



Edizione di giovedì 6 novembre 2025

BLOG, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

[Comunicazione dell'assenza a seguito di detenzione](#)

di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

[Quota 100 e divieto di cumulo coi redditi di lavoro dipendente: la decisione della Consulta](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

[Quota 100 e divieto di cumulo coi redditi di lavoro dipendente: la decisione della Consulta](#)

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

[Formazione data-driven per accompagnare i giovani al lavoro](#)

di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

[Formazione data-driven per accompagnare i giovani al lavoro](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

[Scale di appoggio per uso specifico: pubblicata la revisione della norma UNI 10401](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA



Scale di appoggio per uso specifico: pubblicata la revisione della norma UNI 10401
di **Redazione**

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Il danno da demansionamento può prevedere risarcimenti anche per il danno patrimoniale per la perdita di compensi

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Il danno da demansionamento può prevedere risarcimenti anche per il danno patrimoniale per la perdita di compensi

BLOG, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Comunicazione dell'assenza a seguito di detenzione
di **Luca Vannoni**

Comunicazione dell'assenza a seguito di detenzione

di **Luca Vannoni**

La **sentenza n. 1105 del 6 ottobre 2025 del Tribunale di Latina**, sezione lavoro, affronta i temi dell'obbligo di comunicazione dell'assenza e dell'estensione dei doveri di diligenza e correttezza del lavoratore, anche quando l'assenza sia determinata da una causa quale la **detenzione**.

Il caso trae origine dal ricorso di un dipendente addetto a un cantiere di lavorazione e smaltimento rifiuti, che, dopo essere stato assunto nel 2015 e successivamente transitato alle dipendenze di una società consortile subentrata nell'appalto, veniva tratto in arresto il 21 ottobre 2023 e sottoposto a misura di custodia cautelare. Lo stesso giorno il lavoratore, secondo quanto dedotto nel ricorso, avrebbe incaricato 2 persone di riferire al datore di lavoro la propria indisponibilità: un conoscente che avrebbe informato il capo cantiere e un altro soggetto che avrebbe avvisato i responsabili aziendali. Nonostante ciò, la società gli notificava in data 6 novembre 2023 la contestazione disciplinare per assenza ingiustificata e non comunicata a partire dal 23 ottobre e, successivamente, in data 5 dicembre 2023, il licenziamento per giusta causa. Il provvedimento veniva tempestivamente impugnato in via stragiudiziale. Nel ricorso il dipendente sosteneva di avere fatto tutto quanto possibile per comunicare la propria situazione e allegava documentazione attestante la misura detentiva, ritenendo che la causa della sua assenza fosse del tutto legittima e che la mancata presenza in servizio non potesse integrare una condotta disciplinarmente rilevante. Chiedeva, quindi, la declaratoria di illegittimità del licenziamento, la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno pari alla retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Nella motivazione, il Tribunale riconosce in via preliminare che lo stato di detenzione costituisce certamente una valida causa di giustificazione dell'assenza dal lavoro. Tuttavia, la questione centrale non riguarda la legittimità in sé dell'assenza, bensì l'adempimento, da parte del lavoratore, dell'obbligo di comunicare tempestivamente e in modo completo i motivi e la durata presumibile dell'impedimento. Il giudice sottolinea che non esiste una forma vincolata per tale comunicazione, che può avvenire con qualsiasi mezzo idoneo, ma deve essere effettiva, tempestiva ed efficace. Tale obbligo discende dai principi generali di correttezza e diligenza nell'esecuzione del rapporto di lavoro e risponde a un'esigenza organizzativa del datore: quella di poter predisporre una sostituzione o riorganizzare il servizio in assenza del dipendente.

