



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA
Sezione controversie del lavoro

La Corte d'Appello, in composizione collegiale nelle persone dei seguenti magistrati:

dott.ssa Susanna Mantovani	Presidente
dott. Roberto Pascarelli	Consigliere relatore
dott. Luca Mascini	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di II grado iscritta al n. **458/2026** RGA
avverso la sentenza n. 35/2026 R.S. del Tribunale Ordinario di Piacenza, Sezione Lavoro, emessa in data 05/02/2026 e pubblicata in data 24/02/2025 (a definizione del giudizio n. 416/2023 RG), notificata il successivo 6 maggio 2026;
avente ad oggetto: licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
posta in discussione all'udienza collegiale tenutasi in data 29/07/2026;
promossa da:

[REDACTED] rappresentato e difeso
all'Avv. Francesco Chinni ed elettivamente domiciliato presso il suo studio sito in
Bologna in vicolo Santa Lucia n. 2/2,

appellante;

[REDACTED] ontro
[REDACTED] in persona del legale rappresentante pro
tempore, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Ruscio Laura e Ferrini Alessandro ed
elettivamente domiciliata presso il loro studio sito in Piacenza, Via Mazzini n.
30/32;

appellata;

udita la relazione della causa;
udita la lettura delle conclusioni assunte dai procuratori delle parti costituite, come
in atti trascritte;

pag. 1 di 18



esaminati gli atti e i documenti di causa;

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Come esaustivamente riassunto nella gravata sentenza: “(...) Con ricorso depositato in data 26.06.2023, [REDACTED] ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Piacenza, in funzione di giudice del lavoro, [REDACTED] impugnando il licenziamento disciplinare intimato dalla stessa resistente con lettera del 03.11.2022, deducendone l’illegittimità e domandando l’applicazione delle tutele di cui all’art. 18 l. n. 300/1970, in forma reintegratoria ovvero, in subordine, indennitaria.

Ha esposto che il recesso è stato motivato dalla datrice di lavoro quale licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con richiamo all’art. 10, Titolo VII, lett. f del CCNL Metalmeccanici Industria, sul presupposto che, cessata la copertura INAIL con ripresa del lavoro dall’08.10.2022, egli non riprendeva servizio e risultava assente senza idonea giustificazione nel successivo periodo.

Ha ampiamente ricostruito l’antefatto dell’infortunio occorsogli in data 01.07.2021 durante trasferta lavorativa ad Amburgo, le conseguenze e il lungo percorso riabilitativo; in corso di causa, ha inoltre depositato documentazione sopravvenuta (sentenza resa nel giudizio R.G. n. [REDACTED] nei confronti di INAIL) attestante un rilevante grado di menomazione permanente.

[REDACTED] i è costituita regolarmente in giudizio, domandando il rigetto del ricorso, eccependo la natura documentale della controversia e l’irrilevanza, ai fini del decidere, dell’infortunio.

Nel merito ha dedotto che, dopo la chiusura dell’infortunio, il lavoratore ometteva di presentarsi al lavoro e, soprattutto, non trasmetteva nei termini una certificazione valida attestante il prolungamento dello stato di malattia; ha prodotto comunicazioni INPS del 18.11.2022 e del 06.02.2023, da cui risultava che il periodo 10.10.2022–18.10.2022 non era coperto da idonea certificazione.

In corso di causa ha inoltre eccepito l’inconferenza, rispetto al presente procedimento, della CTU formatasi in diverso giudizio.

Esperito più volte il tentativo di conciliazione, con esito negativo, la causa è stata istruita con l’acquisizione della sola documentazione prodotta dalle parti.

Con ordinanza in data 03.12.2025, il Giudice ha fissato per la discussione l’udienza del 05.02.2026, disponendo che la stessa si svolgesse nelle forme dalla trattazione scritta, concedendo alle parti termine sino al giorno precedente per il deposito di sintetiche note in sostituzione della discussione. (...)”.

pag. 2 di 18



A scioglimento della riserva ex art. 127-ter c.p.c., il Tribunale di Piacenza ha definito la vertenza con la sentenza n. 35/2026 R.S. così statuendo: “(...) *Il Tribunale di Piacenza, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza, domanda ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone: respinge il ricorso; compensa le spese di lite. (...)*”.

Il Giudice *a quo*, in estrema sintesi, nelle predetta sentenza, sintetizzati lo svolgimento del processo ed i fatti rilevanti ai fini della decisione, dopo aver disatteso l'eccezione di nullità del licenziamento impugnato per asserita violazione dell'art. 7 della Stat. Lav., ha ritenuto ingiustificata l'assenza dal lavoro dell'allora ricorrente dal 10/10/2022 al 18/10/2022, considerando, da un lato, inidoneo a giustificare tale assenza il certificato medico prodotto dall'allora ricorrente al datore di lavoro in data 24.10.2022 alla luce delle comunicazioni INPS del 18.11.2022 e del 06.02.2023 prodotte in giudizio dalla datrice di lavoro e, all'altro lato, irrilevanti le altre circostanze addotte dal lavoratore a sua giustificazione.

