

# RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

*Fondata da Aurelio Becca e Ugo Natoli*

*Diretta da Umberto Carabelli*

ANNO LXXIV

*Trimestrale*

• *gennaio-marzo* •

1/2023



## Parte I - Dottrina

- *Saggi*  
A. Allamprese *Alain Supiot e «De l'esprit des lois» nel mondo contemporaneo* / A. Supiot *Lo spirito delle leggi nell'epoca globale* / G. Fontana *Che fine ha fatto il processo del lavoro? Riflessioni dopo «i primi 50 anni» della legge n. 533/1973* / G. Santoro Passarelli *Dignità del lavoro e civiltà digitale* / G. Nicosia, M. Cuttone *Il Contratto collettivo per le funzioni centrali: quando la persona diventa un progetto* / G. Calvellini *La nuova legge sulla libertà sindacale dei militari: tra innovazione e conservazione* / P. Ruffo *Il lavoro sportivo tra teoria della subordinazione e ambigue novità legislative*
- *Problemi di diritto sociale europeo e internazionale*  
F. Rosa *Verso un «dialogo sociale allargato»: oltre le frontiere dell'impresa. Qualche riflessione sulle prospettive del diritto francese delle relazioni collettive di lavoro*

## Parte II - Giurisprudenza

- *Il caso*  
M. Altimari *Legislature regionale e norme che impongono il lavoro subordinato nelle strutture sanitarie accreditate* / A. Cauduro *I servizi alla persona nelle strutture sanitarie accreditate tra libertà d'impresa e tutela della salute*
- *Rassegna di giurisprudenza*  
F. Malzani *La riservatezza del datore di lavoro. Nuove tecnologie e tutela del know-how aziendale*
- *Note*  
A. Consiglio *Il caso Ilva* / M. Salvagni *Forza espansiva della reintegra ex art. 18* / G. Bandelloni *Controllo tramite agenzia investigativa* / S.P. Emiliani *Somministrazione di lavoro* / G. Proseccchi *Diritti di informazione e procedura antidelocalizzazione* / M. Faioli, G. Bonanomi *La sicurezza sociale nel distacco* / M. Luccisano *Nucleo familiare tra ordinamento fiscale e diritto del lavoro* / G.G. Crudeli *Trattamenti pensionistici ai superstiti*

## RGL Giurisprudenza online

- *Approfondimenti*  
E.M. Terenzio *La Corte dei conti sui funzionari p.a. che non aderiscono a conciliazione* / I. Vitale *Impugnazione licenziamento orale e inapplicabilità della decadenza* / R. Barletta *Licenziamento per assenza ingiustificata* / G.E. Comes *Certificazione medica e licenziamento* / E. Parodi *I rider tra subordinazione e intermediazione illecita* / A. Marangoni *Illiceità dell'appalto* / C. Falaguerra *Licenziamento per Gmo* / G. Pigliararmi *Nullità della cessione d'azienda e obbligazioni retributive*

## Osservatori online

- *Contrattazione collettiva*  
a cura di G. Galli, S. Cairoli; contributo di S. Cairoli, D. Calderara, L. Rocchi
- *Previdenza sociale*  
a cura di A. Sgroi



ISSN 0392 - 7229

Tariffa R.O.C. - Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in Abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Roma - € 45,00

## PROBLEMI DI DIRITTO SOCIALE EUROPEO E INTERNAZIONALE

*Fabrice Rosa*

Verso un «dialogo sociale allargato»: oltre le frontiere dell'impresa.  
Qualche riflessione sulle prospettive del diritto francese  
delle relazioni collettive di lavoro

*Transnational company agreements in view of relocations*

149

## PARTE II GIURISPRUDENZA

## IL CASO

*Mirko Altimari*

Legislatore regionale e norme che impongono il lavoro subordinato  
nelle strutture sanitarie accreditate: i paletti della Corte costituzionale  
(Corte costituzionale, 9.5.2022, n. 113)

3

*Alice Cauduro*

I servizi alla persona nelle strutture sanitarie accreditate  
tra libertà di impresa e tutela della salute  
(Corte costituzionale, 9.5.2022, n. 113)

17

## RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

*Francesca Malzani*

La riservatezza del datore di lavoro.  
Nuove tecnologie e tutela del *know-how* aziendale

27

## RAPPORTO DI LAVORO

*Alessia Consiglio*

*Ardimento e altri c. Italia*: il caso Ilva di Taranto, un «*infinite jest*»  
(Corte Edu, 5.5.2022, Prima S., ricorso n. 4642/17)

45

*Michelangelo Salvagni*

La nullità «bifronte» del licenziamento per mancato superamento  
del comports: la «forza espansiva» della reintegra *ex art. 18, c. 7, St. lav.*  
si applica a prescindere dal requisito dimensionale  
(Cassazione, 16.9.2022, n. 27334)

58

CASSAZIONE, 16.9.2022, n. 27334 – Pres. Raimondi, Est. Ponterio, P.M. Sanlorenzo (conf.) – F.F. (avv.ti Boni, De Marchis Gomez) c. G. Srl (avv.ti Gragnoli, Zaccarelli, Romanelli).  
Cassa Corte d’Appello di Bologna, 28.5.2019.

**Licenziamento individuale – Malattia o infortunio – Superamento del periodo di comportamento – Recesso intimato da datore con meno di 15 dipendenti – Responsabilità del datore ex art. 2087 c.c. – Comporto – Non computabilità assenze per malattia – Violazione art. 2110, c. 2, c.c. – Norma imperativa in combinato disposto con art. 1418 c.c. – Nullità del licenziamento – Tutela applicabile – Art. 18, c. 7, St. lav. quale norma speciale – Reintegrazione.**

*Nel sistema delineato dall’art. 18 della l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, il licenziamento intimato in violazione dell’art. 2110, c. 2, c.c. è nullo e le sue conseguenze sono disciplinate, secondo un regime sanzionatorio speciale, dal c. 7, che a sua volta rinvia al c. 4, del medesimo articolo 18, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. (1)*

(1) LA NULLITÀ «BIFRONTÈ» DEL LICENZIAMENTO  
PER MANCATO SUPERAMENTO DEL COMPORTO:  
LA «FORZA ESPANSIVA» DELLA REINTEGRA EX ART. 18, C. 7, ST. LAV.  
SI APPLICA A PRESCINDERE DAL REQUISITO DIMENSIONALE

