Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

RIVISTA GIURIDICA ONLINE • ISSN 3103-7305
NOTA A SENTENZA • DIRITTO E GIURISPRUDENZA

Licenziamento per comporto e comunicazione preventiva nel CCNL

La Cassazione Civile definisce l'efficacia conformativa delle clausole collettive di preavviso sulla legittimità del recesso datoriale

FP Federico Palumbo Diritto del Lavoro 28 Ottobre 2026 Lettura 11 min

SCHEDA PRONUNCIA

ORGANO GIUDICANTE
Cassazione Civile

ESTREMI PROVVEDIMENTO
ordinanza 9 maggio 2025, n. 12293

NORME DI RIFERIMENTO
Art. 2110 c.c. • Art. 2109 c.c. • Art. 1375 c.c.

DECISIONE
Rigetta il ricorso principale del datore di lavoro e accoglie il ricorso incidentale del lavoratore sulle spese

PRINCIPIO DI DIRITTO / MASSIMA REDAZIONALE

In tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, la clausola del contratto collettivo nazionale di lavoro che impone al datore di lavoro di informare preventivamente il lavoratore circa l'approssimarsi della scadenza del termine di conservazione del posto arricchisce la garanzia dettata dall'art. 2110 c.c. ed esplica efficacia conformativa del potere di recesso. Ne consegue che l'avviso comunicato tardivamente, a periodo di comporto già spirato, equivale a totale omissione della prescritta informativa e rende illegittimo il recesso datoriale, privando il dipendente della possibilità di attivare tempestivamente gli strumenti conservativi del posto di lavoro contemplati dall'ordinamento e dalla disciplina collettiva.

Stato della questione e quadro aggiornato al 28 ottobre 2026: Con l'ordinanza n. 12293 del 9 maggio 2025 la Corte di Cassazione consolida il principio secondo cui la clausola del CCNL che impone al datore di avvertire il dipendente del compimento del comporto conforma il potere di recesso, rendendo illegittimo il licenziamento comunicato tardivamente.

ABSTRACT (ITALIANO)

Abstract: L'ordinanza della **Cassazione Civile n. 12293/2025** affronta il tema dell'efficacia delle clausole del contratto collettivo nazionale di lavoro che prescrivono al datore di avvisare il dipendente dell'approssimarsi della **scadenza del periodo di comporto**. La Suprema Corte sancisce che siffatta previsione pattizia arricchisce la disciplina legale dell'art. 2110 c.c. ed esplica una diretta **efficacia conformativa del potere di recesso**. Ne discende che la comunicazione inoltrata tardivamente, a comporto già esaurito, si equipara alla **totale omissione dell'avviso**, privando il lavoratore della facoltà di richiedere tempestivamente istituti conservativi quali ferie o aspettativa e inficiando la **legittimità del licenziamento**.

ABSTRACT (ENGLISH)

The Italian Court of Cassation, in order no. 12293/2025, clarifies the legal effects of collective bargaining clauses requiring the employer to notify the employee prior to the expiration of the sick leave protection period. The Supreme Court establishes that such contractual provisions enrich the statutory framework of Article 2110 of the Italian Civil Code and directly conform the employer's dismissal power. Consequently, a late notification provided after the threshold has expired is legally equivalent to a total failure to inform, denying the employee the opportunity to request protective measures such as accrued vacation or unpaid medical leave, thus rendering the termination unlawful.

Punti Chiave dell'Analisi

01.
Efficacia conformativa della disciplina pattizia:
L'obbligo convenzionale di avvisare il prestatore modella l'esercizio legittimo del recesso datoriale ai sensi dell'art. 2110 c.c.

02.
Equiparazione tra ritardo e omissione:
L'avviso inoltrato a comporto già esaurito non sana la violazione contrattuale e determina l'illegittimità dell'atto espulsivo.

03.
Salvaguardia degli istituti conservativi:
La tempestività dell'informativa è preordinata a consentire l'istanza di ferie o la richiesta di aspettativa sanitaria non retribuita.

04.
Regime applicabile e riflessi probatori:
La violazione delle clausole di comporto incide sul regime sanzionatorio applicabile, imponendo rigore nella gestione delle scadenze e nelle eccezioni difensive.