Con ricorso depositato in data 03/06/2026, il sig. [REDACTED] ha spiegato appello nei confronti della predetta sentenza, chiedendo che questa Corte voglia: “(...) *Nel merito e in via principale*

in totale riforma della sentenza n. 35/2026 del Tribunale di Piacenza, accogliere tutte le domande già formulate nel ricorso introduttivo del giudizio di primo grado e, per l'effetto:

1) *Accertare e dichiarare l'illegittimità, la nullità e/o l'inefficacia del licenziamento intimato dall [REDACTED] al [REDACTED] in data 03.11.2022, per insussistenza del fatto contestato e/o perché il fatto è riconducibile a fattispecie punita con sanzione conservativa dal CCNL Metalmeccanica Industria e/o per violazione del principio di proporzionalità e/o per violazione del diritto di difesa e del principio di immutabilità della contestazione e/o per inesigibilità della prestazione lavorativa per mancata visita medica ex art. 41 D.Lgs. 81/2008 e per ogni altro motivo esposto nel presente atto e negli atti di primo grado e, conseguentemente,*

2) *ordinare - ai sensi dell'art. 18, comma 4, L. 300/1970 - alla [REDACTED], in persona del legale rappresentante p.t., l'immediata reintegrazione del ricorrente nel medesimo posto di lavoro o in uno di livello e categoria equivalenti;*

3) *condannare- ai sensi dell'art. 18, comma 4, L. 300/1970 - la [REDACTED] in persona del legale rappresentante p.t., al pagamento in favore del Sig. [REDACTED]*

pag. 3 di 18



██████████ di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (€ 1.776,97 mensili, o nella diversa somma che risulterà di giustizia), dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto eventualmente percepito a titolo di aliunde perceptum e percipiendum, e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;

4) condannare la ██████████ in persona del legale rappresentante p.t., al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva;

A2) In via subordinata: nella denegata ipotesi di mancato accoglimento della domanda principale,

5) accertare e dichiarare la nullità del licenziamento perché discriminatorio in ragione della disabilità del lavoratore e/o perché ritorsivo e, per l'effetto,

6) ordinare - ai sensi dell'art. 18, comma 1, L. 300/1970 - la reintegrazione e condannare la società al risarcimento del danno e al versamento dei contributi come specificati in atti e nelle presenti conclusioni, in misura comunque non inferiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

A3) In via ulteriormente subordinata: nella denegata ipotesi in cui non si ritenesse applicabile la tutela reintegratoria,

7) previo accertamento dell'illegittimità del licenziamento per insussistenza del giustificato motivo soggettivo,

8) condannare la ██████████, ai sensi dell'art. 18, comma 5, L. 300/1970, a corrispondere al ricorrente un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, da quantificarsi in € 31.968,00 (pari a 18 mensilità) o nella diversa misura ritenuta di Giustizia, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo.

B) In ogni caso

9) Con vittoria di spese, diritti ed onorari del doppio grado di giudizio. (...)."

Nello spiegato atto di gravame, il lavoratore appellante ha censurato la sentenza gravata sulla scorta di sette distinti motivi di impugnazione, reiterativi delle prospettazioni da lui già svolte nel giudizio *a quo*, rubricati rispettivamente: "I) Erroneità della sentenza per violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116

pag. 4 di 18



c.p.c., dell'art. 2697 c.c. e dell'art. 5 della L. n. 604/1966. Travisamento dei fatti ed erronea valutazione delle prove documentali in merito alla sussistenza dello stato di malattia nel periodo dal 10 al 18 ottobre 2022”; “II) Erronea sussunzione della fattispecie concreta nell'ipotesi di cui all'art. 10, Titolo VII, lett. f) del CCNL Metalmeccanici Industria in luogo dell'art. 9 del medesimo Titolo. Violazione e falsa applicazione dell'art. 2106 c.c. (principio di proporzionalità), degli artt. 1175 e 1375 c.c. (buona fede e correttezza), dell'art. 18, comma 4, L. 300/1970 e dell'art. 5 L. 604/1966. Omessa e/o erronea applicazione dei principi della sentenza della Corte Costituzionale n. 129/2024 e della giurisprudenza di legittimità in materia di tardiva giustificazione dello stato di malattia”; “III) Omessa e/o insufficiente valutazione di un fatto decisivo per il giudizio. Violazione e falsa applicazione dell'art. 41, co. 2, lett. e-ter, D. Lgs. n. 81/2008 e dell'art. 2087 c.c. Illegittima qualificazione dell'assenza come "ingiustificata" in pendenza dell'obbligo datoriale di sottoporre il lavoratore a visita di idoneità”; “IV) Nullità del licenziamento per carattere discriminatorio e/o ritorsivo. Violazione e falsa applicazione del D. Lgs. n. 216/2003, della L. n. 104/1992, degli artt. 2 e 3 Cost., dell'art. 30 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE e della Direttiva 2000/78/CE. Travisamento dei fatti e vizio di motivazione per omessa valutazione del nesso causale tra l'infortunio sul lavoro, la conseguente grave disabilità e l'atto di recesso”; “V) Nullità del procedimento disciplinare e del licenziamento per violazione del principio di immutabilità della contestazione. Violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della L. n. 300/1970 e dell'art. 24 della Costituzione. Travisamento dei fatti e vizio di motivazione per omessa e/o erronea valutazione della difformità fattuale e temporale tra la contestazione dell'addebito e l'atto di recesso”; “VI) Violazione dei principi generali di buona fede, correttezza e divieto di abuso del diritto. Esercizio del potere disciplinare per finalità distorte e contrarie alla sua funzione. Violazione e falsa applicazione degli artt. 2 e 41 Cost., 1175, 1375 e 2106 c.c. Travisamento dei fatti e vizio di motivazione”; “VII) Erronea statuizione di compensazione delle spese di lite e violazione degli artt. 91 e 336 c.p.c.”.