SOMMARIO: 1. Rilievi preliminari. — 2. I fatti di causa. — 3. La nullità «bifronte» del licenziamento per violazione dell’art. 2110 c.c. e il «doppio salto» esecutivo: l’estensione della tutela reale attenuata a prescindere dal requisito dimensionale e la non applicazione del regime della nullità di diritto comune. — 4. L’art. 2110, c. 2, c.c., quale fattispecie autonoma di norma a carattere imperativo finalizzata all’esigenza di tutela della salute. — 5. La sentenza delle Sezioni Unite del 22.5.2018, n. 12568, risolve il contrasto giurisprudenziale sul licenziamento intimato durante la malattia: è nullo e non inefficace. — 6. La nullità del recesso e la forza espansiva dell’art. 18 St. lav. nell’elaborazione giurisprudenziale. — 7. L’art. 18, c. 7, St. lav. è norma speciale di equilibrio del sistema che consente la reintegra a prescindere dal requisito dimensionale.

1. — *Rilievi preliminari* — Il tema posto al vaglio della sentenza in commento riguarda le conseguenze sanzionatorie in caso di nullità di un licenziamento intimato prima del superamento del periodo di comportamento da un datore di lavoro con meno di 15 dipendenti. Nel caso di specie, i giudizi di merito avevano accertato, in maniera univoca, che le assenze, in ragione della responsabilità datoriale sull’infortunio occorso alla lavoratrice, non fossero computabili ai fini della realizzazione della fattispecie del superamento del comportamento. La Suprema Corte si è dovuta misurare con un problema

esegetico di non facile soluzione con riferimento al tipo di sanzione da applicare in riferimento alla nullità dell'atto espulsivo: nullità di diritto comune e, quindi, reintegra piena, oppure reintegra attenuata o, addirittura, solo quella risarcitoria *ex art. 8, l. n. 604 del 1966*.

La sentenza in commento, con un'articolata motivazione, ha affrontato la questione dell'applicabilità della reintegrazione ai casi di nullità del licenziamento per mancato superamento del periodo anche alle imprese il cui requisito dimensionale è inferiore ai 15 dipendenti. La Cassazione ha richiamato sul punto l'orientamento espresso dalle Sezioni Unite n. 12568 del 22.5.2018, che avevano sancito la nullità del licenziamento adottato in violazione dell'art. 2110, c. 2, c.c., affermando il seguente principio di diritto: «Il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comportamento fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, dagli usi o secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, c. 2, c.c.» (1).

I giudici di legittimità, sulla base di tale assunto, hanno sviluppato il proprio ragionamento decisorio, il quale è caratterizzato da alcuni importanti passaggi logico-sistematici che si andranno ad approfondire nelle pagine seguenti. Tuttavia, va dato conto di come la sentenza in esame si distingua per la novità della soluzione che riguarda, in realtà, una fattispecie fattuale e giuridica in parte differente rispetto a quella posta al vaglio delle citate Sezioni Unite del 2018. Ciò per due ragioni fondamentali che ne caratterizzano la rilevanza dei principi espressi. Da una parte, in quanto in quel caso il licenziamento era antecedente alla cd. riforma Fornero, poiché intimato in data 8 luglio 2004, e quindi i giudici non avevano dovuto affrontare le suesposte problematiche sulla eventuale tutela applicabile *ex art. 18, St. lav.* Dall'altra, perché la società che aveva irrogato il recesso aveva un requisito dimensionale superiore ai 15 dipendenti e, quindi, non vi era alcuna problematica da risolvere su quale tutela applicare, ossia reintegratoria o solo risarcitoria, in virtù dei dipendenti occupati. Per completezza d'informazione, si evidenzia che le enunciazioni adottate dalla Cassazione per definire il caso di specie non sono sovrapponibili neanche alle determinazioni stabilite da altra sentenza di legittimità, la n. 19661 del 22.7.2019, nonostante entrambe ineriscano a un licenziamento nullo per violazione dell'art. 2110, c. 2, c.c., intimato da un datore di lavoro in area tutela obbligatoria. Infatti, tale vicenda veniva risolta, *ratione temporis* (anche per il fatto che l'atto di recesso era del 15.7.2008, e quindi prima della l. n. 92 del 2012), applicando la sanzione della nullità di diritto comune e non le tutele *ex art. 18 St. lav.* (2).

---

(1) In *RGL*, 2018, n. 4, II, 496 ss., con nota di Lamberti, nonché in *LG*, 2019, n. 1, 43 ss., con nota di Nicolosi.

(2) Cass. 22.7.2019, n. 19661, in *RFI*, 2019, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1599, che non ha condiviso la decisione della Corte d'Appello che, in un caso di un recesso intimato prima della scadenza del periodo da un datore di lavoro con meno di 15 dipendenti, aveva ritenuto di applicare la sola tutela *ex art. 8, l. n. 604 del 1966*. A parere della Cassazione: «l'equiparazione del licenziamento nullo con quello illegittimo, in applicazione di una sorta di "parallelismo delle tutele", non appare coerente con il sistema normativo e neppure coerente a una precisa scelta del legislatore».

