

Tribunale di Udine
Sez. Lavoro
Sentenza n. 167 del 13 aprile 2026

REPUBBLICA ITALIANA

IL TRIBUNALE DI UDINE

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Udine, in composizione monocratica, nella persona del Giudice Paolo Milocco, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa iscritta al n. R.G. 1046 /2025 Promossa da:

(...) (C.F. (...)), rappresentata e difesa dall'avv.

(...)

-ricorrente-

contro

(...) (C.F. (...)), rappresentata e difesa dall'avv. (...)

-resistente-

Avente ad oggetto: sanzione disciplinare conservativa sulle seguenti conclusioni di parte

PARTE RICORRENTE: Voglia l'Ill.mo Tribunale adito, contrariis rejectis, così provvedere:

1. accertare e dichiarare l'illegittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 2 giorni intimata dalla (...) resistente in data 12.11.2025;

2. per l'effetto, annullare il predetto provvedimento disciplinare per insussistenza dell'addebito contestato alla signora (...);
3. sempre per l'effetto, condannare la resistente al risarcimento del danno patrimoniale subito dalla ricorrente, pari alla retribuzione non corrisposta per i giorni di sospensione, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria;
4. con vittoria di spese e competenze di causa in favore del sottoscritto procuratore antistatario.

All 'udienza la parte ha rinunciato alla domanda sub 3) in ricorso "dato che ad oggi alla sospensione comminata di due giorni non ha mai fatto seguito una effettiva trattenuta sullo stipendio della ricorrente per quei due giorni".

PARTE RESISTENTE: Il giudice adito dichiara infondate le doglianze attoree e pertanto rigetta il ricorso

MOTIVAZIONE

1. Con ricorso 1.12.2025 (...) impugna una sanzione disciplinare (sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 2 giorni) irrogata dalla società (...) (...) sua datrice di lavoro. Allega che, quale dipendente della cooperativa (...) dal 03.07.2023, con qualifica di operaio part-time e mansioni di assistente accompagnatore di persone con disabilità (livello A2 CCNL Cooperative Sociali), aveva richiesto e ottenuto ferie dal 13 al 24 ottobre 2025 per sottoporsi ad accertamenti medici, trasmettendo anche la relativa documentazione sanitaria.

In data 21.10.2025, comunicava via WhatsApp alla referente amministrativa (...) la possibile esigenza di prolungare l'assenza per il protrarsi degli accertamenti sanitari. Sempre in data 21.10.2025, la lavoratrice veniva contattata da tale signor "(...)" - per conto della società datrice di lavoro- il quale le riferiva che la referente signora (...) non era in quel periodo disponibile, per un lutto, e invitava la (...) a fare riferimento direttamente a lui per ogni comunicazione e per ogni richiesta.

Il 24.10.2025, la ricorrente inviava messaggi vocali e documentazione sanitaria al recapito di (...)", preannunciando il prolungamento dell'assenza; tale prolungamento sarebbe stato quindi espressamente autorizzato con messaggio WhatsApp da "(...)", che comunicava che avrebbe provveduto alle sostituzioni sul posto di lavoro.

Nonostante ciò, la società contestava disciplinarmente l'assenza dal 27 al 31 ottobre 2025 come ingiustificata, invitando la lavoratrice a produrre giustificazioni.

La lavoratrice riscontrava tempestivamente via PEC, segnalando che l'assenza era stata, per quanto sopra, autorizzata, ma con provvedimento del 12.11.2025, la società irrogava la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per 2 giorni, ritenendo inadempiti gli oneri di preavviso e le "prassi aziendali" sulle modalità di comunicazione delle assenze.

La ricorrente deduce l'insussistenza dell'addebito e l'illegittimità e sproporzione di questa sanzione; in particolare la ricorrente sostiene che l'uso di WhatsApp fosse ammesso dalla prassi aziendale, non essendo escluso dalla nota interna del 05.09.2024, la quale invitava (senza imporre) all'uso dell'email per comunicazioni di questo tipo.

Regolarmente citata, la società si costituiva tardivamente con memoria 9.4.2026 in cui ha chiesto il rigetto delle domande.

La prassi aziendale in tema di comunicazioni delle assenze era infatti quella di cui alla nota 5.9.2024 comunicata a tutti i dipendenti e menzionata anche in ricorso.

In detta nota non si fa riferimento alla messaggistica WhatsApp e si prevede una richiesta via mail preferibilmente seguita da una telefonata al referente aziendale per conferma della conoscenza della richiesta da parte di quest'ultimo.