La rubricazione dei predetti motivi di appello ne sintetizza adeguatamente il loro contenuto senza necessità di aggiungere altro al riguardo.

 ritualmente costituitasi in giudizio, in via preliminare, ha eccepito l'inammissibilità dell'avverso gravame per asserita violazione nella sua redazione delle prescrizioni di cui agli artt. 342 e 121 c.p.c. e, nel merito, ne ha contestato la

pag. 5 di 18



fondatezza sulla scorta delle prospettazioni vittoriosamente svolte in prime cure, chiedendone la reiezione, con conseguente integrale conferma della sentenza impugnata, il tutto con vittoria delle spese del grado.

Tanto premesso circa lo svolgimento del giudizio, in via del tutto preliminare, va disattesa l'eccezione d'inammissibilità dell'appello proposto dal sig. 

 per asserita violazione degli artt. 342 e 434 c.p.c. in quanta a fronte di un'attenta lettura dell'atto di gravame in parola risultano sufficientemente chiare sia le parti della sentenza gravata oggetto di impugnazione, sia i motivi di censura. Tanto si afferma, in particolare, anche alla luce dell'interpretazione più lata dell'art. 434 c.p.c. accolta dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con la nota sentenza del 16/11/2017, n.27199, a tenore della quale *“gli artt. 342 e 434 c.p.c., nel testo formulato dal d.l. n. 83 del 2012, conv. con modif. dalla l. n. 134 del 2012, vanno interpretati nel senso che l'impugnazione deve contenere, a pena di inammissibilità, una chiara individuazione delle questioni e dei punti contestati della sentenza impugnata e, con essi, delle relative doglianze, affiancando alla parte volitiva una parte argomentativa che confuti e contrasti le ragioni addotte dal primo giudice, senza che occorra l'utilizzo di particolari forme sacramentali o la redazione di un progetto alternativo di decisione da contrapporre a quella di primo grado, tenuto conto della permanente natura di “revisio prioris instantiae” del giudizio di appello, il quale mantiene la sua diversità rispetto alle impugnazioni a critica vincolata”*.

I principi dettati dalle Sezioni Unite della Suprema Corte, benché dettati in relazione alla previgente formulazione dell'art. 434 c.p.c., ad avviso di questo Collegio, sono applicabili anche al testo della norma attualmente vigente che di quella precedente ha mutuato i tratti essenziali.

Ciò posto, va innanzitutto esaminato, in quanto logicamente prioritario, il quinto motivo di appello volto a coltivare in questa sede l'eccezione preliminare di nullità del procedimento disciplinare e del licenziamento per violazione del principio di immutabilità della contestazione.

Tale motivo di appello, ad avviso di questa Corte, non risulta meritevole di accoglimento.

Sul punto, infatti, il Tribunale di Piacenza ha condivisibilmente osservato che: *“In via preliminare, non merita accoglimento la censura relativa alla dedotta difformità tra contestazione disciplinare e lettera di licenziamento (con riferimento alle date 08.10.2022 e 10.10.2022).*

pag. 6 di 18



Il nucleo essenziale dell'addebito rimane la mancata ripresa del servizio e la carenza di idonea certificazione nel periodo 10-18 ottobre 2022, periodo ampiamente idoneo – per durata – a integrare la previsione contrattuale delle assenze oltre quattro giorni (ex art. 10 cit.).

Il diritto di difesa non risulta inciso, avendo il ricorrente articolato compiutamente le proprie difese proprio rispetto a tale periodo e alla pretesa validità della [redacted] one retroattiva (docc. 21 e 31 ric. e doc. 5 res. – certificato dott.ssa [redacted] 24.10.2022; docc. 22 e 24 ric. – PEO e PEC [redacted] coniuge del ricorrente)".

Tali esaustive e convincenti considerazioni, nella condivisione di questa Corte sono qui ribadite e richiamate a confutazione delle ragioni dell'odierno appellante (con riguardo a questa tecnica motivazionale v., *inter plures*, Cass. S.U. sent. N. 642/2015), in quanto frutto di una puntuale declinazione rispetto al caso di specie dei principi dettati in materia dalla Suprema Corte di Cassazione.