2. — *I fatti di causa* — Per una migliore comprensione dell'intera questione, occorre partire dalle circostanze fattuali. La vicenda tratta il caso di una lavoratrice, dipendente di un'azienda con meno di 15 dipendenti, che adiva il Tribunale di Reggio Emilia contestando la nullità del licenziamento intimatole per mancato superamento del periodo di comporto. In punto di diritto, la ricorrente chiedeva la reintegrazione nel posto di lavoro invocando la responsabilità del datore di lavoro nell'infortunio occorso e la conseguente violazione dell'art. 2110 c.c., c. 2, in quanto erano stati computati illegittimamente nel comporto i giorni di assenza imputabili invece alla condotta datoriale. L'istruttoria svolta aveva accertato che l'infortunio era avvenuto mentre la lavoratrice espletava le proprie mansioni, nella specie posizionare la merce sugli scaffali, utilizzando però uno sgabello instabile in quanto privo di uno dei piedini antiscivolo. A parere del primo giudice, risultava provata la violazione delle norme a tutela dell'integrità psico-fisica della prestatrice, poiché il datore non aveva dimostrato in giudizio di aver adempiuto agli obblighi ex art. 2087 c.c., apprestando idonee misure di sicurezza. Il comporto non poteva quindi ritenersi superato in quanto la responsabilità del datore nella verifica dell'infortunio sul lavoro comportava la non computabilità dei periodi di assenza dal lavoro per la malattia. Il Tribunale, in ragione della violazione dell'art. 2110, c. 2, c.c., accertava la nullità del recesso e applicava la tutela reale attenuata ex art. 18, c. 4, St. lav., condannando il datore di lavoro alla reintegrazione della dipendente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura massima di 12 mensilità. L'ordinanza veniva confermata anche nella fase di opposizione. Il datore di lavoro proponeva reclamo presso la Corte d'Appello di Bologna. Sul punto, i giudici di secondo grado, pur confermando nel merito l'illegittimità del licenziamento, riformavano parzialmente la sentenza di primo grado ritenendo fosse applicabile la fattispecie più tenue della tutela obbligatoria (art. 8 della l. n. 604 del 1966), condannando la società alla riassunzione della lavoratrice o, in alternativa, alla corresponsione di un'indennità pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La lavoratrice impugnava la sentenza innanzi alla Cassazione, contestando l'errore di diritto in cui erano incorsi i giudici di appello nel ritenere applicabile al caso di specie la sola tutela risarcitoria prevista dall'art. 8 della l. n. 604/66; i giudici, invece, avrebbero dovuto dichiarare nullo il licenziamento e, conseguentemente, applicare la tutela reintegratrice di cui all'art. 18 St. lav.

3. — *La nullità «bifronte» del licenziamento per violazione dell'art. 2110 c.c. e il «doppio salto» esegetico: l'estensione della tutela reale attenuata a prescindere dal requisito dimensionale e la non applicazione del regime della nullità di diritto comune* — I punti d'indagine che maggiormente caratterizzano la sentenza in analisi, alla luce di quanto sin qui evidenziato, riguardano due problemi interpretativi estremamente complessi. La Cassazione è stata costretta, in un certo senso, a un articolato ragionamento esegetico che si è risolto con l'individuazione di una fattispecie di nullità di tipo «bifronte» del tutto particolare, in ragione delle diverse conseguenze che produce rispetto ai canoni normativi tipici che la caratterizzano. I giudici di legittimità, infatti, hanno dovuto superare, utilizzando una metafora sportiva, due ostacoli di rilevante difficoltà mediante un «doppio salto» esegetico. Da una parte, quello delle stringenti previsioni normative stabilite per l'applica-

zione della tutela reale collegata a requisiti dimensionali espressamente tipizzati; dall'altra, l'eventuale contraddizione generata dalla riconduzione a un regime sanzionatorio diverso (nella specie la tutela reale attenuata) rispetto a quello che, invece, produce giuridicamente la fattispecie della nullità di diritto comune, ossia la reintegra piena *ex* art. 18, c. 1, St. lav.

In concreto, queste in breve le difficoltà affrontate dalla Cassazione a seguito dei giudizi di merito. In prima battuta, il contrasto scaturito dalle statuizioni della Corte d'Appello rispetto a quelle del Tribunale con riferimento alla diversa lettura della reintegrazione rispetto alle disposizioni dell'art. 18, c. 8, St. lav., che, invece, come osservato dalla Corte bolognese, escludono l'applicazione dei commi dal quarto al settimo al datore di lavoro privo dei requisiti dimensionali individuati nel medesimo c. 8. Il tema è complesso in quanto, come è noto, per le aziende con più di 15 dipendenti, in caso di licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110, c. 2, c.c., la sanzione è disciplinata dal c. 7 dell'art. 18 St. lav., come novellato dalla l. n. 92 del 2012, che, a sua volta, rinvia al c. 4 (reintegra attenuata), anziché al c. 1 (reintegra piena); norma quest'ultima che prevede un regime sanzionatorio speciale nei casi di nullità quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. In altri termini, la tematica da risolvere per la Cassazione ha riguardato quello che, a parere dei giudici della Corte d'Appello, sarebbe un limite normativo insuperabile, ossia il requisito dimensionale. Tale delimitazione legale non consentirebbe l'applicazione della reintegrazione nel caso di specie in virtù del combinato disposto dell'art. 18 St. lav., cc. 4 e 7, che produce i propri effetti nei limiti della tutela reale, non estendibili ai datori di lavoro privi di quel requisito occupazionale (3). In seconda istanza, la Cassazione si è dovuta confrontare con un ulteriore profilo normativo di non facile soluzione, ossia l'eventuale «cortocircuito» interpretativo derivante dalla mancata applicazione al licenziamento nullo delle conseguenze «ontologiche» derivanti appunto dalla categoria giuridica della nullità di diritto comune *ex* art. 1418 c.c.

4. — *L'art. 2110, c. 2, c.c. quale fattispecie autonoma di norma a carattere imperativo finalizzata all'esigenza di tutela della salute* — La vicenda in esame, tra i vari istituti giuridici trattati, in prima istanza riguarda quello del superamento del periodo di comportamento ove la malattia, tuttavia, era stata provocata da una illegittima condotta del datore di lavoro. Partendo dal dato normativo, l'art. 2110 c.c., c. 2, rappresenta una fattispecie autonoma secondo cui è nullo il licenziamento intimato in ragione di assenze per malattia che non superino il periodo di comportamento determinato dai contratti collettivi (4). In giurisprudenza, è principio consolidato quello per cui non devono calcolarsi, ai fini del superamento del comportamento contrattualmente previsto, i giorni di assenza dal lavoro (per

---

(3) La Corte bolognese, al fine di corroborare il proprio ragionamento, ha richiamato i principi di un indirizzo di Cassazione, nella specie la sentenza n. 17589 del 2016, che in una ipotesi di recesso inefficace per vizio di motivazione ha ritenuto irragionevole l'applicazione della disciplina delle nullità di diritto comune. Siffatta interpretazione avrebbe comportato per i datori di lavoro con un requisito occupazionale inferiore ai 15 dipendenti un onere più gravoso rispetto a coloro che ne hanno uno superiore.