La giurisprudenza di legittimità, richiamata espressamente dal Tribunale (Cass. n. 10352/2014), ha più volte chiarito che la mancata comunicazione dell'assenza, anche se

dovuta a motivi legittimi, può costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, in quanto pregiudica l'affidamento del datore di lavoro sull'effettiva ripresa della prestazione e crea un disservizio organizzativo. Nel caso in esame, l'assenza del ricorrente si era protratta per oltre 15 giorni al momento della contestazione disciplinare e per oltre un mese alla data del licenziamento, senza che l'azienda avesse ricevuto alcuna comunicazione ufficiale circa i motivi o la durata dell'assenza. Il Tribunale osserva che l'informazione informale circa l'arresto, appresa per via di colleghi o per passaparola, non poteva ritenersi sufficiente, in quanto priva di contenuti idonei a consentire all'azienda di assumere le necessarie decisioni organizzative. Non era noto se la misura fosse cautelare o definitiva, se la detenzione fosse di breve o lunga durata, né se vi fossero prospettive di rilascio imminente.


Di conseguenza, **la conoscenza meramente "di fatto" dell'evento non può sostituire la comunicazione dovuta** dal lavoratore o da chi ne cura gli interessi.

Secondo il giudice, il ricorrente avrebbe dovuto, una volta stabilizzata la propria posizione, attivarsi per far pervenire all'azienda una comunicazione scritta e completa, anche tramite il proprio difensore o i familiari. Trascorsi 5 giorni dall'arresto, il lavoratore non poteva dirsi impossibilitato a contattare l'esterno: avrebbe potuto telefonare al suo avvocato, autorizzare una comunicazione ufficiale o predisporre una nota formale che indicasse il motivo dell'assenza e la durata prevedibile. La totale mancanza di iniziativa in tal senso denota, per il Tribunale, un disinteresse colpevole verso le esigenze organizzative del datore di lavoro. Né può attribuirsi rilevanza probatoria alla testimonianza di un collega che avrebbe assistito all'arresto o all'asserita informazione affidata all'ex compagna del ricorrente, la quale avrebbe dovuto inviare un messaggio a un altro collega: si tratta, per il giudice, di comunicazioni informali, incomplete e comunque inidonee a svolgere la funzione propria dell'obbligo informativo.


Il Tribunale, pertanto, conclude che il lavoratore non ha assolto all'obbligo di informare in modo tempestivo, efficace ed esaustivo il datore di lavoro dell'assenza determinata dall'arresto e che tale omissione, protrattasi per oltre un mese, ha determinato una **lesione irreparabile del vincolo fiduciario**. Il venir meno della fiducia, fondamento essenziale del rapporto di lavoro subordinato, legittima l'irrogazione della massima sanzione disciplinare, cioè il licenziamento per giusta causa. La domanda di annullamento del licenziamento viene quindi respinta, così come tutte le domande consequenziali di reintegrazione e risarcimento.

Il principio, ribadito dal Tribunale di Latina, riflette la concezione secondo cui il rapporto di lavoro subordinato non si fonda solo sulla prestazione materiale, ma su un obbligo di collaborazione e lealtà che implica la tutela degli interessi organizzativi dell'impresa, dove il dovere di comunicazione rappresenta un presidio essenziale dell'equilibrio tra diritti e responsabilità delle parti.



**Percorso
Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente** del **Lavoro**
Scopri l'edizione 2025/2026 >>



Quota 100 e divieto di cumulo coi redditi di lavoro dipendente: la decisione della Consulta

di **Redazione**

La Corte Costituzionale, con la [sentenza n. 162 del 4 novembre 2025](#), ha dichiarato inammissibili i dubbi di legittimità costituzionale formulati dal Tribunale ordinario di Ravenna, sezione lavoro, nei confronti dell'art. 14, comma 3, D.L. n. 4/2019, nella parte in cui – secondo l'interpretazione data dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, nella sentenza n. 30992/2024 – fa discendere dalla violazione del divieto di cumulo della pensione anticipata Quota 100 con redditi da lavoro subordinato la sospensione del trattamento previdenziale per un'intera annualità, anche quando l'attività lavorativa svolta sia limitata a periodi molto limitati (una o poche giornate) e con redditi esigui.