01. CONSERVAZIONE DEL POSTO EX ART. 2110 C.C. E RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'ordinanza della **Cassazione Civile, ordinanza 9 maggio 2025, n. 12293**[1] interviene con peculiare autorevolezza sull'intersezione tra limiti legali del recesso datoriale e obbligazioni procedimentali scaturenti dall'autonomia collettiva. Nel perimetro del lavoro subordinato, la complessa fattispecie del **licenziamento per comporto e comunicazione preventiva** postula un rigoroso bilanciamento tra l'interesse organizzativo dell'imprenditore alla certezza dell'organico e il presidio fondamentale della salute del prestatore. L'equilibrio codicistico, tuttavia, non opera in un vuoto pneumatico, ma trova nella disciplina sindacale la propria naturale matrice di attuazione e specificazione funzionale.

1.1 — La disciplina speciale dell'art. 2110 c.c. tra tutela della salute ed esigenze d'impresa

La regola scolpita nell'art. 2110 c.c. costituisce una **norma di protezione speciale** che deroga espressamente ai principi ordinari in tema di risoluzione per impossibilità sopravvenuta della prestazione di cui agli artt. 1256 e 1464 c.c., sottraendo al contempo la cessazione del rapporto alla generale disciplina dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo. Il legislatore ha inteso accordare al dipendente ammalato un **arco temporale di tolleranza legale** entro il quale la temporanea incapacità lavorativa non può pregiudicare la stabilità dell'occupazione, impedendo al datore di dismettere il vincolo negoziale sino al compimento dell'intero lasso stabilito dalla legge, dai contratti collettivi o dagli usi.

Tale meccanismo esprime un **contemperamento tra istanze confliggenti**: da un lato la necessità di salvaguardare il prestatore in una fase di spiccata vulnerabilità esistenziale, assicurandogli continuità retributiva e stabilità; dall'altro la salvaguardia dell'efficienza tecnica e produttiva dell'impresa, la quale non può sopportare un'assenza a tempo indeterminato. Il superamento del comporto integra così una **causale autonoma di recesso**, condizionata unicamente dall'oggettivo esaurimento del periodo di conservazione del posto.

La determinazione quantitativa di tale termine è quasi integralmente devoluta alle **parti sociali di settore**, le quali modulano i parametri temporali articolandoli sovente tra comporto secco e comporto per sommatoria. In tale opera di regolazione, le organizzazioni sindacali e datoriali non si limitano a conteggiare le giornate di assenza, ma introducono sovente **meccanismi di garanzia procedimentale** volti ad assicurare trasparenza e consapevolezza durante l'intera fase di sospensione della prestazione.

1.2 — Doveri informativi datoriali e canoni di buona fede integrativa

Nel quadro legale comune, la giurisprudenza di legittimità ha tradizionalmente ribadito che il datore di lavoro non ha un **obbligo generale di preavviso** circa il decorso dei termini di comporto, spettando al lavoratore l'onere primario di verificare il computo delle proprie assenze sanitarie. In difetto di una prescrizione pattizia espressa, la mera inerzia informativa aziendale non integra una violazione delle clausole generali di **correttezza e buona fede** ex art. 1375 c.c., le quali non possono forgiare autonomi doveri di prestazione in assenza di una fonte legale o convenzionale specifica.

La situazione muta radicalmente allorquando il contratto collettivo tipizzi un formale **dovere informativo a carico aziendale**, imponendo di rendere edotto il dipendente sul compimento del periodo protetto prima dello spirare definitivo del termine. In tale evenienza, i canoni di lealtà contrattuale operano come criterio di conformazione dell'adempimento negoziale: la disposizione collettiva assurge a parametro di validità dell'intero procedimento estintivo, come già evidenziato dall'evoluzione dottrinale in tema di limiti al licenziamento per superamento del comporto.

L'avviso tempestivo non costituisce una formalità accessoria, ma rappresenta il **presupposto logico e giuridico** indispensabile affinché il dipendente possa determinarsi liberamente circa le proprie scelte occupazionali. Privare il lavoratore di tale informazione significa vanificare l'efficacia protettiva concepita dalle parti sociali, trasformando la facoltà di recesso in un automatismo lesivo della buona fede nell'esecuzione del contratto.

02. LA PRONUNCIA DELLA CASSAZIONE N. 12293/2025: LICENZIAMENTO PER COMPORTO E COMUNICAZIONE PREVENTIVA

2.1 — La clausola nel CCNL di settore e la violazione dei termini di avviso

La controversia decisa dalla Suprema Corte scaturisce dall'impugnazione del recesso intimato da una nota impresa industriale nei confronti di un dipendente per **superamento del periodo massimo di comporto**. Il rapporto era

disciplinato dal contratto collettivo nazionale per gli addetti all'industria delle calzature, il quale, all'art. 58 lett. B, statuisce che il datore è tenuto a conservare il posto per tredici mesi nell'arco di trenta mesi e impone all'azienda l'onere tassativo di **informare per iscritto il lavoratore** circa la propria situazione almeno un mese prima della scadenza del comporto.

