

## Comunicazione informale della malattia tramite WhatsApp e licenziamento per superamento del comporta

*di P. Dui - 15 novembre 2025*

### 1. Premessa

La sentenza n. 26956 del 7 ottobre 2025 della Corte di Cassazione affronta un tema di grande rilievo pratico e sociale: la validità della comunicazione della malattia tramite canali informali (come WhatsApp o e-mail) e i riflessi di tale condotta nel caso di licenziamento per superamento del periodo di comporta.

La decisione ribadisce che la disciplina contrattuale e legale in materia di comporta non consente margini di elasticità nei criteri di computo delle assenze, e che la prova della particolare gravità della malattia – condizione che può escludere dal conteggio certi periodi di assenza – deve essere fornita con certificazione medica formale, non potendo surrogarsi a tale documentazione le comunicazioni informali del lavoratore.

### 2. I fatti di causa

Il caso trae origine dal licenziamento intimato il 3 giugno 2021 dalla società XX a un proprio dipendente, A.A., per superamento del periodo di comporta previsto dall'art. 63 del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni.

La norma contrattuale, per i lavoratori con anzianità inferiore ai cinque anni, fissa in 245 giorni di calendario il periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia, prevedendo che dal computo possano essere esclusi i giorni di assenza dovuti a “malattie particolarmente gravi” insorte entro un arco di 24 mesi.

Il lavoratore, licenziato dopo aver superato tale soglia, impugnava il recesso, sostenendo che le proprie assenze non avrebbero dovuto essere interamente computate, trattandosi di una patologia grave (insufficienza renale cronica) che richiedeva terapie dialitiche periodiche, assimilabili a terapie salvavita.

Egli sosteneva inoltre di aver costantemente informato l'azienda sul decorso della malattia e sui trattamenti sanitari, anche tramite messaggi WhatsApp inviati al responsabile di filiale, in cui aveva comunicato il ricovero e la dialisi in corso.

Il Tribunale accoglieva il ricorso, ritenendo che la patologia rientrasse tra quelle “particolarmente gravi” e che i messaggi scambiati con l'azienda fossero sufficienti a dimostrare la conoscenza della condizione sanitaria.

La Corte d'appello di Ancona, in riforma della decisione, respingeva la domanda del lavoratore, sostenendo che la prova della gravità della patologia e della conseguente esclusione dal computo dovesse emergere da certificazione medica formale, non essendo sufficiente la comunicazione informale.

### 3. Il ricorso per cassazione

Il lavoratore proponeva ricorso per Cassazione, articolando tre motivi:

1. Violazione dell'art. 63 del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizioni e degli artt. 1175 e 2697 c.c., per aver la Corte territoriale erroneamente addossato al lavoratore l'onere di provare la "particolare gravità" della malattia.
2. Erronea interpretazione della clausola contrattuale, che avrebbe dovuto includere nel concetto di "malattia particolarmente grave" tutte le patologie che comportano trattamenti continuativi e invalidanti, come la dialisi, a prescindere dalla formale indicazione medica.
3. Omissione di un fatto decisivo, rappresentato dalle comunicazioni WhatsApp con il responsabile di filiale, da cui risultava la conoscenza dell'azienda sulla reale condizione clinica.

La società resisteva, sottolineando che la documentazione sanitaria prodotta non riportava l'indicazione "patologia grave che richiede terapia salvavita" e che il lavoratore non aveva fornito alcuna prova idonea ad escludere il computo delle assenze.

#### **4. La decisione della Corte di Cassazione**

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso, confermando la correttezza della decisione d'appello e ribadendo principi consolidati in materia di interpretazione dei contratti collettivi e di onere della prova nel licenziamento per comportamento.

##### **4.1. L'interpretazione della clausola contrattuale**

La Corte ha anzitutto richiamato i criteri di interpretazione della contrattazione collettiva dettati dagli artt. 1362 e ss. c.c., precisando che il giudice di merito deve procedere a una lettura complessiva del testo, tenendo conto del tenore letterale, dell'economia complessiva dell'accordo e del comportamento delle parti, coordinando le singole clausole per trarne un significato coerente.

In tale prospettiva, la Cassazione ha richiamato il proprio precedente Cass. n. 30141/2022, che aveva già indicato la necessità di un approccio "circolare" tra interpretazione letterale e sistematica.

Applicando tali criteri, la Corte ha condiviso la lettura fornita dalla Corte d'appello: la locuzione "malattie particolarmente gravi" contenuta nell'art. 63 del CCNL deve intendersi riferita alle patologie che richiedono terapie salvavita o equivalenti, e non a qualsiasi malattia cronica o invalidante.