Ed invero, secondo un consolidato orientamento di legittimità: *“La previa contestazione dell'addebito, necessaria nei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.; per ritenere integrata la violazione del principio di specificità è necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore e la difesa esercitata in sede di giustificazioni è un elemento concretamente valutabile per ritenere provata la non genericità della contestazione”* (così Cass. Civ. sez. lav., 18 aprile 2018, n. 9590).

Parimenti infondato risulta essere il terzo motivo di appello - anch'esso logicamente prioritario in quanto astrattamente idoneo a condurre ad un giudizio di “insussistenza del fatto contestato” – a mezzo del quale è stata coltivata in questa sede l'eccezione di illegittima qualificazione dell'assenza come “ingiustificata” in pendenza dell'obbligo datoriale di sottoporre il lavoratore a “visita di idoneità”.

In relazione a questo aspetto della vertenza, il Giudice *a quo* ha condivisibilmente osservato che: *“Non rileva, in senso scriminante, la fissazione della visita del medico competente in data 21.10.2022 ai sensi del d.lgs. n. 81/2008. La sorveglianza sanitaria e la verifica di idoneità alla mansione (anche qualora*

pag. 7 di 18



necessarie per la ripresa dell'attività lavorativa) non sostituiscono né elidono gli obblighi di comunicare l'assenza e di giustificarla con certificazione idonea secondo le regole contrattuali; il profilo prevenzionistico non equivale a giustificazione dell'assenza ai fini disciplinari".

Anche in questo caso, le considerazioni espresse dal Tribunale di Piacenza nella gravata sentenza appaiono il frutto di una puntuale declinazione rispetto al caso di specie dei principi dettati in materia dalla Suprema Corte di Cassazione.

Ed invero, la Corte di Cassazione con la sentenza 27 marzo 2020, n. 7566 e con la successiva sentenza n. 29756/2022 ha precisato che il lavoratore, una volta cessata la malattia, non può rimanere passivamente a casa ma deve mettersi a disposizione per la visita o, eventualmente, giustificare la sua mancata presentazione sul posto di lavoro.

In particolare, nella citata sentenza 27 marzo 2020, n. 7566, per quanto d'interesse in questa sede, è dato leggere: "(...) 8. L'art. 41 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (*"Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"*) prevede, tra gli strumenti della *"sorveglianza sanitaria"* (comma 2) anche l'effettuazione di una *"visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare la idoneità alla mansione"* (lett. e-ter). 9. La norma va letta - secondo un'interpretazione conforme tanto alla sua formulazione letterale come alle sue finalità - nel senso che la *"ripresa del lavoro"*, rispetto alla quale la visita medica deve essere *"precedente"*, è costituita dalla concreta assegnazione del lavoratore, quando egli faccia ritorno in azienda dopo un'assenza per motivi di salute prolungatasi per oltre sessanta giorni, alle medesime mansioni già svolte in precedenza, essendo queste soltanto le mansioni, per le quali sia necessario compiere una verifica di *"idoneità"* e cioè accertare se il lavoratore possa sostenerle senza pregiudizio o rischio per la sua integrità psico-fisica.

10. Ne deriva che, ove nuovamente destinato alle stesse mansioni assegnategli prima dell'inizio del periodo di assenza, egli può astenersi ex art. 1460 cod. civ. dall'eseguire la prestazione dovuta, posto che l'effettuazione della visita medica prevista dalla norma si colloca all'interno del fondamentale obbligo imprenditoriale di predisporre e attuare le misure necessarie a tutelare l'incolumità e la salute del prestatore di lavoro, secondo le previsioni della normativa specifica di prevenzione e dell'art. 2087 cod. civ.; sicché la sua

pag. 8 di 18



omissione, integrando un inadempimento della parte datoriale di rilevante gravità, risulta tale da determinare una rottura dell'equilibrio sinallagmatico e da conferire, pertanto, al prestatore di lavoro una legittima facoltà di reazione.

11. Non è invece consentito al prestatore di astenersi anche dalla presentazione sul posto di lavoro, una volta venuto meno il titolo giustificativo della sua assenza (come nella specie, la ricorrente avendo superato il periodo di comporto): presentazione che - come rilevato esattamente nella sentenza impugnata - è momento distinto dall'assegnazione alle mansioni, in quanto diretto a ridare concreta operatività al rapporto e ben potendo comunque il datore di lavoro, nell'esercizio dei suoi poteri, disporre, quanto meno in via provvisoria e in attesa dell'espletamento della visita medica e della connessa verifica di idoneità, una diversa collocazione del proprio dipendente all'interno della organizzazione di impresa. (...)”.

In ragione di quanto sopra esposto, ad avviso di questa Corte, anche il terzo motivo di appello va respinto.

Di contro, meritano accoglimento il primo ed il secondo motivo di appello, da esaminare congiuntamente in ragione della loro stretta interconnessione.

Al riguardo, appare opportuno riepilogare sinteticamente i fatti di causa così come risultanti dalla documentazione versata in atti.

Il rapporto di lavoro tra il sig. [REDACTED] la società [REDACTED] aveva inizio in data 01.06.2014, con inquadramento come operaio metalmeccanico e applicazione del relativo CCNL di categoria. Nel corso di oltre otto anni di servizio, il lavoratore aveva tenuto una condotta professionale ineccepibile, senza mai ricevere contestazioni o provvedimenti disciplinari di sorta.

