

I contratti collettivi e la gravità di una patologia

di A. Carbonelli - 29 luglio 2026

Nella selva della contrattazione collettiva che continua a caratterizzare il nostro paese, in assenza di un meccanismo che conferisca alla contrattazione collettiva un'efficacia generalizzata (e ai lavoratori una rappresentanza reale), l'interpretazione dei CCNL non cessa di fornire alle parti e ai loro avvocati questioni da sollevare (e agli organi giudicanti filo da torcere).

La sentenza del Tribunale di Gorizia 28 maggio 2026, n. 96 dichiara illegittimo il licenziamento intimato per (asserito) superamento del periodo di comporta a un lavoratore assunto dal 2003 il quale, *a seguito della diagnosi di un adenocarcinoma prostatico*, era stato sottoposto ad interventi chirurgici, seguiti da una serie di *complicazioni postoperatorie*, di cui la datrice di lavoro era stata *resa sempre edotta*.

In particolare, *l'art. 62 Ccnl per i Dipendenti di Cooperative e Consorzi agricoli, pacificamente applicabile al rapporto di lavoro ... stabilisce che ... l'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni, anche per più eventi, nell'arco degli ultimi 12 mesi. In caso di grave e documentata malattia oncologica il periodo massimo sarà di 12 mesi nell'arco di 18 mesi.*

Si discuteva pertanto se la patologia oncologica dovesse essere qualificata come *grave* e come *documentata*.

Quanto al *grave*, la sentenza non ha dubbi, vista la *durata della malattia e delle complicanze post-operatorie*.

Quanto al *documentata*, la sentenza, presupposto che la documentazione dovesse essere fornita dal lavoratore, dichiara, con affermazione di particolare lucidità, che, correlativamente, *anche il datore di lavoro deve cooperare col lavoratore. È una naturale implicazione dei doveri di buona fede oggettiva e correttezza ... a prescindere da specifici obblighi negoziali ... che implica il compimento di tutti gli atti giuridici e materiali che si rendano necessari alla salvaguardia dell'interesse della controparte fintanto che essi non comportino un apprezzabile sacrificio a suo carico.*

Era infatti intercorso un nutrito scambio di informazioni a mezzo *whatsapp* tra il lavoratore e la direzione aziendale, a seguito del quale non poteva seriamente ritenersi che il datore di lavoro non fosse stato posto ragionevolmente a conoscenza della gravità della patologia oncologica.

Ciò posto, il Tribunale ha disposto la reintegrazione e il risarcimento del danno ai sensi dell'art. 18, comma 7, Stat. Lav. e compensato le spese processuali.

L'interpretazione del Ccnl nel caso di specie non appariva particolarmente difficile.

La sentenza si segnala tuttavia per il rilievo dato alla *buona fede* nello svolgimento del contratto.

E più in generale, come accennato, l'interpretazione dei CCNL non cessa di dar filo da torcere. A volte, accade persino che chi li firma pensi di avere firmato una cosa: poi si va davanti ai giudici, e viene rimesso tutto in discussione.

In secondo luogo, si potrebbe in linea generale discutere di come tracciare il confine tra patologia oncologica *tout court* e patologia oncologica qualificabile come *grave*.

In realtà, in assenza di specificazioni particolari del Ccnl, per tracciare il confine tra patologia *tout court* e *grave* non v'è un punto determinabile ingegneristicamente, come pretenderebbero gli economisti nelle loro costruzioni teoriche astratte dalla realtà concreta.

Già nel 1882 un illustre economista inglese rilevava che, a differenza che nell'economia, *una delle difficoltà più gravi della legislazione è che molte questioni stanno nella misura, e l'illegalità incomincia solo quando la molestia supera un livello ritenuto ragionevole*.

Ne è un esempio fulgido la norma sulla riduzione della penale posta dall'art. 1384 cod. civ.: *la penale può essere diminuita equamente dal giudice, se l'obbligazione principale è stata eseguita in parte ovvero se l'ammontare della penale è manifestamente eccessivo, avuto sempre riguardo all'interesse che il creditore aveva all'adempimento*.

Ove si pongono in uno stesso comma almeno cinque problemi: il *può*, l'*equamente*, il *manifestamente*, l'*eccessivo* e l'*interesse all'adempimento*.

Ancor più a fondo, una certa approssimazione è connaturata al linguaggio umano: la realtà non si lascia descrivere per mezzo del linguaggio con la precisione che pretende - sofisticamente - un Wittgenstein.

Si provi a descrivere il sapore del cioccolato, o del barolo. Ma non per questo non ne possiamo parlare, e non per questo non ci capiamo quando ne parliamo.

Tornando al caso di specie, il lavoratore, dopo una vicenda del genere in un'azienda medio piccola, ha inteso optare, a quanto consta, per il pagamento dell'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro.

La sentenza, al momento di redigere la presente nota, risulta ancora appellabile.

Quanto alle conseguenze giuridiche, è curioso rilevare che, in controtendenza rispetto a quella che pare essere stata l'intenzione del legislatore del 2015, il lavoratore avrebbe ricevuto una tutela più forte sotto il regime delle tutele c.d. crescenti.

Quanto alle spese processuali, l'unico neo della sentenza appare quello di avere costretto il lavoratore a doversi pagare l'avvocato, prelevando il relativo importo dal ristoro della perdita retributiva subita e già limitata per legge. Né d'altra parte sarebbe giusto costringere il professionista a lavorare gratis.

Quando invece, dalla parte del datore di lavoro, il valore marginale del denaro occorrente per il pagamento delle spese processuali è sensibilmente inferiore, oltre che sottoposto a una tassazione che lo porta a qualcosa come il 40% del valore assoluto dovuto dal lavoratore, con stridente disparità di trattamento.

Antonio Carbonelli, avvocato in Brescia

Visualizza il documento: [Trib. Gorizia, 28 maggio 2026, n. 96](#)