(4) In dottrina, vd. Ferrugia 2011, 1061.

malattia o infortunio) causati dalla illegittima condotta del datore che non ha rispettato gli obblighi di sicurezza posti a tutela dell'integrità psico-fisica dei prestatori, così come disciplinati dall'art. 2087 c.c. e dal d.lgs. n. 81/08 (5). Occorrono, tuttavia, alcune puntualizzazioni dal punto di vista sistematico-normativo con riferimento agli istituti che regolano la malattia, per comprendere quali siano le statuizioni che inibiscono o consentono il recesso stesso. Gli artt. 2110 e 2111 c.c. disciplinano la fattispecie del cd. periodo di comporto durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro nel momento in cui si determini per il medesimo una impossibilità temporanea della prestazione (6). In particolare il legislatore, mediante la previsione dell'art. 2110, c. 2, c.c., ha stabilito che vi deve essere un congruo periodo di assenze per consentire al lavoratore di poter tornare in servizio dopo un periodo di malattia o infortunio senza che il medesimo possa subire pregiudizio alcuno proprio in ragione delle patologie di cui è affetto. La norma in parola offre al prestatore una sorta di «scudo» protettivo, con lo scopo di impedire il licenziamento per un determinato periodo temporale. Come affermato dalla citata sentenza delle Sezioni Unite n. 12568 del 2018, l'art. 2110, c. 2, c.c., stabilisce «un'astratta predeterminazione (legislativo-contrattuale) del punto di equilibrio fra l'interesse del lavoratore a disporre d'un congruo periodo di assenze per ristabilirsi a seguito di malattia o infortunio e quello del datore di lavoro di non doversi fare carico a tempo indefinito del contraccolpo che tali assenze cagionano all'organizzazione aziendale». Le Sezioni Unite del 2018, nell'interpretare l'art. 2110, c. 2, c.c., ne hanno sottolineato il carattere di norma imperativa derivante dalla lettura combinata con l'art. 1418 c.c. L'esigenza sottesa all'imperatività di tale disposizione è quella di tutelare la salute, il cui valore è sicuramente prioritario all'interno dell'ordinamento in ragione dell'art. 32 Cost., che lo definisce come «fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività».

---

(5) In tal senso, Cass. 27.2.2019, n. 5749, in *RIDL*, 2019, n. 3, II, 461 ss., con nota di Siemeone, per cui, «in tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, la responsabilità del datore di lavoro, di natura contrattuale e non oggettiva, va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti da conoscenze tecniche del momento; ne consegue che incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute l'onere di provare, oltre all'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso causale tra l'una e l'altra; solo se il lavoratore abbia fornito tale prova sussiste per il datore l'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi del danno. Inoltre, l'unico caso in cui le assenze del lavoratore, imputabili a malattia professionale, possono detrarsi dal computo del comporto è quello in cui detta malattia sia riconducibile a una responsabilità del datore di lavoro *ex art. 2087 c.c.*». Sul punto, si veda anche T. Pavia 25.1.2021, in *ilgiuslavorista.it*, secondo cui, in «tema di licenziamento per superamento del periodo di comporto, le assenze del lavoratore per malattia non giustificano il recesso del datore di lavoro ove l'infermità dipenda dalla nocività delle mansioni o dell'ambiente di lavoro che lo stesso datore di lavoro abbia ommesso di prevenire o eliminare, in violazione dell'obbligo di sicurezza (art. 2087 c.c.)...». In senso conforme, *ex multis*: Cass. 7.4.2011, n. 7946, in *RFI*, 2011, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1315; Cass. 1.2.1995, n. 1169, in *MGL*, 1995, n. 1, 66 ss.; Cass. 14.5.1994, n. 4723, in *MGL*, 1994, n. 4-5, 597 ss.; Cass. 14.6.1984, n. 3559, in *MGL*, 1984, n. 5, 455 ss.

(6) In dottrina, in generale, sull'inquadramento sistematico-normativo del comporto, si veda: Cinelli 2015, 448; Nunin 2006, 955; Pandolfo 1991, 340.

Tuttavia, il problema si pone per quanto riguarda l'interpretazione degli effetti prodotti da tale disposizione che, come sostenuto dalla dottrina, sembra «scritta a rovescio», poiché stabilisce il diritto a risolvere il rapporto *ex art.* 2118 c.c. dopo che sia decorso il tempo stabilito dalla contrattazione collettiva, ma «senza sancire un collegamento tra malattia [...] e divieto di licenziamento» (7). Il legislatore ha quindi previsto, per il caso del licenziamento per superamento del periodo di comportamento, un'ipotesi speciale di recesso (8), diversa dal giustificato motivo oggettivo, che legittima *ex se* il datore di lavoro a recedere dal contratto nel momento in cui sia stato superato il periodo di comportamento senza che il medesimo debba fornire la prova di poterlo adibire ad altre mansioni compatibili con il suo stato di salute (9). Nessun dubbio interpretativo si pone invece per il licenziamento per giusta causa *ex art.* 2119 c.c. durante la malattia, in quanto tale fattispecie prevale sulle disposizioni poste a tutela del recupero psicofisico; tale tipologia di recesso, infatti, non è espressamente esclusa dal regime protettivo dell'*art.* 2110, c. 2, c.c. (10).

5. — *La sentenza delle Sezioni Unite del 22.5.2018, n. 12568, risolve il contrasto giurisprudenziale sul licenziamento intimato durante la malattia: è nullo e non inefficace* — In tema di licenziamento intimato in violazione dell'*art.* 2110, c. 2, c.c., vi è stata una lunga *querelle* nella giurisprudenza di legittimità in ragione di due diversi orientamenti in merito alla qualificazione giuridica del licenziamento: se in tale ipotesi si applicasse l'inefficacia temporanea o, inverso, la nullità del recesso. Tale contrapposizione può così riassumersi. Da un lato, un indirizzo maggioritario per cui il recesso è giuridicamente valido ma tecnicamente inefficace, in quanto gli effetti del medesimo sono differiti alla cessazione del periodo di malattia (11). Dall'altro, quello secondo cui l'atto espulsivo è nullo, e non già temporaneamente inefficace, per violazione di norma imperativa *ex art.* 2110, c. 2, c.c., che vieta il licenziamento in costanza della malattia del lavoratore (12).

