

ATTIVITA' DURANTE LA MALATTIA
LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO

GIOVANNI MAGLIARO

La Cassazione ha ribadito un principio ormai affermato nella giurisprudenza di legittimità relativamente alla simulazione dello stato di malattia. Lo svolgimento di altra attività da parte del dipendente assente per malattia può giustificare il recesso del datore di lavoro, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e di fedeltà, nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia di per sé sufficiente a far desumere l'inesistenza della malattia, dimostrando quindi una fraudolenta simulazione. Inoltre il recesso è giustificato anche nel caso in cui l'attività, valutata in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio.

Circa poi le disposizioni (articolo 5 Statuto dei lavoratori) sul divieto di accertamenti del datore di lavoro circa la infermità del dipendente e sulla facoltà dello stesso di effettuare il controllo delle assenze solo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali la Cassazione precisa che le stesse non impediscono a che le risultanze delle certificazioni mediche prodotte dal lavoratore possano essere contestate anche valorizzando ogni circostanza di fatto atta a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa e quindi a giustificare l'assenza. In particolare il caso emblematico è lo svolgimento da parte del lavoratore di altra attività lavorativa.

E' quindi palese il riconoscimento della facoltà del datore di lavoro di prendere conoscenza dei comportamenti del lavoratore che, pur estranei allo svolgimento dell'attività lavorativa, sono rilevanti sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.



n. 183

29 novembre 2021

Con la sentenza n. 26709 del 1 ottobre 2021 la Cassazione ribadisce alcuni importanti principi in materia di comportamento che il lavoratore deve tenere durante il periodo di assenza dal lavoro per malattia.

La vicenda nasce dal licenziamento per giusta causa intimato dall'azienda Tampieri di Bologna (prodotti alimentari) ad un suo dipendente per aver tenuto durante il periodo di malattia protrattosi per una ventina di giorni uno stile di vita non compatibile con la patologia che lo affliggeva (lombosciatalgia acuta) ed in ogni caso idoneo a pregiudicarne la guarigione e/o il rientro al lavoro. Prima il Tribunale poi la Corte d'Appello di Bologna avevano respinto la domanda del dipendente tesa ad ottenere la declaratoria dell'illegittimità del licenziamento.

In particolare la Corte d'Appello convalidava il giudizio emesso dal Consulente d'Ufficio in ordine alla circostanza che le attività svolte dal paziente durante l'assenza per malattia avrebbero quantomeno prolungato il periodo di guarigione clinica. Confermava quindi il giudizio di proporzionalità della sanzione poiché lo svolgimento di altre attività da parte del dipendente assente per malattia è idoneo a giustificare il licenziamento per violazione dei doveri generali di correttezza e di buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

Il licenziato ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo che le condotte poste in essere durante il periodo di malattia costituivano meri incombenti di vita quotidiana che non potevano essere validamente compresi nella nozione di giusta causa di licenziamento. Diversamente da quanto accertato dai giudici del merito, secondo i quali il ricorrente aveva movimentato due sacchetti di terriccio durante la malattia, gli involucri venivano trasportati per un periodo molto breve tanto che tale condotta poteva essere parificata a quella osservata per adempiere alle ordinate necessità del quotidiano. La sanzione espulsiva, sostiene il ricorrente nel suo ricorso, risulta in misura del tutto sproporzionata rispetto allo sforzo compiuto consistito nel trasporto di due "semplici sacchetti". Tra i motivi del ricorso vi è anche quello per cui solo una visita di controllo esperita dai servizi ispettivi dei competenti istituti, che nel caso non vi è stata, avrebbe potuto offrire congrui elementi di valutazione.

La Cassazione ha respinto il ricorso condannando il dipendente anche alle spese legali.