Tale prassi sarebbe finalizzata a raggiungere la certezza che il referente aziendale sia effettivamente reso edotto dell'assenza di un dipendente, in modo da poter garantire che vi sia un sostituto prontamente reperibile, condizione particolarmente importante per il settore di attività della Cooperativa alla quale la ricorrente era addetta, ossia il trasporto e la cura di persone con disabilità. Da ultimo si osserva che la richiesta di condanna della resistente al risarcimento del danno patrimoniale subito dalla ricorrente, pari alla retribuzione non corrisposta per i giorni di sospensione, è infondata, posto che nessuna trattenuta è mai stata effettuata dalla parte convenuta. All'udienza 13.4.2026 nessuno compariva per parte resistente e, quindi, la causa veniva discussa alla presenza della sola parte attorea la quale, in relazione alla prospettazione avversa della mancata trattenuta, ne dava conferma e rinunciava alla domanda di risarcimento, insistendo, per il resto, per l'accoglimento del ricorso.

2. All'esito il ricorso va accolto.

Il datore di lavoro, su cui grava l'onere della prova della condotta che ha determinato l'irrogazione della sanzione disciplinare, può limitarsi, nel caso in cui l'addebito sia costituito dall'assenza ingiustificata del lavoratore, a provare il fatto, qui pacifico, nella sua oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare elementi che possano giustificarlo (Cass. Sez. 6, 22/06/2018, n. 16597, Rv. 649500 - 01).

Non di meno le precise allegazioni della lavoratrice sulla circostanza che, tramite interlocuzioni con personale della società, era stata rassicurata sulla disponibilità della parte datoriale a giustificare il protrarsi della sua assenza per ferie in relazione alle non risolte problematiche sanitarie per cui aveva chiesto il congedo, trovano puntuale riscontro documentale, tramite la dimessa messaggistica WhatsApp.

Il mancato utilizzo di più formali procedure di interlocuzione, in assenza di precise deduzioni su effettivi o almeno potenziali (ma potenzialmente "concreti") disguidi che questo può aver causato e in mancanza di tassative direttive sulle modalità di comunicazione da seguire, appare questione recessiva rispetto alla sostanza di una esigenza personale di salute comunicata tempestivamente e sul cui rilievo non erano state sollevate obiezioni ma, anzi, era stata data espresso riscontro.

3. La difesa della parte resistente si focalizza sul contenuto della comunicazione ai dipendenti 5.9.2024 che così si esprime: per comunicazioni riguardanti malattie, richieste di ferie, permessi, o altre questioni amministrative, Vi prego di utilizzare il canale ufficiale della posta elettronica, tenendo sempre in considerazione il fatto che, se doveste essere assenti, ho bisogno di sostituirvi, in quanto la presenza di un accompagnatore per ogni linea non deve essere messa in discussione. I malori e le malattie improvvise capitano, ahimè, a tutti, ma cerchiamo di agire per tempo, laddove è possibile e, se non fosse possibile e non siete in grado di presenziare al lavoro, Vi chiedo di assicurarVi che la comunicazione venga ricevuta (l'idea potrebbe essere sia la comunicazione via mail che una telefonata). La sollecitazione ad usare la email e a verificare la relativa visione non solo non è intimata in termini perentori ma, comunque, è espressamente finalizzata (solo) ad assicurare con certezza che i responsabili siano in grado di provvedere alle sostituzioni.

E le interlocuzioni con l'(...) (sulla cui funzione di referente, seppur temporaneo, non vi è contestazione) evidenziano che questo scopo è stato precisamente perseguito e raggiunto nel caso di specie: il 24.10.2025, infatti, (...)così risponde al file audio della lavoratrice "Ciao (...), nessun problema era solo x capire se confermare i sostituti. Buon fine settimana ci sentiamo sett prox con calma". Né le allegazioni della resistente prospettano altri scenari.

In questo contesto, bisogna quantomeno concludere che lo stesso atteggiamento del referente e i contenuti delle sue risposte ai messaggi della lavoratrice costituirono elementi positivi idonei ad ingenerare nella lavoratrice l'incolpevole convinzione della liceità della condotta tenuta (cfr Cass. Sez. L., 24/03/2025, n. 7826, Rv. 674345 - 01).

Parte ricorrente riconosce che a tutt'oggi la trattenuta stipendiale è stata preannunciata nel provvedimento disciplinare, ma non è stata effettuata cosicché non si insiste per il relativo risarcimento.

4. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo (valori medi salvo voce trattazione/istruttoria parametrata ai minimi).

P.Q.M.

Il Tribunale di Udine, in composizione monocratica, in persona del Giudice del Lavoro Paolo Milocco, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, Accerta e dichiara l'illegittimità della sanzione disciplinare irrogata da (...)

(...) il 12.11.2025 alla dipendente (...). Annulla, per l'effetto, la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per due giorni. Condanna (...) (...) al pagamento in favore di (...) delle spese di lite che liquida in euro 4802 per compensi, oltre 15 % spese generali IVA e CPA da distrarsi in favore del difensore antistatario.

Udine, 13/04/2026