

Tribunale di Gorizia Sezione Lavoro

Sentenza 28 maggio 2026 n. 96

**Repubblica Italiana**  
**In Nome Del Popolo Italiano**  
**Il Tribunale Di Gorizia**

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro in persona del dott. Gabriele Allieri ha pronunciato la seguente

**sentenza**

nella causa r.g. n. 139/2026 promossa da:

(...)

**ricorrente**

**contro**

(...)

**resistente**

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti di costituzione in giudizio.

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

**1.** Con ricorso ex art. 441-bis c.p.c., depositato il 17 marzo 2026, (...) ha convenuto in giudizio (...) per la quale ha lavorato dal 21.07.2003 al 02.12.2025, chiedendo, in via principale, che venga dichiarata l'inefficacia del licenziamento adottato per fatti concludenti e applicata la tutela di cui all'art. 18, co. 1, 2 e 3, St. Lav., e, in subordine, che venga dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimatogli in violazione dell'art. 2110 c.c., con condanna della società, ai sensi dell'art. 18, co. 4 e 7, St. Lav., a reintegrarlo nel posto di lavoro e a pagargli un'indennità commisurata alla sua ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Ha inoltre chiesto che, in conseguenza della reintegrazione, la società venga condannata a ripristinare l'indennità di malattia con decorrenza dal gennaio 2026.

**1.1.** A sostegno della sua pretesa, il ricorrente ha ricostruito il complessivo iter medico che, a seguito della diagnosi di un adenocarcinoma prostatico dell'08.02.2025, l'ha visto assente dal lavoro per alcuni giorni a marzo e ad aprile 2025 e poi, continuativamente, dal 28.04.2025 fino al 31.03.2026. In tale arco di tempo, ha riferito d'essere stato sottoposto ad interventi chirurgici alla prostata e di drenaggio del linfocele a causa di complicazioni post-operatorie. La (...) sarebbe stata resa sempre

edotta delle sue assenze mediante apposite certificazioni mediche e sarebbe stata a conoscenza della patologia oncologica diagnosticata, come s'evincerebbe da taluni scambi di messaggi tra il ricorrente e l'addetta all'elaborazione delle paghe, da un lato, e il ricorrente e il direttore della Cantina, dall'altro lato.

**1.2.** Ha quindi riferito d'aver appreso della cessazione del rapporto di lavoro esaminando il prospetto paga del mese di dicembre 2025, ove era indicata la data di cessazione nel giorno 02.12.2025, il tutto senza che gli fosse mai stata recapitata alcuna formale comunicazione.

Su questi presupposti, ha dedotto la radicale inefficacia del recesso.

**1.3.** Inoltre, ha evidenziato che, in ogni caso, data la gravità della patologia, la datrice di lavoro avrebbe dovuto applicargli il c.d. comporta lungo, previsto dall'art. 62 Ccnl applicabile.

**1.4.** Infine, in conseguenza della reintegrazione, ha chiesto il ripristino dell'indennità di malattia a partire da gennaio 2026, in applicazione dell'art. 25 Cpl.

**2.** (...) si è costituita in giudizio chiedendo la reiezione del ricorso.

**2.1.** Ha in primo luogo dedotto d'aver formalmente comunicato al lavoratore il proprio recesso, mediante racc. a/r validamente trasmessa per "compiuta giacenza".

**2.2.** In secondo luogo, ha allegato che il lavoratore non avrebbe mai comunicato al datore di lavoro, come era invece suo onere, la propria grave situazione patologica, a nulla rilevando le comunicazioni, del tutto informali, intercorse tra il ricorrente ed esponenti della (...)

**2.3.** Ha infine chiesto di rigettare anche la domanda di ripristino dell'indennità di malattia, atteso che la disciplina contrattuale invocata a suo sostegno non sarebbe contenuta in un accordo sottoscritto dalle parti firmatarie il Ccnl.

**3.** Fallito il tentativo di conciliazione, la causa è stata istruita documentalmente e quindi discussa dai difensori delle parti. In sede di discussione, parte ricorrente ha dato atto della formale trasmissione e ricezione della lettera di licenziamento e ha perciò insistito soltanto per l'accoglimento delle ulteriori conclusioni, di cui la resistente ha chiesto invece il rigetto.

**4.** Così ricostruito l'iter processuale, va premesso il quadro di fatto rilevante ai fini del decidere, integralmente ricostruibile in base ai documenti allegati agli atti introduttivi.

**4.1.** Risulta che (...) sia stato destinatario d'una diagnosi di adenocarcinoma prostatico fin dall'08.02.2025 (cfr. doc. 6 ricorrente).