Nella vicenda concreta, la società datrice aveva provveduto a formalizzare la comunicazione informativa con **vistoso e ingiustificato ritardo**, quando il comporto contrattuale era già integralmente spirato da diversi mesi. La difesa datoriale ha argomentato che la previsione pattizia possedesse una natura meramente dichiarativa e ricognitiva, finalizzata unicamente a consentire al dipendente un controllo aritmetico sul computo delle assenze, con la conseguenza che l'intempestività della nota non avrebbe potuto inficiare la **validità sostanziale dell'atto espulsivo**.

Tale impostazione riduttiva è stata disattesa sia dai giudici di merito della Corte territoriale di Venezia sia dal Collegio di legittimità. L'obbligo di tempestivo avviso non può essere degradato a formalità contabile secondaria: esso si colloca quale **elemento cardine della tutela procedimentale** convenuta tra le parti sociali, preordinato a scandire le tappe temporali che precedono la definitiva rottura del vincolo sinallagmatico.

2.2 — L'efficacia conformativa della disciplina pattizia sul recesso datoriale

Il cuore motivazionale dell'ordinanza n. 12293/2025 risiede nell'affermazione dell'**efficacia conformativa della contrattazione collettiva** sul potere dismissivo del datore di lavoro[1]. L'art. 2110 c.c. delega integralmente all'autonomia privata collettiva l'individuazione dei confini temporali di conservazione del posto. Ne discende che, quando le parti sociali arricchiscono tale garanzia imponendo un preventivo termine di informativa, tale adempimento modella direttamente i **presupposti di legittimità del recesso**.

L'esercizio del potere datoriale non è insensibile alle forme stabilite dal contratto collettivo. Così come il datore non può sciogliere il vincolo prima della scadenza dei mesi di comporto, allo stesso modo non può recedere validamente disattendendo l'**onere di preventiva comunicazione** stabilito con identica forza vincolante. La mancata osservanza del termine di preavviso contrattuale si riflette direttamente sull'atto negoziale, rendendolo carente di una **condizione di legittimità pattizia** espressamente voluta dalle organizzazioni stipulanti.

La Corte ha altresì escluso ogni censura di vizio motivazionale sollevata ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 4 c.p.c., confermando che l'iter argomentativo seguito nei gradi di merito rispondeva pienamente ai canoni di **completezza e logicità logica**. La pretesa aziendale di sottrarsi al vincolo contrattuale mediante una lettura parcellizzata delle clausole è risultata destituita di fondamento dogmatico.

> *Quando la contrattazione collettiva impone di preavvertire il lavoratore sul decorso del comporto, la tempestività dell'avviso condiziona la legittimità del recesso, poiché solo la tempestiva notizia consente di salvaguardare l'occupazione mediante il ricorso agli istituti alternativi.*

2.3 — Quando il ritardo equivale a omissione: la ratio di salvaguardia del lavoratore

Il ritardo nell'inoltro della comunicazione preventiva equivale a integrale omissione quando l'avviso interviene a comporto già esaurito. In tale evenienza, la tardività preclude irrimediabilmente al lavoratore la facoltà di domandare

istituti alternativi di conservazione del posto, determinando l'inefficacia conformativa dell'adempimento e l'illegittimità dell'intimato licenziamento per violazione delle garanzie contrattuali.

La Suprema Corte affronta con puntualità l'argomento fondato sul **silenzio della clausola contrattuale** circa le conseguenze sanzionatorie dell'inadempimento. L'assenza di un'esplicita declaratoria di nullità nel testo del CCNL non autorizza affatto ad archiviare l'obbligo come mera prescrizione di stile esente da rimedi. Al contrario, la fissazione pattizia di un termine entro cui agire esige per sua intrinseca natura una **valutazione di inadeguatezza dell'atto tardivo**, il quale non è in grado di conseguire il risultato protettivo programmato dalla norma collettiva.

