lavoro viene sospeso a causa della malattia del lavoratore e lo stesso **non** può essere licenziato.

Per maggiori informazioni:

Valerio Digregorio
v.digregorio@unionservices.it

L'art. 2110 c.c. (secondo comma) dispone, infatti, che in caso di malattia "*l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.*"

In linea generale ciascun CCNL distingue il periodo di conservazione del posto in:

Comporto **secco**

quando si considera il periodo di assenza del dipendente riferito ad un unico evento di malattia

Comporto **per sommatoria**

quando si sommano tutte le assenze per malattia in un arco temporale di riferimento

Ad esempio il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi Confcommercio all'art. 190 prevede un periodo di conservazione del posto di 180 giorni in un anno solare.

Il CCNL potrebbe disciplinare un periodo di comporto differenziato in funzione dell'anzianità di servizio del dipendente; ad esempio il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni prevede 245 giorni di comporto nell'arco di 24 mesi per i dipendenti con anzianità non superiore a 5 anni e 365 giorni di calendario nell'arco di 30 mesi per i lavoratori con anzianità superiore ai 5 anni.

1. Esclusione dal computo del comporto

Il CCNL applicato potrebbe prevedere che determinate assenze verificatesi nel periodo di riferimento **non** vadano conteggiate all'interno del comporto.

Ad esempio:

CCNL Carta Industria – art. 25

prevede che "*nel computo dei limiti della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, (...) le terapie salvavita, (...) I periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni*"

CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni

prevede che non vadano conteggiate le assenze per malattie particolarmente gravi intendendosi come tali le "*patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comprovate da idonea documentazione della Struttura sanitaria; stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67%*"

2. Obbligo di avvisare il lavoratore circa la scadenza del periodo di comporto

In assenza di un obbligo previsto dal CCNL applicato, l'azienda **non** ha l'obbligo di avvisare il lavoratore circa l'imminente scadenza del periodo di conservazione del posto.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo tra i contratti che disciplinano tale obbligo, il CCNL Palestre e Impianti Sportivi Confcommercio prevede che "*il datore di lavoro comunicherà con un preavviso di 30 giorni la data di scadenza del periodo di comporto mediante lettera raccomandata AR o PEC*".

⚠ ATTENZIONE: qualora il lavoratore richieda all'azienda di conoscere il numero di giornate di assenza per malattia realizzate nel periodo di riferimento, è preferibile per il datore di lavoro, in conformità ai principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto, fornire indicazioni puntuali allo stesso.

3. Tempestività

Qualora il lavoratore abbia superato il periodo di conservazione del posto e l'azienda intenda recedere dal rapporto, dovrà farlo con tempestività o comunque **entro** un intervallo temporale ragionevole.

La prolungata inerzia del datore di lavoro nell'intimazione del licenziamento dopo il rientro in servizio del dipendente potrebbe essere valutata quale **rinuncia** al potere di licenziare, generando nel lavoratore un legittimo affidamento sulla prosecuzione del rapporto e condurre all'illegittimità del provvedimento (cfr. Cassazione, ordinanza n. 7975 del 31 marzo 2026).

4. Ferie e comporto

Il lavoratore, prossimo al raggiungimento del comporto, potrebbe richiedere al proprio datore di lavoro di fruire delle **ferie maturate e non godute**, allo scopo di **sospendere** il decorso del comporto ed evitare il licenziamento.

L'azienda in tali casi sarebbe tenuta ad accogliere l'istanza a meno che ricorrano **ragioni organizzative o produttive** di natura ostativa che dovranno essere concrete ed effettive (con onere probatorio in capo al datore di lavoro); in mancanza delle stesse il diniego sarebbe giudicato non fondato e condurrebbe all'illegittimità del recesso.

5. Indicazione delle giornate di assenza

Nell'intimare il licenziamento per superamento del periodo di conservazione del posto è preferibile che il datore di lavoro indichi in maniera puntuale nel provvedimento le giornate di assenza realizzate dal lavoratore (con indicazione delle date di inizio e fine periodo di prognosi dei vari certificati di malattia) nell'arco temporale di riferimento in base al CCNL applicato al fine di permettere al lavoratore di prendere cognizione delle stesse.