Tale patologia, in concorrenza con altre, è risultata decisiva per il riconoscimento dell'invalidità civile, con totale e permanente inabilità lavorativa, a far data dal 26.03.2025 (cfr. doc. 5 ricorrente).

È altresì pacifico che nessuna di queste due circostanze sia mai stata portata a conoscenza del datore di lavoro convenuto.

**4.2.** Dopo una prima assenza del 19.03.2025 e un'altra del 04.04.2025, risulta che (...) si sia assentato dal 28.04.2025 al 30.04.2025, comunicando il relativo certificato, mediante messaggio Whatsapp, a (...) addetta all'elaborazione delle paghe della (...) (cfr. doc. 38 ricorrente).

Di seguito, essendo stato ricoverato il 01.05.2025, (...) ha inoltrato al direttore della cantina (...) ancora via Whatsapp, la comunicazione d'inizio ricovero (cfr. doc. 9 ricorrente e doc. 7 resistente).

Entrambi i certificati, in quanto ad uso datoriale, non recano alcuna specificazione in merito alla diagnosi.

**4.3.** Dimesso il 10.05.2025, (...) ha ricevuto una prognosi fino al 24.05.2025, estesa fino al 29.06.2025, come risulta dai documenti e dalle certificazioni comunicate via e-mail a (...) (cfr. doc. 11 e 12 ricorrente; doc. 8 resistente).

I documenti in questione, nella versione trasmessa al datore di lavoro, non recano alcuna diagnosi, benché quello relativo al periodo 10.05/24.05 provenga dal dipartimento di chirurgia generale di urologia e dia conto del ricovero del ricorrente.

**4.4.** Va evidenziato che in questo arco di tempo s'inseriscono due conversazioni meritevoli d'attenzione e dalle quali s'evince che, presso il datore di lavoro, non era ignoto che (...) stesse affrontando un difficoltoso iter terapeutico, a cui (...) e (...) non erano certo insensibilmente disinteressati.

**4.4.1.** Invero, il 03.06.2026, (...) sempre utilizzando il canale Whatsapp, ha scritto a (...) per ottenere un'integrazione della documentazione relativa ad un suo periodo d'assenza per malattia. Evidentemente conscia del periodo difficile affrontato dal collega, gli si è rivolta premettendo "so che non è il momento..." e ha concluso scrivendo "scusa se ti ho disturbato.". A fronte delle minuziose indicazioni date da (...) (...) ha aggiunto "Grazie e scusami ancora"; poi, con fare discreto, ha proseguito scrivendo "Se posso chiederti come stai?"; ottenuta una risposta tranquillizzante - "abbastanza bene" -, seguita dalla precisazione "purtroppo qualche complicazione post che rallenta

la ripresa", (...) ha chiesto apertamente "hai fatto un intervento?" e (...) con criptica allusione, ha risposto "Sì. Maschile (per ironizzare un po')" (cfr. doc. 18 ricorrente).

A questo dialogo ha fatto poi seguito la trasmissione della comunicazione d'inizio ricovero del 20.06.2025 (cfr. doc. 10 resistente), priva di indicazioni specifiche sulla diagnosi, e alla quale (...) ha risposto ringraziando e augurando "in bocca al lupo!!?" (cfr. doc. 18 ricorrente).

Va escluso che il riferimento ad una patologia maschile compiuto da Pelos sia stato di per sé sufficiente a rendere (...) del tumore alla prostata diagnosticato. Tuttavia, il dialogo intercorso, e l'attenzione serbata in quella e nelle successive occasioni dalla collega, denotano comunque che costei fosse consapevole della criticità delle condizioni del ricorrente.

**4.4.2.** Una consapevolezza senz'altro più compiuta è stata invece appannaggio del direttore (...).

Lo si evince dallo scambio di messaggi Whatsapp del 03.06.2025, avviato proprio da (...) che, rivolgendosi a (...) operato proprio in quella giornata, ha scritto: "Buongiorno (...) come stai? Com'è la situazione? Andato tutto bene?".

(...) senz'altro più disinvolto ed esplicito, ha risposto "Buongiorno, l'intervento è andato bene. È il discorso che è un po' più complicato. Oggi sono di nuovo ricoverato (Day Hospital 2/3) per un drenaggio. In sostanza il tumore non c'è più, ma la ripresa è rallentata".

Da questa conversazione emerge in modo chiaro che (...) ha riferito al Direttore della (...) - da questa indicato come il soggetto designato a ricevere, anche via Whatsapp, le comunicazioni attinenti alla malattia dei dipendenti (cfr. p. 3 memoria difensiva) - il fatto che il suo problema era oncologico.