Tale contrasto è stato risolto dalla già citata sentenza delle Sezioni Unite del 22.5.2018, n. 12568, dopo che i giudici di legittimità, con ordinanza interlocutoria n. 24766 del 19.10.2017 (13), avevano rimesso al primo presidente la questione riguardante il licenziamento intimato durante la malattia del lavoratore. Sul punto, ai fini an-

(7) Voza 2015, 3.

(8) In merito, si veda Iarussi 2012, 689.

(9) Cass. 20.5.2013, n. 12233, in *LG*, 2013, n. 8-9, 845 ss., nonché Cass. 31.1.2012, n. 1404, in *LG*, 2012, n. 7, 689 ss.

(10) Cass. 23.9.2002, n. 14074, in *RIDL*, 2003, n. 2, II, 394 ss., con nota di Santini.

(11) Cfr., *ex multis*: Cass. 10.10.2013, n. 23063, in *RFI*, 2013, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1331; Cass. 4.7.2001, n. 9037, in *NGL*, 2001, 766 ss.; Cass. 26.10.1999, n. 12031, in *MGL*, 2000, n. 1, 61 ss.; Cass. 10.2.1993, n. 1657, in *GC*, 1993, I, 2421 ss.; Cass. 26.2.1990, n. 1459, e Cass. 2.7.1988, n. 4394, in *NGL*, 1988, *Rep.* 1986-1990, 381, n. 106; Cass. 6.7.1990, n. 7098, in *GC*, 1990, n. 7, 32 ss.

(12) Si vd., tra le tante: Cass. 18.11.2014, n. 24525, in *RFI*, 2014, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1246; Cass. 31.1.2012, n. 1404, in *Rep. GI*, 2012; Cass., 26.10.1999, n. 12031, in *MGL*, 2000, n. 1, 61 ss.; Cass. 21.9.1991, n. 9869, in *RGL*, n. 4, II, 1030 ss.; Cass. 17.4.1987, n. 3849, in *NGL*, 1987, *Rep.* 1986-1990, 424, n. 21.

(13) Cass. 19.10.2017, n. 24766, in *RIDL*, 2018, n. 1, II, 72 ss., con nota di Tempesta.

che di una miglior comprensione della novità dei principi che caratterizzano la decisione in commento, occorre una breve disamina delle circostanze sottese ai vari gradi di giudizio, nonché di principi espressi per la risoluzione del contrasto giurisprudenziale. Nel merito, si trattava del caso di un lavoratore che, dopo aver inviato un certificato di malattia con una prognosi che comportava il superamento del comports, veniva immediatamente licenziato al momento della ricezione del certificato, senza che, tuttavia, fosse effettivamente spirato il termine previsto dal contratto collettivo per legittimare il recesso. Il Tribunale e la Corte d'Appello, investiti della questione, ritenevano che il licenziamento fosse solo inefficace sino all'ultimo giorno di malattia. Il lavoratore ricorreva per cassazione chiedendo che fosse riconosciuta la nullità del recesso.

In punto di diritto, le Sezioni Unite del 2018 avevano preliminarmente evidenziato come il sistema normativo fosse caratterizzato da un «vuoto legislativo» che interessava la fattispecie. Infatti, l'articolo 2110, c. 2, c.c., pur stabilendo che, in caso di malattia del lavoratore, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto solo dopo il decorso del periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità, tuttavia, non stabilisce alcuna previsione specifica per la diversa ipotesi del recesso irrogato prima che tale intervallo temporale sia effettivamente superato. Secondo la Cassazione, nonostante tale mancanza, il recesso deve qualificarsi come nullo per un'insuperabile argomentazione: all'atto della comunicazione del recesso non si è realizzato il presupposto giuridico che lo consente. La sentenza delle Sezioni Unite chiarisce anche un altro aspetto che, sempre a parere dei giudici, aveva ingenerato l'equivoco su cui si erano fondati alcuni arresti giurisprudenziali. Indirizzi, questi, richiamati espressamente nella motivazione della sentenza del 2018 come precedenti specifici in materia, ma ritenuti inconferenti sul presupposto che si basassero su motivi diversi e autonomi rispetto al mero protrarsi della malattia (14). Situazioni ove, in realtà, come affermato correttamente dalle Sezioni Unite, il «perdurante stato di malattia funge non già da motivo di recesso, ma da

---

(14) Sul punto, le Sezioni Unite, per confutare la tesi dell'inefficacia del recesso, evidenziano l'inconferenza rispetto al caso sottoposto al proprio vaglio delle sentenze Cass. 10.2.1993, n. 1657, in *GC*, 1993, I, 2421 ss., e Cass. 4.7.2001, n. 9037, in *NGL*, 2001, 766 ss., le quali, nelle loro argomentazioni decisorie, fanno espresso riferimento ad altri precedenti di legittimità; nella specie: Cass. 4.2.1988, n. 1151, in *NGL*, 1988, *Rep.* 1986-1990, 426, n. 32, e Cass. 6.7.2000, n. 9032, in *RFI*, 2001, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1509; in *ADL*, 2001, n. 2, 361 ss., con nota di Maio, che in realtà muovono da presupposti diversi. Le Sezioni Unite evidenziano ancora sul punto che anche in altre sentenze più recenti, in cui si era statuito il differimento dell'efficacia del recesso, le ragioni poste alla base dell'atto espulsivo erano diverse e autonome dal mero protrarsi della malattia. In particolare, tali controversie erano riferite a ipotesi di licenziamenti intimati per giustificato motivo oggettivo (Cass. 10.10.2013, n. 23063, cit.), o giustificato motivo soggettivo derivante anche da sopravvenuta inidoneità a determinate mansioni (Cass. 7.1.2005, n. 239, in *GC*, 2005, n. 1, 87 ss.), per riduzione di personale (Cass. 6.7.1990, n. 7098, in *GC*, 1990, n. 7, 57 ss.), per giusta causa (Cass. 26.5.2005, n. 11087, in *GC*, 2005, n. 5, 134 ss.), per giustificato motivo oggettivo rispetto al quale era, poi, sopraggiunta una giusta causa di recesso considerata come idonea di per sé a risolvere immediatamente il rapporto, anche prima che cessasse lo stato di malattia – Cass. 4.1.2017, n. 64, in *RFI*, 2017, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1320 –, o per licenziamento *ad nutum*: Cass. 13.1.1989, n. 133, in *RFI*, 1989, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1679.

