

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Assenza dal lavoro: quando è “ingiustificata” e può scattare il licenziamento. Tutte le regole

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



A indicare dopo quanti giorni di assenza può scattare la risoluzione del rapporto di lavoro sono i contratti collettivi: in genere si va dai 3 ai 6 giorni

Ascolta l'articolo

30 NOVEMBRE 2025 ALLE 05:00 7 MINUTI DI LETTURA

Il tema dell'assenza ingiustificata del prestatore di lavoro e della possibile reazione del datore di lavoro è materia di notevole interesse. Con l'aiuto di Claudio Ponari, avvocato dello studio legale Trifirò & Partners, cerchiamo di capire come è disciplinato il caso in cui il datore di lavoro si trovi di fronte a una repentina assenza del prestatore di lavoro che, per svariate ragioni, (le più

frequenti sono la malattia non certificata e/o le ferie non autorizzate) si assenta dal posto di lavoro, senza comunicare alcunché. E quali sono le conseguenze.

Quando un'assenza è ingiustificata?

Un'assenza può dirsi ingiustificata non tanto e non solo perché manca un motivo legittimo (ad esempio malattia), ma anche e soprattutto perché il lavoratore ha violato gli obblighi di comunicazione e, in caso di malattia, di certificazione previsti dal CCNL (o dal regolamento aziendale) applicato oltre che dai principi di correttezza e buona fede che governano il rapporto di lavoro.

In punto va chiarito che:

1. Il lavoratore ha il dovere di comunicare tempestivamente (entro il termine stabilito dal CCNL e/o dai regolamenti aziendali) la propria assenza e le ragioni della stessa, per non arrecare un pregiudizio organizzativo al datore di lavoro, che fa affidamento sulla sua prestazione (così Corte di Appello di l'Aquila, 17 aprile 2025 n.148; Tribunale Torre Annunziata, Sez. lav, 15 dicembre 2015 n. 2231).
2. L'inosservanza delle procedure di comunicazione previste dal CCNL (es. avviso telefonico o email prima dell'inizio del turno, invio del certificato medico entro un termine stabilito v., tra gli altri, l'art. 184 del CCNL TDS che richiede l'immediata notizia dell'assenza mentre l'art 14, titolo VI, del CCNL metalmeccanico industria richiede che la comunicazione sia inviata entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza) rende l'assenza "ingiustificata" ai fini disciplinari, anche se la causa sottostante (es. una malattia effettiva) sarebbe legittima.

Il punto è rilevante quanto giudicato dal Trib Nola con la sentenza 9 aprile 2024 n. 820 secondo cui "la lettura del CCNL porta a ritenere che l'ingiustificatezza dell'assenza non riguardi l'effettività o meno della malattia, ma il mancato adempimento degli obblighi di comunicazione gravanti sul lavoratore; in sostanza è ingiustificata l'assenza quando vi è stata omissione del

comportamento attivo prescritto a carico del lavoratore, con la conseguenza che tale omissione rende l'assenza ingiustificata, ancorché fondata su uno stato di malattia esistente”.

In termini la S.C. ha giudicato che “il contratto collettivo nazionale di lavoro per le industrie metalmeccaniche prevede una serie di obblighi a carico del lavoratore assente per malattia, tutti volti a portare a conoscenza il datore di lavoro del motivo che giustifica l'assenza del dipendente. Nel caso che sia omesso anche uno solo di tali adempimenti, salvo giustificato impedimento (ossia un impedimento che giustifichi la mancata ottemperanza di tali obblighi), l'assenza è considerata ingiustificata.

La mancata osservanza di tali obblighi è punita con una sanzione conservativa solo se l'assenza anzidetta non travalichi il quarto giorno, mentre il protrarsi dell'assenza oltre tale limite costituisce giusta causa di licenziamento, posto che l'ingiustificatezza dell'assenza non riguarda l'effettività o meno della malattia, ma il mancato adempimento degli obblighi di comunicazione gravanti sul lavoratore” (Cass. 8 novembre 2017, n. 26465).

Cosa deve fare il datore di lavoro quando non riceve alcuna comunicazione dal lavoratore assente?

Qualora il datore di lavoro intenda procedere in via disciplinare è tenuto a contestare specificamente i giorni di assenza, elevando la relativa contestazione al domicilio comunicato dal lavoratore stesso in azienda (tematica che può essere complessa in quei casi in cui il lavoratore stia perpetuando l'assenza senza essere reperibile nel domicilio comunicato).