Inoltre, il tenore della conversazione, vuoi perché suscitata da un interessamento di (...) vuoi per la disinvoltura con cui (...) ha fatto riferimento al "tumore", suggerisce in modo univoco che la natura oncologica della patologia non sia stata svelata solo in quel momento; infatti, la preoccupazione di (...) e, soprattutto, il "tono incisivo", perché privo di premesse e spiegazioni prodromiche, di (...) lasciano intendere che questi stesse colloquiando con un individuo pienamente consapevole della patologia diagnosticata e dell'iter terapeutico seguito.

A conferma di ciò va del resto considerato che, sebbene non risulti che (...) (...) sia stato formalmente destinatario di comunicazioni relative alla sottoposizione di (...) ad un intervento chirurgico, il fatto che egli abbia avviato la conversazione, esattamente il giorno dell'intervento e per sapere se fosse "andato tutto bene", fornisce la dimostrazione che egli era stato messo comunque al corrente dell'operazione.

Ciò consente di ritenere che, al di là delle linee di comunicazione formali, siano esistiti canali informativi informali e paralleli, che hanno fornito al Direttore un novero d'informazioni "aggiuntive" rispetto a quelle emergenti dai documenti in atti.

D'altra parte, che sia esistito uno scambio di informazioni "parallelo" pare del tutto fisiologico, anche dal lato "umano", se solo si riflette sul fatto che (...) al momento della diagnosi, era dipendente della (...) da oltre vent'anni e, quindi, verosimilmente, un pilastro della recente "storia" aziendale.

**4.3.** In quest'arco di tempo, risulta poi che (...) sia stato nuovamente ricoverato il 20.06.2025, con dimissioni il 25.06.2025 e prognosi fino al 04.07.2025 (cfr. doc. 10 e 11 resistente).

È pacifico che i documenti trasmessi al datore di lavoro non facciano alcun riferimento alla diagnosi.

**4.4.** Questo periodo di malattia è stato poi oggetto di proroga dal 04.07.2025 al 31.08.2025.

Il relativo certificato è stato oggetto di due elaborazioni, stante la rettifica del primo (cfr. doc. 12 resistente) e la sua rielaborazione ex novo (cfr. doc. 15 resistente).

Tuttavia, è documentale che (...) allorché ha giustificato l'assenza dal 04.07.2025, abbia trasmesso a (...) sempre via Whatsapp, anche il certificato ad uso del lavoratore (cfr. doc. 18 e 22 ricorrente). In questo documento, alla voce "nota di diagnosi" si legge "convalescenza in recente intervento di prostatovesicuclectomia (02/05/2025) complicata da linfocele in corso di trattamento".

Questa indicazione è invero comprensibile solo a fronte d'una preparazione medica specifica, non esigibile da (...) né, invero, da alcun esponente della (...). Nondimeno, risulta che (...) dopo aver reso noti gli interventi (a (...) e (...)) e la sussistenza d'una patologia oncologica (almeno a (...) (...)), abbia reso noto anche l'intervento subito e la ragione delle complicazioni.

**4.5.** Di seguito, risulta che (...) abbia trasmesso una nuova comunicazione d'inizio ricovero dell'11.07.2025 e l'attestato di dimissioni del 21.07.2025 (cfr. doc. 13 e 14 resistente). Questi documenti non contengono alcuna precisazione sulla diagnosi.

**4.6.** Poi, a partire dal certificato del 23.07.2025, e quindi in ogni certificato successivamente trasmesso alla (...) risulta sempre barrata l'apposita casella "stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta" (cfr. docc. 16, 17, 18, 19, 20 resistente).

Quindi, da quel momento, alla (...) è risultato conosciuto che lo stato patologico di (...) era "sotteso o connesso" ad una situazione d'invalidità.

Si rammenta che l'accertamento dell'invalidità in capo a (...) non era stato portato a conoscenza della (...) nondimeno, la valorizzazione della predetta voce nei certificati ha senz'altro posto la resistente nella condizione alternativa o di dare per conosciuto quello stato o, nel suo stesso interesse, e in caso di dubbio, di procedere ad ogni approfondimento del caso.

**4.7.** A corredo di questo quadro, s'evidenzia che, salva la trasmissione dei certificati, non risulta che vi sia stato più alcun contatto tra la datrice di lavoro e il lavoratore assente per malattia; l'ulteriore contatto fra le parti giungerà solo nel successivo gennaio 2026, quando (...) chiederà conto delle ragioni per cui il prospetto paga di dicembre 2025 riportasse la data di cessazione del rapporto (cfr. doc. 37 resistente).

