



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 comporto. 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.

OPEN day

PF

Percorso Formativo

25 GIUGNO | ore 11.00

Formazione ed informazione integrate con l'AI

iscriviti al webinar gratuito

