



LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 19 giugno 2025

NEWS DEL GIORNO

Bando ISI 2024: disponibile l'indirizzo dello sportello informatico
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

TFR: indice di rivalutazione di maggio 2025
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Disposizioni urgenti in materia fiscale: tracciabilità delle spese di trasferta
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Giusta causa per indebito uso di internet: la condotta dev'essere sistematica e temporalmente rilevante
di Redazione

BLOG

L'assenza per malattia e licenziamento per giusta causa
di Roberto Lucarini

NEWS DEL GIORNO

Bando ISI 2024: disponibile l'indirizzo dello sportello informatico
di Redazione

L'INAIL, con [avviso del 16 giugno 2025](#), ha informato che a partire dal 14 giugno 2025 è possibile acquisire l'indirizzo dello sportello informatico nella funzione online ISI domanda.

Le imprese interessate, qualora non abbiano ancora provveduto, devono effettuare la registrazione sul portale partecipante preferibilmente almeno 2 giorni prima dell'apertura dello sportello informatico, programmata per il giorno 19 giugno 2025, dalle ore 11:00 alle ore 11:20. Nella medesima giornata, a partire dalle ore 10:00, gli interessati possono autenticarsi e accedere alla pagina di attesa per la partecipazione allo sportello informatico.



 EuroconferenceinPratica

Scopri la **soluzione editoriale**
integrata con l'**AI indispensabile**
per **Professionisti e Aziende >>**



NEWS DEL GIORNO

TFR: indice di rivalutazione di maggio 2025di **Redazione**

L'ISTAT, con [nota del 16 giugno 2025](#), ha reso noto che il coefficiente per la determinazione del TFR, accantonato al 31 dicembre 2024, a maggio 2025 è pari 1,248960. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di maggio è pari a 121,2.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di **aggiornamento** continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**



NEWS DEL GIORNO

Disposizioni urgenti in materia fiscale: tracciabilità delle spese di trasfertadi **Redazione**

È stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 138 del 17 giugno 2025, il [D.L. 17 giugno 2025, n. 84](#), che introduce disposizioni urgenti in materia fiscale.

In particolare, viene modificato l'obbligo del pagamento delle spese di trasferta con modalità tracciabile da parte del lavoratore, introdotto dall'art. 1, commi 81-83, L. 207/2024.

Il D.L. n. 84/2025 interviene stabilendo che l'obbligo di tracciabilità delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante autoservizi pubblici non di linea riguarderà solo le trasferte effettuate nel territorio dello Stato italiano.



webinar gratuito

CASI d'USO AI della piattaforma

EUROCONFERENCEinPRATICA

20 giugno alle 11.00 - iscriviti subito >>

NEWS DEL GIORNO

Giusta causa per indebito uso di internet: la condotta dev'essere sistematica e temporalmente rilevante

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 4 aprile 2025, n. 8943, ha stabilito che in un caso di licenziamento per giusta causa di un dipendente per uso indebito della rete *internet* durante l'orario di lavoro, la condotta contestata, per essere idonea a giustificare il recesso, deve presentare carattere di sistematicità e rilevanza temporale.



Libri ed eBook

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

scopri di più >





BLOG

L'assenza per malattia e licenziamento per giusta causa

di **Roberto Lucarini**

Il tema di oggi si pone con una domanda: può un lavoratore, assente per malattia effettivamente sussistente e certificata, essere licenziato per giusta causa?

In prima battuta verrebbe da rispondere in modo negativo, ma, se avrete la pazienza di seguirmi in queste poche righe, vedrete che ciò può effettivamente accadere.

Il fatto trattato dal Tribunale di Napoli (sentenza del 17 aprile 2025 n. 3028) è questo, in massima sintesi. Lavoratore assente da diversi mesi per malattia certificata, dimentica, ad un certo punto, di notificare al datore di lavoro una certificazione di diversi giorni. Il datore attende un paio di settimane e poi effettua la contestazione disciplinare, cui segue il licenziamento per giusta causa. Recesso che, dopo attenta valutazione, viene ritenuto dal Giudice di merito del tutto legittimo.

Si nota subito, quindi, come la motivazione sia ben diversa dall'assenza ex se; una malattia effettiva e certificata, infatti, non giustifica alcun recesso datoriale, salvo il caso del superamento comporta. La causa, tuttavia, è ben diversa.

Sappiamo come, a fronte della tutela legale, il lavoratore ammalato sia onerato da un obbligo di comunicazione, al proprio datore di lavoro, della certificazione medica o del suo numero di protocollo. Un obbligo risalente al D.L. n. 663/1979, con le successive modificazioni intervenute. Tale adempimento viene ordinariamente regolato anche dalla contrattazione collettiva, che ne specifica tempi e modalità. Un onere che, tuttavia, non risulta affatto formale quanto invece sostanziale, giacché una sua violazione va a mutare l'assenza per malattia da giustificata in non giustificata; e ciò a prescindere dalla sussistenza stessa dello stato morboso.

Analizzando tale questione, inoltre, il Giudice napoletano offre alcuni spunti di interesse operativo. Verificando il testo del CCNL applicato, in relazione ai fatti in causa, il giudicante fa rilevare come la disciplina collettiva sia frutto della volontà delle parti e conseguenza dell'esigenza dell'impresa; a fronte dell'assenza, infatti, l'azienda ha necessità *"di provvedere, con tempestività, ad assumere gli interventi organizzativi necessari ad assicurare il buon funzionamento dell'impresa e della produzione"*. Per tale motivo il giudice, su tali regole, non ha alcun spazio di intervento.

Diverso, invece, il caso del licenziamento disciplinare per assenza non giustificata, tipizzato anch'esso dal CCNL applicato, nel caso specifico, in un periodo superiore a 5 giorni. In tale

casistica, al contrario, spetta al giudice una valutazione più approfondita, non dovendo egli limitarsi ad applicare il disposto contrattuale, ma dovendo invece analizzare la situazione concreta in tutti suoi aspetti, sia oggettivi che soggettivi. Ciò al fine di stabilire se la sanzione espulsiva sia congrua rispetto alla situazione fattuale oggetto di causa.

E il Tribunale di Napoli non si sottrae a tale funzione, andando infatti ad analizzare la vicenda sotto un duplice aspetto: il protrarsi nel tempo dell'assenza ingiustificata; la mansione che il lavoratore svolgeva in azienda. Tali parametri, infatti, vanno ad incidere proprio sul convincimento del giudicante, il quale conferma la congruità del licenziamento per giusta causa. Da una parte il dipendente è risultato assente ingiustificato per 15 giorni, laddove come visto il CCNL prevede la sanzione massima per il minor periodo di 5 giorni. Il lavoratore, inoltre, svolgeva una mansione delicata, nell'ambito della produzione aziendale, cosa questa che va ad incidere negativamente in caso di un'assenza senza giustificazione.

Il caso esaminato risulta interessante proprio perché ci espone un'ipotesi operativa secondo la quale una forma di assenza, normativamente tutelata, può debordare, per una questione che solo apparentemente potrebbe apparire di natura formale, in un'assenza ingiustificata; da qui, poi, tutte le possibili pesanti conseguenze del caso.

**Percorso
Formativo**

25 GIUGNO | ore 11.00
**Formazione ed informazione
integrate con l'AI**
iscriviti al webinar gratuito