Tale interpretazione – osserva la Corte – trova conferma anche nel confronto con altri contratti collettivi nazionali che, nel disciplinare analoghe esclusioni dal computo del comparto, si riferiscono espressamente a patologie "gravi e continuative che necessitano di trattamenti indispensabili alla sopravvivenza o al mantenimento della qualità della vita".

##### **4.2. L'onere della certificazione medica**

Il punto centrale della decisione riguarda l'onere probatorio. La Corte precisa che è onere del lavoratore fornire la certificazione medica attestante la natura "particolarmente grave" della patologia e l'esistenza di una terapia salvavita.

L'art. 63, lett. A, punti 1 e 2, del CCNL impone che l'assenza sia comunicata tempestivamente e accompagnata dall'invio della documentazione medica: non può quindi attribuirsi al

datore di lavoro il compito di “classificare” la malattia sulla base di comunicazioni informali o deduzioni soggettive.

Nel caso in esame, la Corte territoriale aveva correttamente rilevato che nessuno dei certificati medici trasmessi dal lavoratore conteneva la dicitura “patologia grave che richiede terapia salvavita” e che tale omissione impediva di riconoscere la fattispecie derogatoria. La Suprema Corte condivide tale impostazione, sottolineando che i messaggi WhatsApp scambiati tra dipendente e responsabile aziendale non possono avere valore di certificazione medico-legale e non sono idonei a comprovare la particolare gravità della patologia.

#### **4.3. Comunicazioni informali e irrilevanza probatoria**

La Cassazione ha ritenuto infondato anche il terzo motivo di ricorso, richiamando il principio espresso dalle Sezioni Unite (Cass. S.U. n. 34476/2019; n. 5556/2023), secondo cui l’omesso esame di elementi istruttori non integra vizio di motivazione se il fatto storico cui si riferiscono è stato comunque valutato.

Nel caso di specie, la Corte territoriale aveva preso in considerazione le “frammentarie comunicazioni a mezzo WhatsApp” ma aveva ritenuto che esse non avessero alcun valore probatorio ai fini dell’accertamento della patologia grave.

La Suprema Corte, condividendo tale conclusione, ha sottolineato che la tutela del diritto alla salute non esonera il lavoratore dal rispetto degli obblighi di forma e di comunicazione previsti dal contratto collettivo. La tracciabilità e la certificazione medica formale restano strumenti indispensabili per garantire certezza e imparzialità nell’accertamento della malattia.

#### **5. Considerazioni di diritto e riflessi applicativi**

La decisione si muove lungo una linea di equilibrio tra tutela del lavoratore malato e esigenze di certezza organizzativa del datore di lavoro.

La Corte riafferma che il licenziamento per superamento del periodo di comportamento è un istituto di natura oggettiva: il giudizio di legittimità non si fonda sull’intento del datore, ma sull’accertamento del superamento del termine massimo di conservazione del posto. In tale ambito, eventuali esclusioni dal computo delle assenze devono essere esplicitamente comprovate, pena la violazione del principio di parità di trattamento tra lavoratori.

La sentenza sottolinea, inoltre, la funzione ordinante del sistema di certificazione medica, che non è un mero formalismo, ma uno strumento di garanzia sia per il datore (che deve pianificare l’attività aziendale), sia per il lavoratore (che ottiene una prova certa della propria condizione).

La comunicazione informale – pur diffusa nella prassi quotidiana – non può sostituirsi alla documentazione sanitaria, poiché la qualificazione della patologia come “grave” o “salvavita” richiede un giudizio medico-legale e non una semplice autovalutazione.

#### **6. Conclusione**

Con l’ordinanza n. 26956/2025, la Corte di Cassazione ribadisce un principio di chiarezza e rigore interpretativo:

“La nozione di malattia particolarmente grave, ai fini dell’esclusione dal computo del periodo di comportamento, deve essere provata con certificazione medica attestante la necessità di tera-

pie salvavita; le comunicazioni informali del lavoratore non hanno valore medico-legale e non possono supplire alla mancanza di idonea documentazione.”

La pronuncia, oltre a fornire un’interpretazione restrittiva della clausola contrattuale, riafferma la centralità del principio di buona fede e correttezza nell’adempimento degli obblighi di comunicazione, imponendo al lavoratore una condotta trasparente e diligente. Nel contempo, essa tutela il datore di lavoro da forme di incertezza probatoria che comprometterebbero la prevedibilità e la stabilità del rapporto.

Si tratta di una decisione che rafforza la coerenza del sistema, chiarendo che la tutela del lavoratore malato non può prescindere da regole di certezza formale, e che la comunicazione della malattia, anche nel contesto digitale, resta soggetta a requisiti sostanziali di tracciabilità e certificazione medica.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell’Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., 7 ottobre 2025, n. 26956](#)