Il giudice rimettente – secondo la Corte – non ha fornito argomenti convincenti, ritenendo ostativa all'interpretazione adeguatrice la sentenza n. 30992/2024 della Corte di Cassazione, che, però, è rimasta finora unica nella giurisprudenza di legittimità e non ha avuto un seguito generalizzato da parte dei giudici di merito.

Pertanto, la Corte ha dichiarato che non ricorrono, nella specie, quei requisiti di reiterazione e stabilità che ripetutamente sono stati ritenuti necessari ad assegnare all'orientamento interpretativo espresso dalla giurisprudenza di legittimità un grado di consolidamento tale da rivelare il suo radicamento nell'ordinamento e da farlo assurgere realmente a “diritto vivente”, così da convincere il giudice che ne ravvisi il possibile contrasto con la Costituzione a indurre la Corte a pronunciarsi su di esso.

OneDay Master

Contenzioso previdenziale

Scopri di più

Quota 100 e divieto di cumulo coi redditi di lavoro dipendente: la decisione della Consulta

di **Redazione**

La Corte Costituzionale, con la [sentenza n. 162 del 4 novembre 2025](#), ha dichiarato inammissibili i dubbi di legittimità costituzionale formulati dal Tribunale ordinario di Ravenna, sezione lavoro, nei confronti dell'art. 14, comma 3, D.L. n. 4/2019, nella parte in cui – secondo l'interpretazione data dalla Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, nella sentenza n. 30992/2024 – fa discendere dalla violazione del divieto di cumulo della pensione anticipata Quota 100 con redditi da lavoro subordinato la sospensione del trattamento previdenziale per un'intera annualità, anche quando l'attività lavorativa svolta sia limitata a periodi molto limitati (una o poche giornate) e con redditi esigui.

Il giudice rimettente – secondo la Corte – non ha fornito argomenti convincenti, ritenendo ostativa all'interpretazione adeguatrice la sentenza n. 30992/2024 della Corte di Cassazione, che, però, è rimasta finora unica nella giurisprudenza di legittimità e non ha avuto un seguito generalizzato da parte dei giudici di merito.

Pertanto, la Corte ha dichiarato che non ricorrono, nella specie, quei requisiti di reiterazione e stabilità che ripetutamente sono stati ritenuti necessari ad assegnare all'orientamento interpretativo espresso dalla giurisprudenza di legittimità un grado di consolidamento tale da rivelare il suo radicamento nell'ordinamento e da farlo assurgere realmente a “diritto vivente”, così da convincere il giudice che ne ravvisi il possibile contrasto con la Costituzione a indurre la Corte a pronunciarsi su di esso.

OneDay Master

Contenzioso previdenziale

Scopri di più

Formazione data-driven per accompagnare i giovani al lavoro

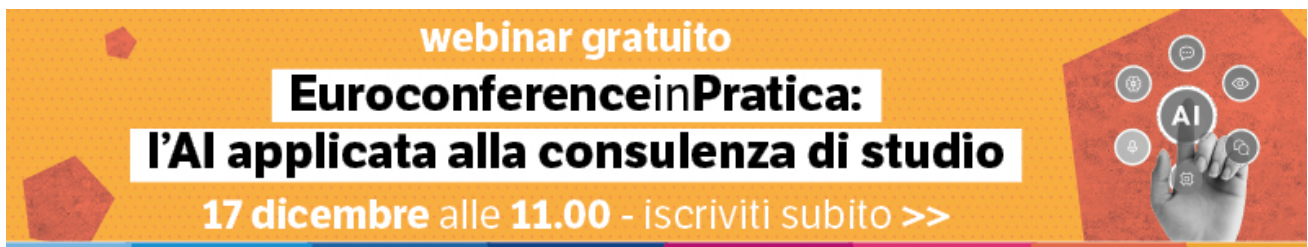
di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [comunicato del 31 ottobre 2025](#), ha reso noto di aver siglato con Ministero dell'Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca e INPS un protocollo che sancisce l'interoperabilità dei rispettivi sistemi informativi per rafforzare le politiche di inclusione sociale e lavorativa, con particolare attenzione ai giovani Neet, i giovani che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi formativi.

