

## LICENZIAMENTO PER MANCATA RIPRESA LAVORO DOPO LA MALATTIA

**GIOVANNI MAGLIARO**

*La Cassazione ha precisato che la norma va letta 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 quelle soltanto le mansioni per le quali sia necessario compiere una verifica di idoneità e cioè accertare se il lavoratore possa sostenerle senza rischio per la sua integrità psico-fisica.*

*Non può ritenersi consentito al prestatore di lavoro di astenersi anche dalla presentazione sul posto di lavoro una volta venuto meno il titolo giustificativo della sua assenza (come nella specie in quanto la ricorrente aveva superato il periodo di aspettativa richiesto). Tale presentazione è da considerarsi momento distinto dall'assegnazione delle mansioni, in quanto diretta a ridare concreta operatività al rapporto. Il datore di lavoro, nell'esercizio dei suoi poteri, ben può disporre in via provvisoria e in attesa dell'espletamento della visita medica della connessa verifica di idoneità, una diversa collocazione del proprio dipendente all'interno della organizzazione d'impresa.*

*Per questi motivi la Cassazione ha respinto il ricorso della lavoratrice condannandola al pagamento delle spese legali oltre accessori.*



n. 181

15 novembre 2021

**C**on la sentenza n. 22819 del 12 agosto 2021 la Cassazione si è pronunciata su un interessante caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di una dipendente di Trenitalia in relazione all'assenza ingiustificata dal lavoro protrattasi per dieci giorni al termine di un periodo di aspettativa per malattia.

Il Tribunale di Roma aveva respinto la domanda della dipendente intesa ad ottenere la declaratoria di nullità o di illegittimità del licenziamento con preavviso intimato alla lavoratrice. Successivamente la Corte d'Appello di Roma aveva respinto il reclamo avverso alla sentenza di primo grado.

La lavoratrice, con mansioni di Capo Servizi treno, al termine di lunghi periodi di malattia aveva raggiunto il limite del periodo di comporto. Trenitalia, nel comunicarle la imminente scadenza di tale periodo, l'aveva informata anche della possibilità di usufruire di un periodo di dodici mesi di aspettativa per motivi di salute. Alla scadenza dell'aspettativa di cui aveva goduto, la dipendente aveva manifestato la volontà di essere collocata in una sede diversa da quella precedente e comunque non tra il personale viaggiante. Era stata invitata a recarsi presso una sede dell'azienda per essere sottoposta a visita medica ma lei non si era presentata né aveva addotto alcuna giustificazione. Quindi Trenitalia le aveva contestato l'assenza ingiustificata dal servizio all'esito del procedimento disciplinare irrogandole la sanzione del licenziamento con preavviso.

La Corte capitolina rilevava, quanto alle doglianze della lavoratrice secondo cui ella non avrebbe potuto iniziare la prestazione lavorativa prima di essere sottoposta alla visita medica prevista dall'articolo 41 del d.lgs. 81/2008, che la finalità della visita disposta dall'azienda era quella di evitare che la lavoratrice riprendesse a svolgere mansioni per le quali era stata giudicata temporaneamente inidonea e non quelle provvisoriamente attribuitele.

Posto che la visita medica preventiva di cui al citato articolo 41 non costituiva condizione per la ripresa del lavoro, il rifiuto a riprendere l'attività lavorativa configurava un'assenza ingiustificata, rispetto alla quale la sanzione espulsiva era proporzionata.

Avverso tale decisione della Corte d'Appello l'interessata ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo che la visita medica dopo l'assenza per motivi di salute superiore a sessanta giorni è volta a verificare in primo luogo l'idoneità lavorativa in generale e non solo l'idoneità alla mansione specifica.