In data 01.07.2021, mentre si trovava in trasferta ad Amburgo per conto della società, il sig. [REDACTED] subiva un gravissimo infortunio sul lavoro: una caduta da un'altezza compresa tra i 6 e gli 8 metri che gli procurava un politrauma con trauma cranico bilaterale, plurime fratture e lesioni di eccezionale gravità: ne seguiva un ricovero ospedaliero in Germania protrattosi fino al 22.02.2022, seguito da ulteriori ricoveri e trattamenti riabilitativi in Italia fino al 12.09.2022, nonché la necessità di molteplici interventi chirurgici, sedute di riabilitazione e visite specialistiche. L'INAIL prendeva in carico la vicenda e copriva il periodo di inabilità temporanea assoluta del lavoratore.

In data 06.10.2022, l'INAIL comunicava la chiusura dell'infortunio, indicando come data di ripresa del lavoro l'08.10.2022.

pag. 9 di 18



Il lavoratore non si presentò al lavoro nel periodo intercorrente tra l'8 e il 18 ottobre 2022.

In data 17.10.2022, la società [REDACTED] inviava al lavoratore una comunicazione a mezzo e-mail con la quale, per un verso, lo convocava per la visita medica obbligatoria pre-rientro fissata per il giorno 21.10.2022 con il medico competente aziendale ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008, e, per altro verso, gli faceva rilevare l'assenza ingiustificata "*a far data dal 10.10.2022*".

Il giorno successivo, 18.10.2022, la società inviava formale lettera di contestazione disciplinare per tale assenza ingiustificata.

In data 24.10.2022, il medico curante dell'odierno appellante, [REDACTED] rilasciava un certificato medico cartaceo attestante lo stato patologico del sig. [REDACTED] con copertura retroattiva per il periodo 10-18 ottobre 2022. Tale certificato veniva trasmesso alla società, odierna appellata, per e-mail nella stessa data.

Così riepilogati i fatti rilevanti ai fini della decisione, va rilevato che il CCNL applicabile alla fattispecie per cui è causa disciplina con due norme diverse l'assenza ingiustificata (art. 10, lett. f, Sez. Quarta, Titolo VII) e la tardiva o irregolare giustificazione (art. 9, lett. a, Sez. Quarta, Titolo VII): nel primo caso sanzionandola con il licenziamento, nel secondo caso prevedendo la meno grave ipotesi di sanzione conservativa (ammonizione scritta, della multa o della sospensione al lavoratore).

Nello specifico, le due disposizioni del CCNL di riferimento innanzi richiamate prevedono quanto segue:

Art. 9. – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;



Art. 10. – *Licenziamenti per mancanze.*

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;

Le disposizioni del CCNL applicabile, dunque, non contengono alcuna equiparazione tra assenza ingiustificata ed assenza di cui non sia stata tempestivamente comunicata la giustificazione. La contrattazione collettiva disciplina, invero, con due norme diverse l'assenza ingiustificata e la tardiva o irregolare giustificazione. Nell'un caso sanzionandola con il licenziamento e nell'altro prevedendo, a secondo della gravità dell'infrazione, una sanzione conservativa.

Va escluso che una tale interpretazione delle disposizioni collettive finisca per privare di contenuto la disposizione dell'art. 10, lett. f, Sez. Quarta, Titolo VII potendo essere evitata la sanzione espulsiva con la mera presentazione tardiva di un certificato retroattivo. Va sottolineato, infatti, che la *ratio* della disciplina delineata dalle parti sociali va ravvisata nel punire le violazioni formali con sanzioni conservative e che il licenziamento si applica al caso in cui il datore di lavoro contesti l'esistenza effettiva di una giustificazione dell'assenza indipendentemente dalla sua tempestività. In sostanza va ritenuto che, in caso di invio tardivo della giustificazione dell'assenza, il datore di lavoro potrà sempre intimare il licenziamento ove contesti, e poi provi in giudizio, oltre alla violazione procedurale anche l'insussistenza di una legittima causa di sospensione



dell'obbligo di rendere la prestazione ovvero l'inidoneità della documentazione tardivamente inviata a dimostrare la effettività della causa di sospensione.

Stanti questi principi va accertata l'insussistenza del fatto addebitato con il licenziamento per cui è causa (il non aver giustificato le assenze) atteso che al momento del recesso la giustificazione era pervenuta al datore di lavoro. Sul punto, va rilevato che la società datrice di lavoro, odierna appellata, non ha s ecificamente contestato il contenuto della certificazione del 24.10.2022 della

, limitandosi ad ecceperne la tardività ed irritualità in quanto retroattivo.

Va ritenuto, quindi, che, imm modificabili le ragioni poste a fondamento del recesso, il fatto addebitato sia perciò insussistente. Esclusa, poi, l'equiparazione tra mancata giustificazione e giustificazione tardiva, va ritenuto inammissibile l'ulteriore argomento utilizzato dalla datrice di lavoro della irregolarità del certificato perché retroattivo, dovendosi sul punto evidenziare che in sede disciplinare tale specifica circostanza non è stata mai contestata, avendo la datrice di lavoro escluso di aver ricevuto qualsivoglia giustificazione dell'assenza.