La contestazione deve essere tempestiva avuto riguardo al momento in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza dell'assenza ingiustificata.

Il lavoratore potrà rendere le giustificazioni, eventualmente anche con l'ausilio di un rappresentante sindacale; a tale riguardo è opportuno che il lavoratore utilizzi la sede del procedimento disciplinare per fornire tutte le informazioni utili ad

escludere o quantomeno mitigare la responsabilità da mancata informativa. A tale riguardo il lavoratore potrebbe, ad esempio, dimostrare di non essere stato nelle condizioni di implementare le anzidette comunicazioni per impossibilità (ad esempio in caso di ricovero improvviso ospedaliero o in caso di privazione temporanea della libertà personale o di gravissimo stato di incoscienza o incapacità). In punto molti CCNL utilizzano la dicitura di "giustificato impedimento" o "comprovato impedimento" e quindi una nozione che può ricomprendere situazioni in cui, pur non essendoci un evento catastrofico (ipotesi tipica di forza maggiore), sussiste un ostacolo oggettivo e insormontabile alla comunicazione.

Va chiarito che la giurisprudenza tende ad interpretare questa nozione in modo restrittivo; l'impedimento deve, infatti, essere assoluto tal per cui la comunicazione deve essere impossibile, non solo difficile o scomoda e temporaneo, sicché la giustificazione vale solo per il tempo in cui perdura l'impedimento. Una volta che l'impedimento viene meno, il lavoratore è tenuto a comunicare immediatamente la sua situazione.

Un caso significativo affrontato dalla giurisprudenza riguarda il lavoratore che sia privato della libertà personale per detenzione. In punto la Corte di Appello di Lecce ha giudicato che, sebbene la detenzione sia un motivo astrattamente idoneo a giustificare l'assenza, essa non costituisce un'esimente atta a giustificare il difetto di adeguata comunicazione (Corte di Appello di Lecce 4 marzo 2022, n. 172). E' stato giudicato, infatti, che anche in stato di detenzione, il lavoratore ha la possibilità di mettersi in contatto con il datore di lavoro, ad esempio tramite il proprio avvocato o i familiari. Con tale sentenza la Corte ha valutato che un'informazione incompleta e informale non è sufficiente a soddisfare l'obbligo di comunicazione, in quanto non permetteva all'azienda di conoscere le ragioni e la durata presumibile dell'assenza per riorganizzare il servizio "non rileva affatto che il direttore amministrativo avesse appreso informalmente, dalla moglie del ricorrente, che costui era stato arrestato, perché l'informazione era incompleta e non idonea a consentire all'azienda di assumere

i provvedimenti necessari alla sostituzione del dipendente. Non era dato sapere, infatti, la ragione dell'arresto e se si trattava di una misura temporanea, di natura cautelare o definitiva, di breve o di lunga durata, insomma mancavano le notizie minime utili per regolarsi di conseguenza. In conclusione una comunicazione priva dei requisiti minimi per svolgere la sua funzione, resa verbalmente, in modo assolutamente incompleto, non è idonea a giustificare un'assenza protrattasi per lungo tempo senza alcuna notizia ufficiale”.

Va anche rilevato che il lavoratore potrebbe anche allegare che la mancata comunicazione sia dipesa da fatto imputabile al datore di lavoro, ma dovrebbe essere in grado di fornire la relativa dimostrazione.

Ricevute le giustificazioni il datore di lavoro deve decidere se ritenere le stesse idonee a giustificare l'assenza e quindi archiviare il procedimento disciplinare, limitandosi a non retribuire i giorni di mancata prestazione o sanzionare disciplinarmente il lavoratore.

Il datore di lavoro può licenziare il lavoratore che sia rimasto assente ingiustificato?

La sanzione appropriata per l'assenza è definita soprattutto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.

La possibilità di licenziare un lavoratore per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo a seguito di un'assenza ingiustificata non è definita, in termini generali ed assoluti, da un numero di giorni determinato stabilito dalla legge. Infatti la soglia specifica che determina la gravità dell'inadempimento, tale da giustificare la sanzione espulsiva, è demandata principalmente alla contrattazione collettiva di settore.

L'art. 2119 del codice civile, com'è noto, definisce la giusta causa come una circostanza che "non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto". Si tratta di una clausola generale che richiede di essere concretizzata. E' la contrattazione collettiva a tipizzare le condotte che costituiscono infrazioni

disciplinari ed a stabilire una scala di sanzioni, ivi compresa la sanzione massima del licenziamento per giusta causa.