Il fattore cronologico assume una funzione determinante: l'avviso è orientato verso il futuro, dovendo porre il prestatore nelle condizioni di **determinarsi consapevolmente sull'evoluzione della malattia**. Una volta consumato per intero il comporto, il potere di recesso dell'impresa matura nella sua pienezza e il lavoratore non dispone più dello spazio giuridico utile per neutralizzare l'effetto estintivo. Consentire la sanatoria tardiva significherebbe svuotare di significato l'autonomia negoziale e pregiudicare la **tutela dell'affidamento legittimo** del contraente debole.

03. RACCORDO TRA PREAVVISO, RICHIESTA DI FERIE E ASPETTATIVA SANITARIA

3.1 — Come opera il diniego datoriale dinanzi alla tempestiva richiesta di ferie?

Il diniego datoriale opposto alla richiesta di fruizione delle ferie avanzata prima del compimento del comporto opera validamente soltanto se sorretto da comprovate ed effettive esigenze aziendali ed organizzative. In assenza di tali ragioni, il rifiuto immotivato integra una violazione dei doveri di buona fede e correttezza, inficiando la legittimità del recesso.

Tra gli strumenti conservativi attivabili dal dipendente per evitare la risoluzione del rapporto assumono primario rilievo la richiesta di congedo straordinario e la domanda di ferie maturate. Con riguardo all'aspettativa non retribuita, la **Cassazione Civile, ordinanza 12 marzo 2024, n. 6466** [2] ha precisato che la concessione dell'istituto convenzionale esige una puntuale corrispondenza temporale con la prognosi medica. Qualora invece il lavoratore opti per la fruizione delle ferie maturate e non godute, la **Cassazione Civile, ordinanza 23 ottobre 2024, n. 27535** [3] ha stabilito che il datore non può opporre un rifiuto arbitrario o non motivato.

L'istanza di ferie formalizzata anteriormente al superamento del comporto sospende il decorso del periodo di comporto qualora il datore vi acconsenta o non dimostri l'esistenza di ostacoli tecnici insormontabili ex art. 2109 c.c. Il principio espresso dalla giurisprudenza di legittimità nega che gravi sul prestatore l'obbligo di privilegiare l'aspettativa non retribuita rispetto al riposo annuale retribuito: ove le ferie consentano di impedire lo spirare del termine, la mancata cooperazione aziendale lede gli obblighi di correttezza ex art. 1375 c.c. e travolge il recesso.

3.2 — Requisiti dell'aspettativa sanitaria, onere della prova e confini del distinguishing

Sotto il profilo dei requisiti dell'aspettativa, l'operatività della clausola postula una **certificazione medica a durata determinata**. Il lavoratore non può richiedere congedi frazionati a giorni alterni rimettendo alla propria discrezione la scelta dei periodi di cura: il certificato sanitario deve indicare un termine iniziale e finale certo. In sede processuale, l'**onere della prova** si distribuisce in modo rigoroso: grava sul dipendente l'allegazione e la dimostrazione della tempestività della domanda di sospensione, mentre incombe sul datore di lavoro comprovare l'insussistenza delle condizioni oggettive o la tempestività dell'informativa resa.

In chiave di *distinguishing*, va chiarito che il principio di illegittimità del recesso per mancato preavviso **non trova applicazione** nelle fattispecie in cui la contrattazione collettiva non preveda alcun onere informativo preventivo, ovvero qualora il contratto limiti l'obbligo aziendale a mere informative cumulative a consuntivo. Diversamente dall'ipotesi

esaminata dalla pronuncia n. 12293/2025, ove la fonte collettiva taccia del tutto, l'inerzia datoriale non integra inadempimento contrattuale. Per il difensore che agisce in giudizio, l'eccezione di tardività della comunicazione esige l'immediata produzione del testo integrale del CCNL applicato e la tempestiva contestazione dell'atto espulsivo entro i termini di decadenza di cui all'art. 18 della Legge n. 300/1970.

Parametro / Istituto	Disciplina Ordinaria di Diritto Comune	Disciplina Conformativa del CCNL (Cass. 12293/2025)
Dovere Informativo di Preavviso	Non previsto dalla legge Nessun onere generale di avvertire il dipendente prima dello spirare del comporto.	Obbligatorio e vincolante L'art. 58 CCNL Calzature impone l'avviso almeno un mese prima della scadenza.
Comunicazione Tardiva o Omessa	Irrilevante sul recesso Il silenzio informativo del datore non vizia la risoluzione ex art. 2110 c.c.	Equiparata ad omissione La tardività rende illegittimo il licenziamento per vizio della procedura pattizia.
Tutela Rimediale Applicabile	Piena legittimità Risoluzione efficace al compimento del termine oggettivo di tolleranza.	Illegittimità del recesso Applicazione delle tutele contro il licenziamento illegittimo secondo la disciplina di settore.