Mediante lo scambio dei dati sarà possibile:

- individuare e prendere in carico i Neet. Lo scambio di dati consentirà di identificare la platea potenziale e proporre, a cura di Ministero del Lavoro e INPS, iniziative mirate di politiche attive, differenziate per target e misurate sugli impatti (inserimenti occupazionali, durata, stabilità e qualità del lavoro);
- progettare una formazione più aderente al lavoro. Il Ministero dell'Istruzione e del Merito e il Ministero dell'Università e della Ricerca potranno perfezionare l'offerta scolastica, terziaria e *post lauream* grazie alla disponibilità di informazioni sugli sbocchi occupazionali e gli sviluppi di carriera di diplomati e laureati in relazione ai percorsi intrapresi;
- proporre servizi pubblici più efficaci.

Il protocollo che si inserisce nel quadro delle riforme e degli investimenti del PNRR prevede anche la precompilazione del curriculum vitae e l'alimentazione del Fascicolo sociale e lavorativo, strumenti chiave per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.



webinar gratuito

Euroconference in Pratica:

l'AI applicata alla consulenza di studio

17 dicembre alle 11.00 - iscriviti subito >>

Formazione data-driven per accompagnare i giovani al lavoro

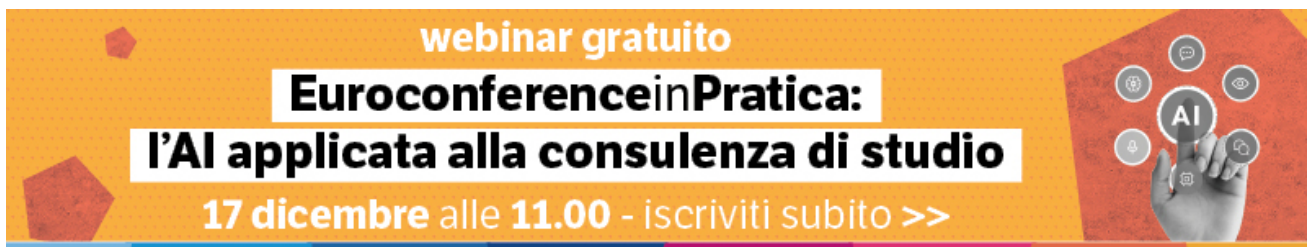
di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [comunicato del 31 ottobre 2025](#), ha reso noto di aver siglato con Ministero dell'Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca e INPS un protocollo che sancisce l'interoperabilità dei rispettivi sistemi informativi per rafforzare le politiche di inclusione sociale e lavorativa, con particolare attenzione ai giovani Neet, i giovani che non studiano, non lavorano e non seguono percorsi formativi.

Mediante lo scambio dei dati sarà possibile:

- individuare e prendere in carico i Neet. Lo scambio di dati consentirà di identificare la platea potenziale e proporre, a cura di Ministero del Lavoro e INPS, iniziative mirate di politiche attive, differenziate per target e misurate sugli impatti (inserimenti occupazionali, durata, stabilità e qualità del lavoro);
- progettare una formazione più aderente al lavoro. Il Ministero dell'Istruzione e del Merito e il Ministero dell'Università e della Ricerca potranno perfezionare l'offerta scolastica, terziaria e *post lauream* grazie alla disponibilità di informazioni sugli sbocchi occupazionali e gli sviluppi di carriera di diplomati e laureati in relazione ai percorsi intrapresi;
- proporre servizi pubblici più efficaci.