In ogni caso, va posto in rilievo che il medico, il quale aveva redatto il certificato a copertura dell'assenza già avvenuta, si era assunto la responsabilità motivandone la ragioni tenuto conto che si trattava di prosecuzione di malattia già certificata nel periodo immediatamente precedente a quello in esame.

La correttezza della certificazione del 24.10.2022 dell  peraltro, trova un insuperabile avvallo nella sentenza n. 2/2026 del Tribunale Piacenza resa nel procedimento R.G. n. 632/2024 nei confronti di INAIL e nella CTU medico-legale svolta in tale sede, da cui risulta che nel periodo per cui è causa l'odierno appellante era affetto da un rilevante grado di menomazione permanente, tale da rendergli impossibile lo svolgimento della prestazione lavorativa.

In conclusione, a fronte di tali evidenze documentali, ad avviso di questa Corte, l'odierna società appellata avrebbe potuto contestare all'allora ricorrente la tardiva giustificazione della sua assenza ai sensi dell'art. 9, lett. a, Sez. Quarta, Titolo VII del CCNL di riferimento e non la diversa fattispecie dell'assenza ingiustificata di cui all'art. 10, lett. f, Sez. Quarta, Titolo VII del medesimo Contratto Collettivo, rivelatasi insussistente.

Questi conclusioni sono suffragate, a dispetto di quanto affermato dal Tribunale di Piacenza nella sentenza gravata, dai principi stabiliti in materia da Cass. n. 33134/2022, relativa a fattispecie sovrapponibile alla presente. In tale pronuncia,

pag. 12 di 18



la Suprema Corte ha precisato che: *“non ricorre assenza ingiustificata dal servizio in caso di inoltro tardivo al datore di lavoro del certificato medico che attesti la malattia del lavoratore”*. La Cassazione precisa che la produzione tardiva del certificato medico non equivale alla mancata presentazione e che non rileva che il certificato medico attesti retroattivamente l’insorgenza della malattia.

Nella parte motiva di tale sentenza, in particolare, la Suprema Corte di Cassazione, nel confermare la pronuncia della Corte di Appello di Firenze sottoposta al suo vaglio (avente un iter motivazionale sostanzialmente speculare alla presente sentenza), ha avuto modo di affermare che: *“(...) 5.1. Ritiene il Collegio che l'interpretazione data dalla Corte di appello alle norme collettive che vengono in considerazione non si esponga alle critiche mosse dalla ricorrente. 5.2. A norma dell'art. 60 c.c.n.l. Tessile e abbigliamento, che si applica al rapporto di lavoro intercorso tra le parti l'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata entro 24 ore salvo il caso di accertato impedimento e il certificato medico deve essere consegnato o fatto pervenire tempestivamente e comunque non oltre i tre giorni dall'inizio dell'assenza (art. 60 comma 3). Il successivo art. 61, poi, nel disciplinare l'assenza dal lavoro indica, al primo comma, le modalità di comunicazione delle assenze malattia o per infortunio non sul lavoro e dispone che, salvo comprovato impedimento, il lavoratore vi provveda nei modi indicati dall'azienda prima dell'inizio del suo orario lavorativo. Al secondo comma dispone che il numero di protocollo del certificato medico attestante lo stato di infermità venga comunicato all'azienda non oltre il secondo giorno di assenza ed anche l'eventuale proroga deve essere comunicata con le medesime modalità (art. 61 comma 3). Analogamente la certificazione del medico curante che attesti il prolungamento dell'originaria malattia o l'inizio di una nuova va comunicata al datore di lavoro entro 24 ore. Come chiarito nel primo periodo della disposizione la finalità è quella di consentire al datore di lavoro di adottare adeguate misure organizzative per il caso di assenza del lavoratore.*

5.3. L'art. 72, che reca le norme sui provvedimenti disciplinari, a titolo esemplificativo stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore, tra l'altro, nel caso in cui "non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e nei termini di cui agli artt. 55, 60 e 61".

5.4. Il successivo art. 74, che detta le disposizioni che regolano il licenziamento disciplinare nel contesto delle leggi vigenti, specifica che può costituirne causa,

pag. 13 di 18



per quanto qui interessa, l'assenza ingiustificata per oltre tre giorni lavorativi consecutivi, oppure assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi o alle ferie. Sottolinea che con interrompono la consecutività i giorni festivi o non lavorativi eventualmente intercorrenti (art. 74 lett. b). Al penultimo comma della citata norma si chiarisce poi che l'elencazione non esclude quegli altri comportamenti che per la loro natura o gravità configurano una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento.