**4.8.** Infine, in merito alle assenze complessivamente maturate, va precisato che esse sono pacifiche ed è dunque provato che esse siano state superiori a 180 giorni nell'arco di 12 mesi compreso nel periodo dal 01.12.2024 al 30.11.2025.

**5.** Chiarito il quadro di fatto, la disposizione rilevante ai fini del decidere è l'art. 62 Ccnl per i Dipendenti di Cooperative e Consorzi agricoli, pacificamente applicabile al rapporto di lavoro.

La disposizione, titolata "Malattia ed infortunio", al co. 1 stabilisce che "l'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata tempestivamente, anche telefonicamente o comunque secondo le indicazioni date a livello aziendale, al datore di lavoro entro il normale inizio dell'orario di lavoro". Il co. 3 aggiunge 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".

Sono quindi previsti due distinti periodi di comportamento.

Il primo è pari a 180 giorni nell'arco di dodici mesi. È quello di cui la (...) (...) ha fatto applicazione.

Il secondo è di 12 mesi nell'arco di 18 mesi. Il presupposto per la sua applicazione, rivendicata da (...) è che il lavoratore sia contraddistinto da una "patologia oncologica", che sia "grave" e "documentata".

Ai fini del comportamento lungo, è dunque valorizzata una specifica patologia ed è richiesto che essa abbia un requisito "medico" - la gravità - e un requisito "burocratico" - ossia che essa sia "documentata". Tale ultimo termine, in particolare, predica non solo l'esistenza d'un certificato, o atto equipollente, che manifesti la gravità della malattia, ma, nella misura in cui il "documento" è strumento di comunicazione di dati rilevanti, implica anche che quei dati siano posti a disposizione del datore di lavoro affinché egli, preso atto, garantisca al dipendente la conservazione del posto per il tempo prescritto.

Pacifico che a (...) è stata diagnostica una "patologia oncologica", la decisione della causa dipende da due questioni, ovverossia, da una parte, la verifica astratta se la sua patologia sia anche "grave" nel senso dell'art. 62 Ccnl e, dall'altra parte, in caso di risposta affermativa alla prima questione, se la (...) sia stata posta in condizione di tenerne conto, proprio in vista dell'applicazione del c.d. comportamento lungo.

**5.1.** Alla prima questione va data risposta affermativa.

Depongono in tal senso due dati.

**5.1.1.** Il primo attiene al fatto che i certificati medici trasmessi dal 23.07.2025, pur non indicando l'esigenza di terapie salvavita, valorizzano l'apposita casella "stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta" (cfr. docc. 16, 17, 18, 19, 20 resistente). In effetti, l'accertamento dell'invalidità del ricorrente è espressamente dipeso dalla patologia tumorale diagnosticata (cfr. doc. 5 ricorrente).

Non rileva lo scopo "giuridico" per cui è stata valorizzata quella casella, quanto piuttosto, da un punto di vista "naturalistico-fattuale", ciò che quella valorizzazione fa emergere: è da ritenere senz'altro grave una patologia che determini, o concorra a determinare, un'invalidità in capo a chi ne è afflitto.

D'altro canto, la durata della malattia e delle complicanze post-operatorie -che, dissipando dubbi adombrati nella memoria difensiva, non vanno valutati come avulsi dalla patologia curata, ma debbono essere ad essa ricollegate perché dipendenti dall'intervento chirurgico cui (...) si è sottoposto per curare il tumore - depongono ugualmente per un'ipotesi oncologica non certo lieve, ma, appunto, "grave".

### **5.1.2. Il secondo dato è invece ricavabile dall'interpretazione del Ccnl.**

Va ricordato, a tal proposito, che "i criteri ermeneutici dettati dagli artt. 1362 e ss. cod. civ. rappresentano.. .gli strumenti con cui interpretare la contrattazione collettiva.. .più recentemente, l'interpretazione dei contratti collettivi si è orientata verso un processo di circolarità del percorso ermeneutico, di pari passo all'evoluzione giurisprudenziale in materia civile, interpretazione che tiene in considerazione tutti i criteri ermeneutici (sia quelli tradizionalmente definiti soggettivi che quelli configurati come oggettivi) su un livello di equiordinazione, percorso ove l'interprete è tenuto a confrontare il significato desumibile dall'applicazione del criterio letterale con quello desumibile dall'intero atto negoziale e dal comportamento complessivo delle parti, coordinando tra loro le singole clausole alla ricerca di un significato coerente con quanto risulta dall'applicazione di tali ulteriori criteri" (Cass., n. 30141/2022; v. anche Cass. n. 24483 del 2021).