Il protocollo che si inserisce nel quadro delle riforme e degli investimenti del PNRR prevede anche la precompilazione del curriculum vitae e l'alimentazione del Fascicolo sociale e lavorativo, strumenti chiave per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.



webinar gratuito

Euroconference in Pratica:

l'AI applicata alla consulenza di studio

17 dicembre alle 11.00 - iscriviti subito >>

Scale di appoggio per uso specifico: pubblicata la revisione della norma UNI 10401

di **Redazione**

L'INAIL, con [news del 4 novembre 2025](#), ha comunicato che è stata pubblicata la revisione della norma UNI 10401 "Scale di appoggio portatili a sfilo ed innestabili per uso specifico – Requisiti di sicurezza, metodi di prova e condizioni di utilizzo", che ha introdotto importanti miglioramenti dal punto di vista dell'innovazione tecnologica e della sicurezza, riguardanti la fabbricazione di scale d'appoggio portatili a sfilo e innestabili per usi specifici, come quelli su linee aeree elettriche o telefoniche. L'Istituto precisa che per tali attività è opportuno valutare l'impiego di altre attrezzature considerate più sicure, come, per esempio, i trabattelli di cui alle norme UNI EN 1004-1 e UNI EN 1004-2, i piccoli trabattelli di cui alla UNI 11764, le scale di appoggio portatili a sfilo e innestabili dotate di dispositivo anticaduta di tipo guidato comprendente una linea di ancoraggio flessibile di cui alla UNI EN 353-2, ancorate a un gancio di sicurezza di cui alla UNI EN 17235, e le scale verticali a tronchi innestabili dotate di dispositivo anticaduta di tipo guidato comprendente una linea di ancoraggio rigida di cui alla UNI EN 353-1.

Le scale verticali permanenti oggetto della norma si suddividono in 4 classi: S1, S2, S3 ed S4. Le migliorie introdotte sul prodotto riguardano, in particolare, la possibilità di utilizzare su alcuni modelli (S1, S2 ed S3) un dispositivo anticaduta di tipo guidato, comprendente una linea di ancoraggio flessibile conforme alla UNI EN 353-2, e sono ben sintetizzate nel prospetto 1 "Classificazione" della norma.

L'INAIL sottolinea, infine, l'importanza dell'Appendice B dedicata al salvataggio.

 **EuroconferenceinPratica**

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



Scale di appoggio per uso specifico: pubblicata la revisione della norma UNI 10401

di **Redazione**

L'INAIL, con [news del 4 novembre 2025](#), ha comunicato che è stata pubblicata la revisione della norma UNI 10401 "Scale di appoggio portatili a sfilo ed innestabili per uso specifico – Requisiti di sicurezza, metodi di prova e condizioni di utilizzo", che ha introdotto importanti miglioramenti dal punto di vista dell'innovazione tecnologica e della sicurezza, riguardanti la fabbricazione di scale d'appoggio portatili a sfilo e innestabili per usi specifici, come quelli su linee aeree elettriche o telefoniche. L'Istituto precisa che per tali attività è opportuno valutare l'impiego di altre attrezzature considerate più sicure, come, per esempio, i trabattelli di cui alle norme UNI EN 1004-1 e UNI EN 1004-2, i piccoli trabattelli di cui alla UNI 11764, le scale di appoggio portatili a sfilo e innestabili dotate di dispositivo anticaduta di tipo guidato comprendente una linea di ancoraggio flessibile di cui alla UNI EN 353-2, ancorate a un gancio di sicurezza di cui alla UNI EN 17235, e le scale verticali a tronchi innestabili dotate di dispositivo anticaduta di tipo guidato comprendente una linea di ancoraggio rigida di cui alla UNI EN 353-1.