5.5. Già dal tenore testuale delle disposizioni ricordate si evince che le parti sociali hanno inteso punire con il licenziamento quella condotta che per le modalità con le quali è realizzata si rivela particolarmente grave. Non qualunque assenza ingiustificata ma proprio quella che non solo supera i tre giorni lavorativi - continuativi o comunque ripetuti nell'arco di un anno - ma si caratterizzi anche per essere contigue a giorni festivi o di ferie. La norma poi sottolinea che l'assenza deve essere ingiustificata il che non può che voler dire che il lavoratore non abbia documentato le ragioni della stessa o che tali ragioni non siano risultate confermate all'esito del controllo datoriale. 5.6. Ben diversa è la fattispecie che si realizza nel caso in cui il lavoratore non rispetti il procedimento che è dettato dal contratto al fine di assicurare al datore di lavoro la possibilità di fronteggiare disagi organizzativi connessi alla mancata presenza di unità in organico. L'assenza, infatti, seppur tardivamente ben potrà essere giustificata e la condotta del lavoratore potrà essere valutata disciplinarmente in tale contesto e, in ragione della sua maggiore o minore incidenza sull'organizzazione potrà dar luogo all'irrogazione di una multa o, in casi più gravi, alla sospensione del lavoratore, la sanzione conservativa la più grave che può essere irrogata.

5.7. Resta da dire poi che la giustificazione dell'assenza non può che essere per sua natura prossima all'evento perché l'accertamento da parte del medico di fiducia non può sopravvenire a distanza di lungo tempo senza che ne siano presenti ragionevoli giustificazioni connesse ad accertamenti necessari. Il rilievo disciplinare del ritardo nella comunicazione è espressione della reazione datoriale al disagio organizzativo causato dalla condotta del lavoratore. L'assenza, tardivamente giustificata, è punita con la sanzione conservativa prevista dall'art. 72 lett. b). Ove, invece, l'arco temporale si dilati oltremodo viene meno la possibilità stessa di ritenere l'assenza, seppur tardivamente, giustificata e, dunque, la condotta potrà essere valutata nei più rigorosi termini dettati dall'art. 74. Dalle disposizioni esaminate non si evince una assimilazione della mancata

pag. 14 di 18



comunicazione dell'assenza con la sua ingiustificatezza. Piuttosto per poter ritenere ingiustificata l'assenza si deve poter presumere che la comunicazione delle ragioni giustificatrici o non sia intervenuta ovvero non sia più ragionevolmente possibile anche a cagione del tempo trascorso dall'assenza. (...)”.

Né dirimenti in senso contrario le comunicazioni INPS del 18.11.2022 e 06.02.2023, enfatizzate dal Tribunale di Piacenza nella gravata sentenza, costituenti dei semplici provvedimenti amministrativi, privi di efficacia vincolante per l'Autorità giudiziaria e che, comunque, riguardano esclusivamente l'ambito previdenziale dell'indennità di malattia.

Alla luce delle suesposte considerazioni, assorbenti di ogni altro aspetto dedotto in causa, il licenziamento intimato dalla [REDACTED] al [REDACTED] in data 03.11.2022 va annullato, accordando in favore del lavoratore odierno appellante la tutela reintegratoria “attenuata” di cui all'art. 18, 4° co. della Legge 300/1970, nel testo novellato dalla Legge 92/2012.

L'indennità risarcitoria spettante all'allora ricorrente, tenuto conto della data dell'intervenuto licenziamento, va quantificata nel massimo edittale previsto dalla norma e cioè in misura pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione mensile globale di fatto posto che non risulta, né allegato, né tantomeno documentato che il lavoratore nei dodici mesi successivi all'intervenuto licenziamento abbia reperito una nuova occupazione lavorativa¹.

Il tallone mensile dell'ultima retribuzione globale di fatto goduta dal lavoratore, odierno appellante, stando all'indicazione fornita dall'allora ricorrente, non oggetto di specifica e tempestiva contestazione, va quantificato in misura pari ad € 1.776,97.

La domanda dell'odierno appellante tesa ad ottenere la declaratoria di nullità del suo licenziamento, ai sensi dell'art. 18, comma 1, L. 300/1970, in quanto asseritamente “discriminatorio” e “ritorsivo”, oggetto del quarto motivo di appello,

¹ Sul punto, appare opportuno ricordare il costante orientamento della Suprema Corte di Cassazione secondo cui l'onere della prova dell'*aliunde perceptum e percipiendum* è a carico del datore di lavoro, che è tenuto a fornire indicazioni puntuali dell'esercizio di un'attività lavorativa, allegando circostanze di fatto specifiche, rivelandosi inammissibili richieste probatorie generiche o meramente esplorative; per quanto riguarda l'*aliunde percipiendum* in particolare, il datore deve allegare le circostanze specifiche da cui sia possibile desumere, anche presuntivamente, che la professionalità avrebbe potuto essere impiegata, in relazione alle situazioni di mercato, per il conseguimento di nuovi guadagni (si veda in tal senso tra le più recenti (Cass. civ., sez. lav., ord. 01/03/2024, n. 5588).



resta assorbita in quanto proposta in via subordinata alla richiesta di applicazione dell'art. 18, 4° del c.d. Statuto dei Lavoratori.