04. RIFLESSI OPERATIVI E GESTIONE DEL CONTENZIOSO SUL RECESSO

L'arresto giurisprudenziale segnato dalla Suprema Corte definisce un **punto di approdo chiarificatore** nella disciplina dei rapporti tra limiti legali al licenziamento e tutele procedimentali introdotte dalla contrattazione collettiva. Nel quadro operativo odierno, il tema del **licenziamento per comporto e comunicazione preventiva** impone alle direzioni delle risorse umane una rigorosa revisione dei modelli gestionali interni. L'inadempimento del dovere informativo pattizio non costituisce una mera irregolarità formale priva di conseguenze pratiche, ma si traduce in un vizio conformativo idoneo a travolgere la legittimità dell'intero atto risolutivo.

Sul versante aziendale, la pronuncia esclude categoricamente la possibilità di sanare ex post la tardività della comunicazione. L'onere di avviso preventiva postula l'implementazione di **sistemi di monitoraggio tempestivi** capaci di segnalare l'approssimarsi del compimento del periodo di comporto con largo anticipo rispetto alla scadenza pattuita. Attendere lo spirare del termine massimo per notificare il conteggio dei giorni di assenza equivale a violare la condizione negoziale, esponendo l'impresa al rischio di **onerosi contenziosi giuslavoristici** e all'applicazione delle tutele sanzionatorie previste per il recesso illegittimo.

D'altro canto, la prospettiva difensiva del lavoratore riceve un **presidio di effettività sostanziale**. La preventiva conoscenza dello stato delle assenze consente al dipendente di esercitare in modo informato e consapevole le prerogative concesse dall'ordinamento, optando per la richiesta di fruizione delle ferie maturate ovvero attivando l'aspettativa

sanitaria non retribuita corredata da idonea certificazione medica. La tempestività dell'avviso tutela l'affidamento e garantisce che la risoluzione del rapporto avvenga nel pieno rispetto dei **principi di correttezza e lealtà negoziale**.

In conclusione, la decisione della Corte di Cassazione valorizza il ruolo conformativo della contrattazione collettiva quale **fonte di integrazione della disciplina legale** del rapporto di lavoro. L'efficacia delle clausole di salvaguardia occupazionale non può essere sacrificata a logiche di gestione unilaterale, riaffermando la centralità del contemperamento tra tutela della salute e sostenibilità d'impresa nell'alveo tracciato dalla legalità costituzionale e convenzionale.

FONTI UTILIZZATE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 2110 c.c.
— Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e conservazione del posto di lavoro

Art. 2109 c.c.
— Periodo di riposo, ferie retribuite e determinazione del periodo di godimento

Art. 1375 c.c.
— Esecuzione del contratto secondo buona fede e correttezza negoziale

Art. 18 Legge 300/1970
— Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

GIURISPRUDENZA CITATA

1. **Cassazione Civile, ordinanza 9 maggio 2025, n. 12293**
— Esito: rigetta il ricorso principale del datore di lavoro e accoglie il ricorso incidentale del lavoratore sulle spese. Punto: la clausola collettiva che impone di avvisare il dipendente dell'approssimarsi della scadenza del comporto conforma il potere di recesso ex art. 2110 c.c., determinando l'illegittimità del licenziamento intimato a seguito di informativa tardiva.

2. **Cassazione Civile, ordinanza 12 marzo 2024, n. 6466**
— Esito: rigetta il ricorso del lavoratore. Punto: l'aspettativa non retribuita per motivi di salute postula una certificazione medica con prognosi determinata e continuativa, rientrando nello spatium deliberandi del datore la verifica del rientro in servizio prima del recesso.

3. **Cassazione Civile, ordinanza 23 ottobre 2024, n. 27535**
— Esito: rigetta il ricorso del datore di lavoro. Punto: il diniego datoriale immotivato alla tempestiva richiesta di fruizione delle ferie residue prima dello spirare del comporto viola i canoni di correttezza e buona fede ex artt. 1375 e 2109 c.c., inficiando la legittimità del licenziamento.

FP

Federico Palumbo

AUTORE • METODO GIURIDICO

Avvocato del Foro di Roma

Si occupa di diritto civile, diritto amministrativo e diritto del lavoro. Per Metodo Giuridico firma approfondimenti e note a sentenza sui profili sostanziali e processuali del contenzioso civile e amministrativo.