

Rilevanza disciplinare dell'omessa giustificazione dell'assenza per malattia: presupposto sostanziale e obblighi formali

di S. Grivet Fetà - 25 luglio 2025

L'ordinanza in commento, Cass., 24 marzo 2025, n. 7828, tratta ancora una volta il tema della rilevanza disciplinare delle condotte connesse all'assenza ingiustificata, con particolare riferimento alla duplicità del profilo riguardante l'assenza per malattia: da una parte, infatti, la malattia deve sussistere quale causa che giustifica, come inidoneità temporanea al lavoro, l'assenza del dipendente; dall'altra, al di là della sussistenza della malattia in sé, gravano pacificamente in capo al lavoratore specifici obblighi procedurali e formali circa la comunicazione al datore di lavoro di detta situazione.

Nel caso di specie, un lavoratore era stato licenziato per giusta causa in virtù dell'assenza per quattro giorni consecutivi, laddove solo nell'ultimo giorno di assenza era giunta al datore di lavoro la comunicazione del numero di protocollo del certificato di malattia con efficacia retroattiva e copertura dell'intero periodo. L'illecito disciplinare contestato, dunque, si sostanziava non nella inesistenza della causa (malattia) giustificatrice dell'assenza, bensì nella violazione, da parte del lavoratore, dei termini procedurali imposti dal CCNL applicato per l'invio del certificato di malattia, senza che, secondo il datore di lavoro, fosse stato dimostrato un legittimo impedimento in capo al dipendente.

Il tema della duplicità delle situazioni rilevanti nell'illecito disciplinare di "assenza ingiustificata" laddove la motivazione (non) addotta sia la malattia, l'una sostanziale e l'altra formale-procedurale, è stato più volte e variamente trattato dalla giurisprudenza (sia permesso rinviare, anche per evitare ripetizioni, a Grivet Fetà, *L'assenza dal lavoro per malattia tra giustificazione sostanziale e obblighi procedurali*, in www.rivistalabor.it, 6 novembre 2023).

L'ordinanza in commento, tuttavia, nel confermare l'illegittimità del licenziamento intimato, già statuita dalla Corte di Appello di Bologna in riforma della sentenza di primo grado, concentra il proprio ragionamento su un aspetto specifico, quello relativo alla nozione legale di giusta causa.

La Suprema Corte, infatti, stigmatizza l'illegittimità di ragionamenti aprioristici che, partendo dalla lettera del contratto collettivo di riferimento, sussumano una determinata fattispecie concreta in una astratta (causale di licenziamento) senza valutare se, nel caso specifico, la condotta rivesta quei caratteri di gravità e rilevanza tali da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro e integrare, dunque, la nozione legale di giusta causa.

Con riferimento alla medesima fattispecie dell'assenza ingiustificata, il ragionamento era già stato esplicitato dalla Suprema Corte, con la chiara indicazione per cui, nel giudizio di proporzionalità, le violazioni formali e procedurali avrebbero dovuto essere valutate con attenzione prima di poter essere considerate idonee a fondare la massima sanzione espulsiva, equiparandole alla mancanza sostanziale della ragione giustificatrice dell'assenza (Cass., 26 settembre 2016, n. 18858).

Ancora in precedenza, la Suprema Corte aveva ritenuto che la netta distinzione tra la fattispecie disciplinare della mancanza della ragione giustificatrice dell'assenza e quella della irregolare comunicazione/giustificazione di tale ragione obbligasse il datore di lavoro a valutare secondo un diverso parametro di gravità le due situazioni, senza alcuna possibilità di una *«equiparazione che però, dichiarata in termini meramente autoassertivi, costituisce un'evidente contraddizione in termini»* (Cass., 4 marzo 2004, n. 4435).

Oltre alla chiara indicazione giurisprudenziale circa la valutazione della singola condotta alla luce della nozione legale di giusta causa, senza alcun automatismo che non tenga conto dell'effettiva gravità e rilevanza del comportamento contestato, la Suprema Corte è arrivata ad affermare, seppur partendo dalla lettera di uno specifico Contratto Collettivo, che non possa mai darsi luogo al licenziamento laddove l'assenza risulti, sul piano sostanziale, giustificata.

A fronte di una motivazione sostanziale dell'assenza, seppur tardiva o non correttamente comunicata, infatti, non potrebbe mai configurarsi la vera fattispecie di assenza ingiustificata idonea a recidere il rapporto di fiducia tra datore e lavoratore; i vizi formali e procedurali della comunicazione, viceversa, sarebbero sanzionabili unicamente con provvedimenti di tipo conservativo, proporzionati alla gravità dell'inadempimento (Cass., 10 novembre 2022, n. 33134).

L'ordinanza in commento sembra richiamare, indirettamente, il precedente appena menzionato, nel momento in cui, rigettando pure la domanda, spiegata in via subordinata nel ricorso, di riqualificazione del licenziamento intimato per giusta causa come licenziamento per giustificato motivo soggettivo, afferma che la legittimità di qualsiasi tipo di licenziamento viene esclusa in radice dalla mancanza di un *«notevole inadempimento»*, data la *«mancanza di concreta gravità della condotta addebitata al lavoratore, per la effettiva sussistenza di una malattia nei giorni di assenza e per la limitata colpa del dipendente, esauritasi nella mancanza di una tempestiva comunicazione alla società»*.

La presente pronuncia, dunque, pone l'accento sulla rilevanza dell'inadempimento in senso sostanziale, configurando soltanto nella mancanza concreta e fattuale della ragione giustificatrice dell'assenza l'inadempimento così grave da fondare il licenziamento (per giusta causa, ma anche per giustificato motivo soggettivo); viceversa, sembra di poter leggere una sorta di presunzione di non idoneità a fondare il licenziamento a fronte di inadempimenti, di tipo formale e procedurale, riguardanti le modalità di comunicazione della causa dell'assenza.

Tuttavia, proprio sulla base della medesima giurisprudenza (del tutto pacifica e consolidata) in tema di nozione legale di giusta causa, è indispensabile ritenere che, a meno che il contratto collettivo ricollegghi specificamente alla condotta concreta l'applicazione di una sanzione conservativa, sia sempre possibile, per il datore di lavoro, allegare e dimostrare che l'inadempimento in esame ha rivestito, nella situazione fattuale, i caratteri di gravità e rilevanza tali da recidere irrimediabilmente il vincolo di fiducia tra le parti e rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Sabrina Grivet Fetà, dottore di ricerca e avvocato specialista in Reggio Emilia

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 24 marzo 2025, n. 7828](#)