Procedendo secondo queste coordinate, va rilevato che l'art. 62, nell'indicare il presupposto per l'applicazione del comporto lungo per i pazienti oncologici si limita ad indicare che la patologia deve essere "grave". Nel far ciò, non fornisce indicazioni ulteriori rispetto alle condizioni al ricorrere delle quali ravvisare la gravità, omettendo, in particolare, di menzionare la necessità di particolari trattamenti e terapie, quali chemioterapia, radioterapia o comunque terapie salvavita.

La mancanza d'indicazioni nell'art. 62 è funzionale a valorizzare la natura "elastica" della nozione di gravità, ascrivibile alla tipologia delle clausole generali, il cui significato va ricostruito valorizzando il senso letterale della disposizione, le previsioni dell'intero atto negoziale e, non da ultimo, eventuali elementi esterni relativi all'evoluzione della scienza medica, dando concretezza a quella parte mobile della disposizione che le parti sociali hanno voluto tale per adeguarla ad un dato contesto storico-sociale, ovvero a determinate situazioni non esattamente ed efficacemente specificabili "a priori".

Se gli elementi esterni coincidono con quelli "naturalistico-fattuali" poc'anzi menzionati, sotto il profilo sistematico la lettura dell'art. 62 è da abbinare a quella dell'art. 30, dedicato a "Permessi per malattia". Esso, al co. 1, consente al lavoratore che abbia superato il comporto ordinario di chiedere un periodo di aspettativa per un periodo massimo di 6 mesi. Il successivo co. 3 dispone che, "a fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salva vita, periodicamente documentata da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore potrà fruire previa richiesta scritta di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e, comunque, di durata non superiore a 6 mesi".

È dato rilevare che, diversamente dall'art. 62, che si limita ad enunciare il requisito della "gravità", l'art. 30, dedicato a chi abbia superato il periodo di comporto, accorda l'aspettativa a chi sia non solo malato grave, ma anche destinatario di "terapie salvavita", introducendo così un requisito ulteriore, del tutto specifico e in alcun modo menzionato ai fini del comporto lungo.

Dal punto di vista sistematico, deve dunque ritenersi che questo requisito ulteriore non sia necessario ai fini del comporto lungo, per il quale "basta" la sussistenza d'una patologia oncologica grave.

In questo modo, l'analisi sistematica dell'art. 62 conferma quanto verificato all'esito della sua analisi letterale.

**5.1.3.** La "gravità" della patologia oncologica da esso richiesta va allora verificata in base ad elementi variabili e di fatto, quali il percorso clinico e le conseguenze patite dal soggetto, profili che nel caso concreto consentono d'affermare la sussistenza dei presupposti astratti per l'applicazione del comporto lungo.

**5.2.** Venendo alla seconda questione, ossia quella se la (...) sia stata posta in condizione di tenere conto delle condizioni del ricorrente in vista dell'applicazione del c.d. comporto lungo, vanno evidenziati i seguenti dati.

**5.2.1.** Come accennato in precedenza, il fatto che la patologia debba essere "documentata" allude (anche) alla necessaria dialettica tra il lavoratore malato e il datore di lavoro, il quale, in vista del miglior governo del rapporto di lavoro, non può ritenersi un mero terzo estraneo alle condizioni di salute del dipendente: per assicurargli un dato trattamento normativo, deve poter sapere che ne ricorrono i presupposti.

Se ciò consente di ritenere che l'art. 62 presupponga una comunicazione utile dal lavoratore al datore di lavoro, deve al contempo rilevarsi che la disposizione non fornisce alcuna specifica indicazione - né rispetto al quomodo, né rispetto al quando - circa l'interlocuzione che il lavoratore deve attivare. In particolare, diversamente da quanto prescritto al co. 1 rispetto alla comunicazione dell'assenza per malattia, il co. 3, circa l'estensione del comporto, non fornisce alcuna indicazione. Sussiste quindi libertà delle forme e dei "tempi", dovendosi solo considerare, quale unico profilo cronologicamente e ontologicamente rilevante, il dies ad quem rappresentato dalla scadenza del comporto; in altri termini, è sufficiente che il lavoratore fornisca indicazioni utili ad applicargli il comporto lungo ed è necessario che lo faccia prima che sia "troppo tardi".