Ad esempio:

- CCNL Turismo Industria: prevede il licenziamento per "giusta causa" in caso di "assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni"
- CCNL Terziario Distribuzione e servizi: prevede il licenziamento senza preavviso per assenza ingiustificata per oltre tre giorni nell'anno solare;
- CCNL per i dipendenti delle imprese Metalmeccaniche (Artigianato): contempla il licenziamento con preavviso per "assenza ingiustificata dal servizio pari o superiore a 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi"

Per contro il CCNL industria metalmeccanica considera le assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie come ipotesi di licenziamento con preavviso (giustificato motivo soggettivo).

Da quanto sopra si evince che la soglia più comune si attesta tra i 3 e i 6 giorni di assenza ingiustificata, a seconda che siano considerati consecutivi o meno e in base al settore di riferimento.

Va da sé che, per determinare dopo quanti giorni di assenza ingiustificata sia possibile procedere con un licenziamento per giusta causa, è indispensabile consultare il CCNL applicato al rapporto di lavoro.

La valutazione di proporzionalità

Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, viene in rilievo la previsione dell'art. 30, comma 3, della Legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo la quale "il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione

di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento”.

Ergo anche se l'attività di valutazione della giusta causa è rimessa al Giudice, in quanto l'art. 2119 c.c. è comunque norma aperta che presuppone un accertamento concreto, il parametro offerto dalla contrattazione collettiva è certamente fortemente indicativo, essendo necessaria da parte del Giudicante che intenda discostarsi dalle previsioni della contrattazione collettiva una specifica motivazione che denunci la non coerenza della tipizzazione espressa dalla contrattazione collettiva rispetto agli standards dell'ordinamento, esistenti nella realtà sociale.

L'assenza ingiustificata può essere interpretata come dimissioni di fatto?

E' possibile; la legge n. 203 del 13 dicembre 2024 ha introdotto il comma 7-bis all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, stabilendo un nuovo meccanismo per gestire l'assenza prolungata e non comunicata del lavoratore.

La norma prevede testualmente che “in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra

l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza” .

Ciò vuol dire che quando l'assenza ingiustificata del lavoratore si protrae per un periodo superiore a quello previsto dal CCNL applicato per l'irrogazione della sanzione espulsiva (ed in assenza di una specifica previsione contrattuale, la legge fissa una soglia di quindici giorni) la legge introduce una presunzione legale tal per cui l'assenza prolungata e ingiustificata viene interpretata come una manifestazione di volontà del lavoratore di recedere dal contratto. Di conseguenza, il rapporto di lavoro "si intende risolto per volontà del lavoratore".

In questo caso, qualora il datore di lavoro intenda avvalersi di questa facoltà deve effettuare una comunicazione alla sede territoriale dell'ispettorato nazionale del lavoro (INL) e la cessazione del rapporto non consegnerà al licenziamento, ma alle dimissioni con la conseguenza che non troverà applicazione la disciplina sanzionatoria prevista per i licenziamenti illegittimi e il lavoratore non avrà diritto all'indennità di disoccupazione (NASPI), in quanto la cessazione è imputata alla sua volontà.

Va notato che anche in quest'ipotesi, v'è una clausola di salvaguardia per il lavoratore: la presunzione di dimissioni non opera se il lavoratore riesce a dimostrare che la mancata comunicazione dell'assenza è dovuta a "causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro" con una simmetria che richiama le ipotesi di mancata comunicazione già richiamate supra che dipendano da forza maggiore o da fatto imputabile al datore di lavoro che tuttavia è onere del lavoratore allegare e provare.

Va chiarito che questa nuova procedura si affianca e non sostituisce la facoltà del datore di lavoro di procedere in via disciplinare con il licenziamento. Il datore di lavoro, di fronte a un'assenza ingiustificata che superi la soglia prevista dal CCNL, si trova, nei fatti, di fronte a una duplice opzione:

- può avviare il procedimento disciplinare contestando l'assenza al lavoratore e, all'esito del procedimento, irrogare il licenziamento per giusta causa (ove

previsto dal CCNL). In questo caso, la cessazione del rapporto è un licenziamento a tutti gli effetti, con diritto del lavoratore all'eventuale naspi e possibilità di impugnazione per far valere l'illegittimità del recesso

oppure

- può attendere il superamento della soglia e applicare la nuova norma, verificando che l'assenza superi il termine previsto dal ccnl (o i 15 giorni in assenza di previsione) e, comunicando la circostanza all'ispettorato del lavoro, considerare il rapporto risolto per volontà del lavoratore.