Le scale verticali permanenti oggetto della norma si suddividono in 4 classi: S1, S2, S3 ed S4. Le migliorie introdotte sul prodotto riguardano, in particolare, la possibilità di utilizzare su alcuni modelli (S1, S2 ed S3) un dispositivo anticaduta di tipo guidato, comprendente una linea di ancoraggio flessibile conforme alla UNI EN 353-2, e sono ben sintetizzate nel prospetto 1 "Classificazione" della norma.

L'INAIL sottolinea, infine, l'importanza dell'Appendice B dedicata al salvataggio.

 **EuroconferenceinPratica**

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





Il danno da demansionamento può prevedere risarcimenti anche per il danno patrimoniale per la perdita di compensi

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 5 agosto 2025, n. 22636, ha ritenuto che il danno da demansionamento può prevedere risarcimenti per dequalificazione professionale e danno biologico, nonché per il danno patrimoniale derivante dalla perdita di retribuzioni accessorie precedentemente percepite, quali le maggiorazioni per lavoro notturno, anche in assenza di diritti quesiti del lavoratore ad essere impiegato nel turno di notte.

Master di specializzazione

Contenzioso del lavoro

Scopri di più



Il danno da demansionamento può prevedere risarcimenti anche per il danno patrimoniale per la perdita di compensi

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 5 agosto 2025, n. 22636, ha ritenuto che il danno da demansionamento può prevedere risarcimenti per dequalificazione professionale e danno biologico, nonché per il danno patrimoniale derivante dalla perdita di retribuzioni accessorie precedentemente percepite, quali le maggiorazioni per lavoro notturno, anche in assenza di diritti quesiti del lavoratore ad essere impiegato nel turno di notte.

Master di specializzazione

Contenzioso del lavoro

Scopri di più

Comunicazione dell'assenza a seguito di detenzione

di **Luca Vannoni**

La **sentenza n. 1105 del 6 ottobre 2025 del Tribunale di Latina**, sezione lavoro, affronta i temi dell'obbligo di comunicazione dell'assenza e dell'estensione dei doveri di diligenza e correttezza del lavoratore, anche quando l'assenza sia determinata da una causa quale la **detenzione**.

Il caso trae origine dal ricorso di un dipendente addetto a un cantiere di lavorazione e smaltimento rifiuti, che, dopo essere stato assunto nel 2015 e successivamente transitato alle dipendenze di una società consortile subentrata nell'appalto, veniva tratto in arresto il 21 ottobre 2023 e sottoposto a misura di custodia cautelare. Lo stesso giorno il lavoratore, secondo quanto dedotto nel ricorso, avrebbe incaricato 2 persone di riferire al datore di lavoro la propria indisponibilità: un conoscente che avrebbe informato il capo cantiere e un altro soggetto che avrebbe avvisato i responsabili aziendali. Nonostante ciò, la società gli notificava in data 6 novembre 2023 la contestazione disciplinare per assenza ingiustificata e non comunicata a partire dal 23 ottobre e, successivamente, in data 5 dicembre 2023, il licenziamento per giusta causa. Il provvedimento veniva tempestivamente impugnato in via stragiudiziale. Nel ricorso il dipendente sosteneva di avere fatto tutto quanto possibile per comunicare la propria situazione e allegava documentazione attestante la misura detentiva, ritenendo che la causa della sua assenza fosse del tutto legittima e che la mancata presenza in servizio non potesse integrare una condotta disciplinarmente rilevante. Chiedeva, quindi, la declaratoria di illegittimità del licenziamento, la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno pari alla retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Nella motivazione, il Tribunale riconosce in via preliminare che lo stato di detenzione costituisce certamente una valida causa di giustificazione dell'assenza dal lavoro. Tuttavia, la questione centrale non riguarda la legittimità in sé dell'assenza, bensì l'adempimento, da parte del lavoratore, dell'obbligo di comunicare tempestivamente e in modo completo i motivi e la durata presumibile dell'impedimento. Il giudice sottolinea che non esiste una forma vincolata per tale comunicazione, che può avvenire con qualsiasi mezzo idoneo, ma deve essere effettiva, tempestiva ed efficace. Tale obbligo discende dai principi generali di correttezza e diligenza nell'esecuzione del rapporto di lavoro e risponde a un'esigenza organizzativa del datore: quella di poter predisporre una sostituzione o riorganizzare il servizio in assenza del dipendente.