elemento a esso estrinseco e idoneo soltanto a differire l'efficacia del licenziamento». Il recesso, invece, nella vicenda rimessa alla propria attenzione, integrava «l'unica ragione del licenziamento medesimo», la quale doveva essere risolta in termini di coerenza dogmatica con riferimento alla teoria generale del negozio giuridico. Per avvalorare ulteriormente le rilevanti finalità protettive insite nelle disposizioni dell'art. 2110, c. 2, c.c., i giudici di legittimità richiamavano, quale specifico precedente in materia, la sentenza delle Sezioni Unite n. 2072 del 29.3.1980 (15). In considerazione di tale orientamento, il datore può recedere dal rapporto solo dopo la scadenza del periodo di comporto contrattualmente previsto, trattandosi di ipotesi autonoma di licenziamento. Altrimenti, tornando invece alle statuizioni delle Sezioni Unite del 2018, si ammetterebbe la legittimità di un atto espulsivo «acausale disposto al di fuori delle ipotesi residue previste dall'ordinamento» che, nel momento della sua irrogazione, risulta giuridicamente privo di giustificazione poiché «sprovvisto di giusta causa o giustificato motivo oggettivo e non è sussumibile in altra autonoma fattispecie legittimante». Ipotesi questa che, sempre a parere delle Sezioni Unite da ultimo citate, è inammissibile, in quanto verrebbe completamente obliterata la *ratio* sottesa all'art. 2110, c. 2, c.c., quale norma imperativa che ha lo scopo di «garantire al lavoratore un ragionevole arco temporale di assenza per malattia o infortunio senza per ciò solo perdere l'occupazione». Violazione questa che comporta sempre la nullità del provvedimento adottato dalla società (16). Pare opportuno evidenziare che i principi sin qui esaminati si sono consolidati anche nelle ipotesi di licenziamento disposto in violazione dell'art. 2110, c. 2, c.c., con riferimento però a un rapporto di lavoro a tutele crescenti. La Corte d'Appello di Torino, investita di una controversia in cui il licenziamento era stato intimato prima della scadenza del comporto, nel richiamare proprio le determinazioni delle Sezioni Unite del 2018, ha reintegrato il prestatore ritenendo applicabile a tale fattispecie di recesso la disciplina dell'art. 2 del d.lgs. n. 23 del 2015, trattandosi di ipotesi riconducibile «agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge» (17).

6. — *La nullità del recesso e la forza espansiva dell'art. 18 St. lav. nell'elaborazione giurisprudenziale* — La particolarità della sentenza in analisi deriva proprio dalle interessanti argomentazioni logico-interpretative utilizzate dai giudici di legittimità al fine di risolvere gli aspetti contraddittori evidenziati nelle pagine precedenti.

Procedendo con ordine, la decisione in commento ha dovuto valutare preliminarmente la natura giuridica del recesso intimato per mancato superamento del periodo di comporto. A parere dei giudici, il contrasto interpretativo in tema di licenziamento intimato in violazione dell'art. 2110, c. 2, c.c., risolto dalle Sezioni Unite del 2018, tra

---

(15) In *GI*, 1980, I, 1438 ss.

(16) Si veda, con riferimento agli orientamenti giurisprudenziali che hanno aderito ai principi espressi dalle Sezioni Unite del 2018: Cass. 28.7.2022, n. 23674, inedita a quanto consta, nonché C. App. Roma 12.6.2020, in *LG*, 2020, n. 11, 1105 ss., per cui «il licenziamento intimato per il perdurare delle assenze per malattia o infortunio del lavoratore, ma prima del superamento del periodo massimo di comporto fissato dalla contrattazione collettiva o, in difetto, secondo equità, è nullo per violazione della norma imperativa di cui all'art. 2110, c. 2, c.c.».

(17) C. App. Torino 5.8.2022, inedita a quanto consta.

la tesi della nullità del recesso oppure della sua temporanea inefficacia, è «probabilmente all'origine della mancanza di una elaborazione giurisprudenziale specifica sul regime di tutela applicabile» (18). Al riguardo, la Suprema Corte ha dato conto di come, invece, nelle ipotesi di licenziamento dichiarato nullo nei rapporti assistiti dalla cd. tutela obbligatoria, si sia formato un costante e consolidato orientamento giurisprudenziale. In questi casi, secondo la Cassazione, la sanzione è quella della nullità di diritto comune *ex art.* 1418 c.c., non potendosi, di contro, applicare, in via di estensione analogica, le norme dell'art. 8 della l. n. 604/66 che disciplinano le diverse e non sovrapponibili ipotesi di annullamento del recesso privo di giusta causa o giustificato motivo oggettivo (19).

La Corte Suprema, partendo da tali presupposti, ha evidenziato che nelle aziende con meno di 15 dipendenti anche il licenziamento per superamento del periodo di comporto *ex art.* 2110, c. 2, c.c., debba qualificarsi come fattispecie autonoma e diversa dal giustificato motivo o dalla giusta causa di cui alla l. n. 604 del 1966. Il recesso, quindi, resta assoggettato alla disciplina generale del licenziamento nullo da ricondursi, tuttavia, nella sanzione tipizzata *ex art.* 18, l. n. 300 del 1970, della specifica tutela reintegratoria attenuata prevista sempre dall'art. 18, c. 4, e non da quella piena del c. 1. Il legislatore, infatti, ha individuato uno specifico «perimetro» di tutela per le ipotesi di licenziamento nullo intimato in violazione dell'art. 2110 c.c. che riguarda però solo i datori di lavoro con più di 15 dipendenti.