**5.2.2.** Il secondo dato, invero scontato, è che per porre il datore di lavoro nell'effettiva condizione di sapere che sussiste una "patologia oncologica grave", sarebbe di fatto funzionale che il lavoratore, avendone tutto l'interesse, trasmetta al datore di lavoro, in modo cristallino, tutte le informazioni e la documentazione medica occorrente, eventualmente sfrondata dai dati non strettamente necessari,

dovendosi senz'altro ritenere che egli sia tenuto a cooperare, con buona fede e correttezza, senza adottare comportamenti controproducenti ed ostruzionistici.

Ma, allo stesso modo, anche il datore di lavoro deve cooperare col lavoratore.

È una naturale implicazione dei doveri di buona fede oggettiva e correttezza, fonti di integrazione del comportamento dovuto in base al contratto che impongono a ciascuna delle parti di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra a prescindere tanto da specifici obblighi negoziali, quanto dal dovere extracontrattuale del *neminem laedere*. In sostanza, alla parte contrattuale è imposto un impegno solidaristico, 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.

**5.2.3.** Su questi presupposti, può allora analizzarsi il comportamento delle parti e lo scambio d'informazioni tra esse intercorso, con la precisazione, a titolo di premessa, che l'art. 62 Ccnl, mentre non impone al datore di lavoro d'avvertire il dipendente della prossima scadenza del periodo di comporto, neppure assegna a quest'ultimo un dovere qualificato d'attivarsi per ottenerne il prolungamento (ciò che invece è previsto dall'art. 30 Ccnl, con rigorosi requisiti di forma e temporali, per la richiesta d'aspettativa).

In quest'ottica, va evidenziato che la "gestione informativa" del periodo di malattia del ricorrente, specialmente nella fase iniziale, si è svolta su diversi binari e, in particolare, mediante lo scambio di e-mail e messaggi Whatsapp tra il ricorrente e (...) e lo scambio di messaggi Whatsapp tra il ricorrente e (...) (...)

In merito a queste modalità, la società, nella propria memoria difensiva, ha sostenuto che, per prassi interna, il dipendente malato sarebbe tenuto a trasmettere il numero di certificato o via mail a (...) o via Whatsapp a (...) (...) lo scambio di Whatsapp con (...) invece, non sarebbe contemplato (p. 3 memoria).

Tuttavia, nel caso concreto, non rileva se questa prassi sia realmente esistita o meno, dal momento che le parti, concordemente, non l'hanno seguita. Infatti, a fronte della trasmissione dei certificati da (...) a (...) via Whatsapp, non v'è stata alcuna reazione societaria, che anzi ha pienamente valorizzato i documenti trasmessi, con ciò ritenendo regolarmente giustificata l'assenza. Ma, a ben vedere, la (...) non si è soltanto limitata ad accettare questa deviazione di (...) dalla presunta prassi, ma vi ha essa stessa derogato quando, proprio mediante (...) ha utilizzato il medesimo canale Whatsapp per chiedere a (...) delucidazioni e per ricevere da costui spiegazioni e integrazioni documentali (cfr. doc. 18 ricorrente).

Ne deriva che le informazioni reciprocamente scambiate fra le parti con le modalità predette non possono essere relegate, in base al mezzo impiegato, al rango di conversazioni fra privati, prive di contenuti d'interesse lavorativo; la commistione di profili personali - quali le premurose richieste d'aggiornamenti inviate al ricorrente sul suo stato di salute - e professionali - quale la trasmissione della documentazione atta a giustificare le assenze - dipinge un quadro che va apprezzato non a "compartimenti stagni", ma nel suo complesso, così che assumano valore tutte le informazioni scambiate.

In questo senso, è in particolare da escludere che le notizie fornite da (...) a (...) e, soprattutto, a (...) in merito al suo stato di salute siano patrimonio esclusivo e personale degli interlocutori, costituendo invece informazioni che, per il tramite degli stessi interlocutori, hanno arricchito il quadro conoscitivo della (...) di cui costoro sono esponenti qualificati, in quanto soggetti deputati a ricevere esattamente le informazioni utili dal lavoratore malato.

Chiarito questo profilo, va allora rilevato che, se per un verso è escluso che (...) abbia fornito una cristallina informazione in merito al fatto d'essere afflitto da una patologia oncologica grave e documentata, per altro verso non può trascurarsi il fatto che, comunque, egli abbia reso (...) dei suoi ricoveri e del fatto d'essere malato oncologico. È in tal senso decisivo il dialogo (...) del 03.06.2026, dove il secondo parla apertamente di "tumore" nell'ambito d'una conversazione che, come s'è già sottolineato, lascia tra l'altro trasparire che (...) fosse già a conoscenza della natura della patologia (cfr. supra par. 4.4.).