Si osserva, peraltro, *ad abundantiam*, che tale domanda non avrebbe potuto comunque trovare accoglimento, non avendo il lavoratore adempiuto agli oneri assertivi e probatori su di lui gravanti in materia.

Al riguardo, si ricorda che la Corte di Cassazione (Cass. 23338/2018) ha approfondito la questione relativa alla ripartizione dei carichi probatori incombenti sulle parti in caso di licenziamento discriminatorio precisando che sul lavoratore incombe la prova del fattore di rischio, del trattamento meno favorevole e della correlazione significativa intercorrente tra questi elementi e la discriminazione lamentata; viceversa, sul datore di lavoro incombe l'onere di fornire la prova di «*circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione*».

Quanto, poi, al licenziamento "ritorsivo", la Corte di Cassazione (ord. 3 agosto 2023, n. 23702) anche di recente ha ribadito i seguenti principi:

1. affinché sia accolta la domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto fondato su motivo illecito, è necessario che *“l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso”* (v. Cass. nn. 6338/2023; 26399/2022 e n. 9468/2019);
2. l'onere della prova del licenziamento ritorsivo ricade sul lavoratore (ex art. 2697 c.c., non operando l'art. 5 L. n. 604/1966) e può essere assolto anche mediante presunzioni (Cass. n. 20742/2018);
3. il giudice non è tenuto a procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, vale a dire *“quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento”* (Cass. n. 5555/2011); nondimeno può valorizzare il complesso degli *“elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo di recesso, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere*



raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso” (Cass. n. 23583/2019);

4. “l’allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall’onere di provare, ai sensi dell’art. 5 della l. n. 604 del 1966, l’esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso”; e, qualora tale prova sia stata fornita (almeno apparentemente), spetta al prestatore l’onere di dimostrare “l’intento ritorsivo e, dunque, l’illiceità del motivo unico e determinante del recesso” (v. Cass. n. 26035/2018 e Cass. n. 27325/2017).

Nel caso di specie, il lavoratore appellante si è limitato ad eccepire in maniera generica e non circostanziata che il suo licenziamento sarebbe avvenuto in considerazione della sua condizione di disabilità e quale ritorsione del suo infortunio, senza null’altro specificare. Tali allegazioni, oltre a concretizzarsi in affermazioni apodittiche, sono rimaste peraltro prive di riscontro probatorio.

A ciò aggiungasi che l’acclarata sussistenza di un comportamento disciplinarmente rilevante imputabile al lavoratore, consistito nella tardiva giustificazione della sua assenza dal lavoro dal 10/10/2022 al 18/10/2022, in mancanza di evidenze di segno contrario, induce ad escludere qualsivoglia intento ritorsivo e/o discriminatorio nei suoi confronti.

Avuto riguardo all’esito complessivo del giudizio, le spese di entrambi i gradi del giudizio vanno poste a carico dell' [REDACTED] risultata soccombente, ai sensi dell’art. 91 c.p.c. e vengono liquidate coma da dispositivo in applicazione dei parametri “minimi” di cui al D.M. 55/2014 e successive modifiche ed integrazioni, tenuto conto, in particolare, del valore indeterminato della controversia (da considerarsi di bassa complessità), dell’assenza di una fase di trattazione/istruttoria in questo grado e dei criteri di cui all’art. 4, 1° co. del Decreto cit. (fra cui la ripetitività delle difese svolte e l’esiguità degli incombenti difensivi posti in essere in favore del lavoratore appellante).

P.Q.M.

ogni diversa e contraria domanda o eccezione disattesa, assorbita o respinta, definitivamente decidendo:

- in accoglimento dell’appello, riformando integralmente la sentenza gravata, annulla il licenziamento intimato dalla [REDACTED] al [REDACTED] in data 03.11.2022;



- per l'effetto, ai sensi dell'art. 18, 4° comma della Legge 300/1970, condanna la [REDACTED] a reintegrare l'odierno appellante nel posto di lavoro in precedenza occupato ed a corrispondergli, a titolo d'indennità risarcitoria, la somma di € 21.323,64 pari a numero dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto goduta dal lavoratore, maggiorata di interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data odierna al saldo effettivo ai sensi dell'art. 429 c.p.c.;

- condanna, altresì, la [REDACTED] al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella eventualmente accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative;

- condanna, infine, la [REDACTED] al pagamento delle spese di entrambi i gradi del giudizio, che si liquidano, per il primo grado, in € 5.000,00 a titolo di compenso professionale, oltre al 15% per rimborso forfettario spese generali, IVA, se dovuta e CPA, come per legge e, per questo grado del giudizio, in € 3.500,00 a titolo di compenso professionale, oltre al 15% per rimborso forfettario spese generali, IVA, se dovuta e CPA, come per legge, somme tutte da distrarsi in favore dell'Avv. Francesco Chinni, procuratore dell'odierno appellante dichiaratosi antistatario ai sensi dell'art. 93 c.p.c.

Così deciso a Bologna, nella camera di consiglio del giorno 29.07.2026

Il Consigliere est.

dott. Roberto Pascarelli

Il Presidente

dott.ssa Sussanna Mantovani