Il punto nodale della questione, come già anticipato, riguarda proprio la collocazione di tale fattispecie nel c. 7 dell'art. 18 St. lav., che prevede una tutela differente rispetto a quella reintegratoria piena di cui al c. 1. Occorre pertanto comprendere come i giudici di legittimità abbiano risolto tale *impasse* legislativa rispetto a norme disciplinate in maniera non lineare e che si espongono a determinazioni contraddittorie da parte della giurisprudenza, come è avvenuto infatti nel caso di specie. Nella sentenza *de qua*, vi è un passaggio di particolare interesse. I giudici di legittimità, infatti, per superare i limiti di una stringente tipizzazione delle ipotesi che danno accesso alla reintegra, se non per fattispecie espressamente individuate, hanno ripercorso l'orientamento giurisprudenziale sviluppatosi all'indomani dell'entrata in vigore dell'art. 18 St. lav. Si era infatti realizzato un indirizzo rigoroso con riferimento alla possibilità di applicazione della reintegra, non estendibile a fattispecie cui le norme dello Statuto non facevano espresso riferimento. Sul punto, pare opportuno evidenziare, richiamando le stesse argomentazioni della sentenza in esame, come la Corte costituzionale (20), già prima delle modifiche apportate

---

(18) Cfr. punto 28 della sentenza.

(19) Cfr. punto 29 della sentenza. In merito, a supporto di tali argomentazioni, la decisione in esame richiama espressamente i seguenti precedenti di legittimità, e in particolare le seguenti sentenze a seconda della fattispecie di invalidità accertata: Cass. 26.6.2009, n. 15093, in *RFI*, 2009, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1535, sul licenziamento nullo per illiceità del motivo; Cass. 15.9.2004, n. 18537, in *RFI*, 2004, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1676; Cass. n. 9459 del 1995, in tema di recesso nullo per violazione dell'art. 2, c. 2, della l. n. 1204/1971 e, da ultimo, Cass. n. 2856 del 1979 per l'ipotesi di licenziamento per rappresaglia.

(20) C. cost. 30.11.1982, n. 204, in *FI*, 1983, I, 854 ss., con nota di De Luca, in *RGL*, 1982, n. 2, II, 505 ss., per cui «una volta estesi i commi 1°, 2° e 3° ai licenziamenti disciplinari per i

nel 1990, aveva riconosciuto la «forza espansiva» alle disposizioni contenute nell'art. 18 St. lav. (21). Prescrizioni, queste, suscettibili di assicurare la tutela reale del posto di lavoro anche nei casi in cui l'invalidità del licenziamento non dipendesse da una delle ragioni specificamente risultanti dal combinato disposto dello stesso art. 18 St. lav. e dell'art. 4 della l. n. 604 del 1966. In altri termini, in virtù delle considerazioni della Consulta, le fattispecie della inefficacia, annullabilità e nullità, così come previste dalla norma dello Statuto, avrebbero carattere meramente esemplificativo. Forza espansiva che veniva in seguito confermata da un'altra sentenza della Corte costituzionale, la n. 17 del 1987, secondo cui «l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro, non è né speciale né eccezionale ma dotato di forza espansiva che lo rende riferibile e applicabile anche a casi diversi da quelli in esso contemplati e tuttavia a essi però assimilabili sotto il profilo della identità di *ratio*» (22). Indirizzo, questo, recepito poi dalla successiva giurisprudenza di legittimità, che aveva ritenuto applicabile tale disposizione «a tutte le ipotesi di invalidità del recesso del datore di lavoro, qualora non assoggettate a una diversa, specifica disciplina, e quindi anche nel caso di nullità per inosservanza delle norme di cui ai primi tre commi dell'art. 7 della stessa l. n. 300/1970» (23). Principi questi ribaditi anche per «i licenziamenti nulli per illiceità del motivo determinante e, in particolare, a quelli che siano determinati in maniera esclusiva da motivo di ritorsione o di rappresaglia», a prescindere dal numero dei dipendenti; tutela questa estesa anche ai dirigenti (24).

Il provvedimento in esame ha evidenziato, altresì, come la dottrina si sia ormai orientata nel ritenere che la «forza espansiva» dell'articolo 18 St. lav., c. 1, vada oltre le fattispecie tipizzate dalla norma stessa (25). Infatti, è parere consolidato quello per cui, a seguito della cd. riforma Fornero, debbano essere ricondotte nella reintegra piena

---

quali la normativa [contrattuale] si limiti a includerli tra le sanzioni disciplinari senza l'espresso richiamo dei ripetuti commi, la forza espansiva, di cui sono muniti testi suscettibili di esprimere più ampia norma, estende l'art. 18, c. 1, alla fattispecie consecutiva alla pronuncia d'incostituzionalità che si sta per emanare».

(21) Sul punto, si rimanda a Meucci (1999, 113), per cui «decisiva non fu tanto l'estensione del principio della reintegrazione alla specifica ipotesi di licenziamento invalido non contemplato originariamente nell'art. 18 St. lav., quanto l'affermazione della forza espansiva dell'art. 18 dello Statuto, il che importava l'effetto di relegare a ruolo meramente «esemplificativo» le tre ipotesi di «inefficacia, annullabilità e nullità» previste dal legislatore del 1970 nel testo letterale del c. 1 dell'art. 18, l. n. 300/70».

(22) In *RIDL*, 1987, n. 2, II, 431 ss.

(23) Cfr. le sentenze richiamate sul punto dalla sentenza in esame: Cass. 10.7.2012, n. 11547, in *RFI*, 2012, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1351; Cass. 5.10.2006, n. 21412, in *RFI*, 2006, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1528; Cass. n. 5083 del 2000; Cass. 20.5.1994, n. 4938, in *RFI*, 1994, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1511, che hanno definito il recesso in violazione dell'art. 7 St. lav. Ingiustificato e non nullo.

(24) In tal senso, si vedano: Cass. 1.12.2010, n. 24347, in *RFI*, 2010, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1423; Cass. 15.3.2006, n. 5635, in *RFI*, 2006, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1559; Cass. 20.11.2000, n. 14982, in *RFI*, 2000, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1598; Cass. 6.5.1999, n. 4543, in *FI*, I, 2213 ss.; Cass. 3.5.1997, n. 3837, in *RFI*, 1997, voce *Lavoro (rapporto di)*, n. 1678.

(25) Sul punto, Mazzotta (2016, 709), secondo cui le sanzioni della nullità di diritto comune, dopo la riforma cd. Fornero, debbano considerarsi ricomprese nell'art. 18, c. 1, St. lav.

anche le ipotesi precedentemente assoggettate al regime delle nullità di diritto comune in ragione della espressa previsione legislativa che estende tale tutela agli «altri casi di nullità previsti dalla legge», e ciò a prescindere da quale sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro (26).