La giurisprudenza di legittimità, richiamata espressamente dal Tribunale (Cass. n. 10352/2014), ha più volte chiarito che la mancata comunicazione dell'assenza, anche se

dovuta a motivi legittimi, può costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, in quanto pregiudica l'affidamento del datore di lavoro sull'effettiva ripresa della prestazione e crea un disservizio organizzativo. Nel caso in esame, l'assenza del ricorrente si era protratta per oltre 15 giorni al momento della contestazione disciplinare e per oltre un mese alla data del licenziamento, senza che l'azienda avesse ricevuto alcuna comunicazione ufficiale circa i motivi o la durata dell'assenza. Il Tribunale osserva che l'informazione informale circa l'arresto, appresa per via di colleghi o per passaparola, non poteva ritenersi sufficiente, in quanto priva di contenuti idonei a consentire all'azienda di assumere le necessarie decisioni organizzative. Non era noto se la misura fosse cautelare o definitiva, se la detenzione fosse di breve o lunga durata, né se vi fossero prospettive di rilascio imminente.


Di conseguenza, **la conoscenza meramente "di fatto" dell'evento non può sostituire la comunicazione dovuta** dal lavoratore o da chi ne cura gli interessi.

Secondo il giudice, il ricorrente avrebbe dovuto, una volta stabilizzata la propria posizione, attivarsi per far pervenire all'azienda una comunicazione scritta e completa, anche tramite il proprio difensore o i familiari. Trascorsi 5 giorni dall'arresto, il lavoratore non poteva dirsi impossibilitato a contattare l'esterno: avrebbe potuto telefonare al suo avvocato, autorizzare una comunicazione ufficiale o predisporre una nota formale che indicasse il motivo dell'assenza e la durata prevedibile. La totale mancanza di iniziativa in tal senso denota, per il Tribunale, un disinteresse colpevole verso le esigenze organizzative del datore di lavoro. Né può attribuirsi rilevanza probatoria alla testimonianza di un collega che avrebbe assistito all'arresto o all'asserita informazione affidata all'ex compagna del ricorrente, la quale avrebbe dovuto inviare un messaggio a un altro collega: si tratta, per il giudice, di comunicazioni informali, incomplete e comunque inidonee a svolgere la funzione propria dell'obbligo informativo.

Il Tribunale, pertanto, conclude che il lavoratore non ha assolto all'obbligo di informare in modo tempestivo, efficace ed esaustivo il datore di lavoro dell'assenza determinata dall'arresto e che tale omissione, protrattasi per oltre un mese, ha determinato una **lesione irreparabile del vincolo fiduciario**. Il venir meno della fiducia, fondamento essenziale del rapporto di lavoro subordinato, legittima l'irrogazione della massima sanzione disciplinare, cioè il licenziamento per giusta causa. La domanda di annullamento del licenziamento viene quindi respinta, così come tutte le domande consequenziali di reintegrazione e risarcimento.

Il principio, ribadito dal Tribunale di Latina, riflette la concezione secondo cui il rapporto di lavoro subordinato non si fonda solo sulla prestazione materiale, ma su un obbligo di collaborazione e lealtà che implica la tutela degli interessi organizzativi dell'impresa, dove il dovere di comunicazione rappresenta un presidio essenziale dell'equilibrio tra diritti e responsabilità delle parti.



**Percorso
Formativo**

Percorso formativo per l'aggiornamento
del **Consulente** del **Lavoro**
Scopri l'edizione 2025/2026 >>