Ricordato poi che il ricorrente ha trasmesso a (...) un documento nel quale è riportata espressamente la tipologia d'intervento subito - elemento non secondario anche se, effettivamente, non idoneo a rendere immediatamente percettibile la sussistenza del tumore alla prostata -, va rilevato, in termini del tutto decisivi, il fatto che tutti i certificati medici dal 23.07.2025 in avanti hanno visto barrata la casella "stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta" (cfr. docc. 16, 17, 18, 19, 20 resistente).

Ne consegue che la (...) ha avuto a disposizione e ha potuto valorizzare i seguenti elementi: la consapevolezza della malattia del ricorrente; la consapevolezza che essa si sostanziasse in un tumore; la consapevolezza che il ricorrente era stato sottoposto a molteplici ricoveri ed operazioni; la consapevolezza che la malattia era da considerare uno "stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta"; la possibilità quanto meno di intuire che il ricorrente, assente continuativamente dal 28.04.2025 fino al licenziamento, stava indubbiamente attraversando un percorso travagliato.

Il compendio conoscitivo, benché non esattamente equiparabile ad una chiara e formale comunicazione da parte del lavoratore, può consentire d'affermare che questi, con sufficiente diligenza e collaborazione, abbia fornito al datore di lavoro informazioni del tutto significative, tali da rendere, se non certa, quanto meno probabile la sussistenza dei presupposti per applicare il comporta lungo; in ogni caso, non è discutibile che i dati messi a disposizione della (...) avevano una portata tale da suggerirle, come minimo, di procedere ad approfondimenti, quali, a puro titolo d'esempio, la banale richiesta al ricorrente di meglio chiarire se fossero confermate l'accennata diagnosi oncologica e la gravità dell'iter suggerito dalla documentazione medica trasmessa.

Una tale iniziativa, così come altre sorrette dal medesimo scopo e non implicanti alcun apprezzabile sforzo o sacrificio, sarebbero state non solo esigibili, ma anche doverose, in quanto imposte da quel dovere di agire con buona fede oggettiva e correttezza che, integrando il regolamento contrattuale, impone di adottare comportamenti utili a preservare gli interessi del lavoratore, anche se avulsi da specifici obblighi negoziali.

È tuttavia pacifico che la (...) abbia scelto un'altra strada, omettendo d'assumere qualsiasi iniziativa fino al licenziamento.

La sua scelta comportamentale non è conforme all'impegno solidaristico richiesto a ciascuna parte del contratto; in particolare, l'aver omesso qualsiasi atto giuridico o materiale utile a verificare "con" (...) il corretto periodo di comporta da applicare conduce a ritenere che la sua condotta sia censurabile e, dunque, illegittima.

In definitiva, i presupposti per l'applicazione del comporta lungo a favore del ricorrente, benché non conosciuti, erano indubbiamente intuibili e facilmente conoscibili mediante una semplice valorizzazione delle molteplici informazioni trasmesse dal ricorrente, sicché coglie nel segno la sua difesa tesa a veder dichiarata l'illegittimità del licenziamento per violazione dell'art. 2110 c.c..

Non depone in senso opposto la deduzione di cui al cap. 10 delle istanze istruttorie delle (...) tesa a provare l'esistenza d'una prassi per cui "quando un lavoratore intende avvalersi di particolari tutele previste dal CCNL (ad esempio per gravi patologie), è tenuto a fornire all'ufficio del personale la relativa documentazione sanitaria affinché l'azienda possa applicare il regime determinato dal CCNL".

Trattasi infatti di istanza istruttoria del tutto generica, dal momento che, in mancanza d'ogni evidenza documentale da cui si evinca che questa presunta prassi sia stata consacrata in una formale direttiva rivolta ai dipendenti, la dimostrazione della sua esistenza sarebbe dovuta passare dalla verifica della sua ripetuta applicazione; ciò avrebbe imposto la specifica allegazione di quella serie di vicende "concrete" - leggasi, indicazione dei nomi e cognomi dei lavoratori che hanno seguito o a cui è stata applicata la prassi - che, nel loro ripetersi con le medesime modalità, avrebbero concorso, per l'appunto, a formare questa prassi.

In mancanza d'ogni indicazione in proposito, l'istanza istruttoria non è stata meritevole di valorizzazione.

In definitiva, non può che ribadirsi la censurabilità della condotta societaria e, quindi, l'illegittimità del licenziamento impugnato.