7. — *L'art. 18, c. 7, St. lav. è norma speciale di equilibrio del sistema che consente la reintegra a prescindere dal requisito dimensionale* — La Cassazione, alla luce della ricostruzione normativa e giurisprudenziale sin qui analizzata, ha offerto una soluzione esegetica equilibrata rispetto ai diversi piani di tutela offerti dall'ordinamento e ontologicamente differenziati in ragione proprio dei requisiti selettivi richiesti dalla legge per accedere alla tutela reale. Al riguardo, la Suprema Corte ha osservato che laddove si fosse accolta la tesi per cui alla fattispecie in esame potesse applicarsi il regime più favorevole della nullità di diritto comune *ex art. 1418 c.c.*, oppure della sanzione prevista dall'art. 18, c. 1, «si creerebbe una evidente irragionevolezza nel sistema e una disarmonia nel regime delle tutele per il caso di licenziamento» (27). La sentenza in commento ha quindi fornito un'interpretazione costituzionalmente orientata per risolvere la problematica di tutele differenziate quando l'ipotesi che le accomuna è la stessa, ossia la nullità dell'atto risolutivo; situazioni che invece sono «assimilabili sotto il profilo della identità di *ratio*». Altrimenti si verificherebbe il seguente paradosso normativo: l'applicazione dell'art. 18, c. 1, St. lav., oppure dell'art. 1418 c.c. ai licenziamenti nulli intimati nell'area della tutela cd. obbligatoria e, quindi, di una tutela più forte di quella garantita dai cc. 7 e 4 dell'art. 18 St. lav. che, invece, per i lavoratori dipendenti da datori aventi i requisiti dimensionali previsti dalla norma stessa, limita a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto il risarcimento del danno. In tale ultimo caso, vi è un'espressa previsione normativa che stabilisce una sorta di «regime speciale» mediante la sanzione della reintegrazione cd. debole. Collocazione questa che, a parere della Cassazione, «non depone nel senso di una opzione in favore della illegittimità di tale forma di recesso ma costituisce, unicamente, espressione della scelta legislativa di sanzionare con minor rigore la fattispecie di licenziamento in esame, attraverso una «norma speciale rispetto a quella generale contenuta nel c. 1»». In altri termini, riportando testualmente le parole della decisione in analisi, il licenziamento in violazione dell'art. 2110, c. 2, c.c., «pur rientrando tra gli «altri casi di nullità previsti dalla legge» di cui al c. 1, è inserito nel c. 7 soltanto *quoad poenam*, al fine cioè della applicazione del rimedio meno rigoroso quale è la tutela reintegratoria attenuata». Ciò comporta l'irrilevanza, rispetto alle conseguenze del recesso, del criterio selettivo basato sul numero dei dipendenti «che, se può giustificare livelli diversi di tutela in ipotesi di licenziamento annullabile non può legittimare una diversificazione delle conseguenze del licenziamento nullo». Un diverso approccio interpretativo determinerebbe una irrazionale disparità di trattamento derivante da tutele differenziate solo in ragione del requisito dimensionale.

---

(26) In merito, tra le tante tesi dottrinali, cfr.: Del Punta (2014, 21), a parere del quale la novella dell'art. 18, c. 1, debba qualificarsi quale norma di chiusura del sistema in cui si collocano anche i casi di nullità virtuale in quanto in contrasto con norme imperative; dello stesso avviso anche Bavaro, D'Onghia 2016, 5. In materia, si veda anche Recchia 2015, 96.

(27) In tal senso, la sentenza in commento richiama Cass. n. 19661 del 2019, cit.

*Riferimenti bibliografici*

- Bavaro V., D'Onghia M. (2016), *Profilo costituzionale del licenziamento nullo*, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 305, 1 ss.
- Cinelli M. (2015), «Salute» e «Occupazione» nell'attuale quadro normativo del Jobs Act, alcune considerazioni, in RIDL, n. 3, I, 439 ss.
- Del Punta R. (2014), *La riforma italiana: i problemi del nuovo art. 18*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Le discipline dei licenziamenti in Europa. Riconoscizioni e confronti*, FrancoAngeli, Milano, 13 ss.
- Ferrugia A. (2011), *Licenziamento per superamento del periodo di comporto: il dibattito sul tema e le implicazioni sul potere di recesso ad nutum ex art. 2110 c.c. in ipotesi di violazione dell'obbligo di sicurezza*, in ADL, n. 4, II, 1061 ss.
- Iarussi D. (2012), *Licenziamento per malattia: l'art. 2110 c.c. prevale sulla disciplina dei licenziamenti e sulla risoluzione ex art. 1464 c.c.*, in LG, n. 7, 689 ss.
- Lamberti F. (2018), *Nullità del licenziamento prima del superamento del periodo di comporto*, RGL, n. 4, II, ss.
- Mazzotta O. (2016), *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Meucci M. (1999), *La forza espansiva dell'art. 18, Statuto dei lavoratori*, in LPO, n. 6, 113 ss.
- Nicolosi M. (2019), *Licenziamento e comporto non scaduto*, LG, n. 1, 43 ss.
- Nunin R. (2006), *Superamento del periodo di comporto e riflessi sul rapporto di lavoro negli orientamenti della giurisprudenza*, in ADL, n. 3, 955 ss.
- Recchia G.A. (2015), *Il licenziamento nullo ed inefficace*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs act 2*, Cacucci, Bari, 89 ss.
- Santini F. (2003), *Licenziamento per giusta causa: immediatezza del recesso ed efficacia durante il periodo di comporto*, in RIDL, n. 2, II, 394 ss.
- Simeone F. (2019), *Malattia professionale e periodo di comporto: quando sussiste la responsabilità del datore di lavoro*, in RIDL, n. 3, II, 464 ss.
- Tempesta G.F. (2018), *Il licenziamento per il «futuro» superamento del periodo di comporto: nullità o temporanea inefficacia? La parola alle S.U.*, in RIDL, n. 1, II, 75 ss.
- Voza R. (2015), *Licenziamento e malattia: le parole e i silenzi del legislatore*, in W.P. Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 248, 1 ss.

Michelangelo Salvagni  
Avvocato nel Foro di Roma