### **5.3. Al rapporto di lavoro, sorto nel 2003, si applica l'art. 18 St. Lav.**

Esso al co. 7, prevede che, qualora il licenziamento sia intimato, come nella specie, in violazione dell'art. 2110 c.c., trovi applicazione la tutela di cui al precedente co. 4, secondo cui "il giudice.. annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione".

Ne deriva che la (...) va condannata a reintegrare (...) nel proprio posto di lavoro e a corrispondergli un'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento - 02.12.2025 (cfr. doc. 2 ricorrente) - fino a quello dell'effettiva reintegrazione, con la precisazione Posto che non va dedotto alcunché a titolo di aliunde perceptum ed aliunde percipiendum, in merito all'ultima retribuzione globale di fatto può farsi pieno riferimento alla cifra indicata in ricorso, pari ad euro 2.403,39, non contestata dalla resistente.

6. Disposta la reintegrazione nel posto di lavoro, deve altresì disporsi il ripristino dell'indennità di malattia a partire dal gennaio 2026.

A tal proposito, rileva quanto disposto dall'art. 25 Cpl, il quale, in esplicita corrispondenza con l'art. 62 Ccnl applicabile, dispone che "in caso di malattia e/o infortunio, limitatamente al periodo riconosciuto dagli enti mutualistici l'azienda corrisponderà all'operaio a tempo indeterminato gli anticipi previsti dalla normativa" (cfr. doc. 39 ricorrente).

In merito a quanto riconoscibile a questo titolo al lavoratore, rileva quanto chiarito dall'(...) nella propria circolare n. 145 del 1993, ossia che "nel caso di malattia iniziata in un anno che si protrae ininterrottamente nell'anno seguente, il diritto alle prestazioni può essere riconosciuto soltanto nell'anno immediatamente successivo a quello di inizio della malattia stessa... quando nell'anno di insorgenza dell'evento il massimo assistibile annuo è stato raggiunto prima del 31 dicembre, il ripristino dell'indennità, al 1° gennaio successivo, per un massimo di ulteriori 180 giorni, non è automatico, ma subordinato alle condizioni previste dalla circolare n. 144/1988 (permanenza del rapporto di lavoro, con oneri retributivi, sia pure limitati, a carico dell'azienda)" (cfr. doc. 40 ricorrente).

La (...) va allora condannata ad anticipare il trattamento di malattia con decorrenza da gennaio 2026.

Non depongono in senso opposto le difese della resistente rispetto a questa domanda formulata nei suoi confronti. La (...) infatti, ha sostenuto che l'art. 25 Cpl non si applicherebbe in quanto contenuto in un contratto non stipulato dalle organizzazioni firmatarie il Contratto nazionale. La circolare a sua volta, non rilevarebbe perché non vincolante.

Orbene, sotto il primo profilo, l'art. 3 Ccnl esplicita che "la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e integrativo decentrato", tanto ciò vero che in molteplici disposizioni del Ccnl si fa piano rinvio a quanto disposto dalla contrattazione di secondo livello, con ciò evidentemente rendendola vincolante nei confronti delle parti cui si applica l'accordo nazionale. Ne deriva che la difesa della (...) per essere seriamente apprezzabile, avrebbe dovuto allegare e provare, alternativamente, che ai suoi dipendenti è applicato un contratto di secondo livello diverso da quello invocato dal ricorrente oppure che, al momento, non è presente alcun contratto ulteriore.

Quanto alla portata della circolare è scontato che essa non abbia valore normativo, ma nel caso di specie se ne assume il valore puramente esplicativo in merito al riconoscimento del trattamento di malattia quando essa si collochi a cavallo di due annualità e allorché nella prima sia stato già raggiunto il massimo assistibile annuo.

7. La peculiarità della fattispecie induce a compensare integralmente tra le parti le spese del giudizio.

**P.Q.M.**

Il Giudice, definitivamente pronunciando,

dichiara l'illegittimità del licenziamento impugnato e ordina a (...) (...) la reintegrazione di (...) nel posto di lavoro;

condanna (...) a pagare in favore di (...) un'indennità commisurata alla retribuzione di euro 2.403,39 corrispondente al periodo dal 02.12.2025 sino a quello dell'effettiva reintegrazione come in motivazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

condanna (...) a pagare in favore di (...) l'indennità di malattia, con decorrenza da gennaio 2026, oltre interessi e rivalutazione monetaria;

compensa integralmente tra le parti le spese del giudizio.

Così deciso in Gorizia il 28 maggio 2026.

Depositata in Cancelleria il 28 maggio 2026.