



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Cause vinte contro dipendenti per falsa malattia

Autore: Carlos Arija Garcia | 13/03/2018



La Cassazione ha più volte legittimato il licenziamento per giusta causa di chi si assenta dal lavoro ma è sano come un pesce. Vediamo qualche esempio.

Le bugie hanno le gambe corte, dicevano i nostri avi. A raccontarle, insomma, non

si va lontano: può andar bene una volta, forse la seconda. Ma mentire sul proprio stato di salute al datore di lavoro una terza volta è tentare troppo la fortuna, oltre che perseverare in un comportamento scorretto pagato dai colleghi, costretti a lavorare di più per «tappare il buco» del lavoratore disonesto. Quest'ultimo deve sapere che di **cause vinte contro dipendenti per falsa malattia** ce ne sono in abbondanza. Così come sono copiose le sentenze della Cassazione che rendono legittimo il licenziamento per chi gioca a fare il furbo dicendo che non ce la fa a andare al lavoro e poi lo si trova al bar, al mare o a fare un altro mestiere per arrotondare. A proposito: lo sapevate che a riferire all'azienda di un falso malato può essere anche un investigatore privato? Cioè, il «baro» che pensa di essere ben lontano dallo sguardo del suo titolare sbaglia se questi ha ingaggiato un detective per smascherarlo. E, come vedremo, la sua testimonianza è ammessa in tribunale durante una causa di licenziamento. Partiamo proprio da qui, dalle sentenze che stabiliscono le conseguenze per chi ha troppo spesso il termometro sotto l'ascella per non andare in ufficio, prima di vedere alcuni esempi di **cause vinte contro dipendenti per falsa malattia**.

Falsa malattia: legittimo il licenziamento per giusta causa

Il datore di lavoro può **licenziare per giusta causa** quel dipendente che si assenta dal suo posto per una **falsa malattia**, cioè per una fraudolenta **simulazione** di malattia, per dirla in termini più tecnici. La condotta del lavoratore, infatti, viene ritenuta talmente grave da non garantire la continuità del rapporto nemmeno in via provvisoria **[1]**.

Il dipendente può essere licenziato **in tronco** anche durante il periodo di comporto **[2]**.

Per la **Cassazione**, sono motivi di licenziamento per giusta causa:

- i casi in cui il dipendente abbia compromesso il recupero del proprio stato di salute **[3]**;
- i casi in cui il dipendente non sia stato reperibile durante gli orari previsti per le visite fiscali senza giustificato motivo **[4]**.

Inoltre, e sempre secondo quanto stabilito dalla Suprema Corte, un dipendente può

essere perseguibile con provvedimento disciplinare quando, durante il periodo di **malattia**, svolge un **altro lavoro** per sé o per altri che compromette la sua guarigione oppure che comporta la violazione dell'obbligo di fedeltà verso il suo datore di lavoro [5].

Falsa malattia: l'azienda può assumere un investigatore?

Una macchina sosta sotto casa vostra con, all'interno, un uomo che mangia un sandwich con una mano e tiene il bicchiere del caffè nell'altra. Gli occhi puntati sull'androne del vostro palazzo, in attesa che facciate una mossa sbagliata. La tipica scena da telefilm, certo. Attenzione, però, perché è una scena non solo possibile ma anche legittima. Tra le **cause vinte contro dipendenti per falsa malattia** ce n'è una [6] in cui la Cassazione autorizza le aziende ad assumere un **investigatore privato** per verificare che il lavoratore si stia veramente curando oppure stia simulando un'influenza per andare allegramente a spasso quando gli pare.

Falsa malattia: il certificato medico non basta

Nella stessa sentenza appena citata, la Cassazione ha stabilito che **il certificato medico non basta** per evitare un **licenziamento per giusta causa** in caso di **falsa malattia**. Per gli ermellini, infatti, non è tanto importante l'attestazione del dottore quanto l'effettiva patologia. In sostanza, un certificato non è sufficiente a provare la malattia del lavoratore se ci sono degli elementi che attestano la sua salute (il dipendente guida l'auto, va a fare la spesa, passa qualche ora in palestra, va al ristorante la sera, ecc.).

La **causa vinta contro il dipendente per falsa malattia** si trattava di una lombalgia accusata da un lavoratore che, in realtà, aveva durante il periodo di assenza dei comportamenti per nulla compatibili con un mal di schiena.

Falsa malattia e falsi certificati: dipendente statale condannato

Tra le **cause vinte contro dipendenti per falsa malattia** c'è anche quella dell'impiegato statale che, per restare a casa, **falsificava le firme** del suo medico curante sui certificati. Finì davanti al Tribunale di Vicenza con l'accusa di truffa e falso ai danni della Pubblica amministrazione.

Dopo la condanna in primo grado, la Corte d'Appello modificò in parte la sentenza dichiarando di non doversi procedere per alcune fattispecie di truffa e di falso perché ormai prescritte. Ma confermò per altri episodi la responsabilità penale del dipendente.

Il lavoratore, in sostanza, venne riconosciuto colpevole di avere falsificato delle firme apposte sui **certificati medici** per poter stare a casa in malattia, circostanza confermata dallo stesso medico. Inoltre, e sulla base delle deposizioni di quest'ultimo, lo stato di malattia manifestato dall'imputato non era di tale gravità da giustificare di per sé l'assenza dal lavoro.

Per la Cassazione **[7]**, davanti alla quale il lavoratore presentò ricorso, non è ammissibile sostenere che la Pubblica amministrazione subì un danno lieve di fronte a tale responsabilità penale.

C'è da ricordare che il Testo Unico del pubblico impiego prevede pene pesantissime per i dipendenti statali che presentano un **falso certificato di malattia**: lavoratori e dottori rischiano una multa da 400 a 1.600 euro e da 1 a 5 anni di carcere.

Falsa malattia: licenziato perché svolgeva altra attività

Altro episodio da citare tra le **cause vinte contro dipendenti per falsa malattia** è la sentenza con cui la **Cassazione [8]** ha accolto il ricorso del datore di lavoro che aveva licenziato un dipendente perché, assente per malattia, aveva svolto **un'altra attività** in grado di compromettere la sua guarigione.

Si tratta di un uomo che lavorava per una società con mansioni di esattore ad un

casello. Un bel giorno interruppe il lavoro per recarsi al pronto soccorso, dove gli venne diagnosticata una cervicalgia muscolo-tensiva con difficoltà di movimento. Ottenne un **certificato di malattia** di 9 giorni. Peccato per lui, però, che la sera del primo giorno di malattia qualcuno lo vide partecipare ad un concorso ippico come driver in una corsa di trotto a cavallo con calesse. La società gli mandò la visita fiscale dopo 4 giorni, durante la quale venne confermata la malattia. Ma proprio la sera dell'ultimo giorno di assenza, il dipendente sedeva ancora sul calesse per partecipare ad un'altra gara del concorso ippico.

Il giorno dopo, rientrato al lavoro, consegnava la documentazione medica. Ma nemmeno 24 ore più tardi riceveva la lettera in cui la società gli contestava l'attività ludica durante il periodo di malattia e, qualche settimana dopo, la lettera di **licenziamento**.

La Cassazione, analizzando questo caso, ha confermato la possibilità di licenziare un lavoratore che, assente per malattia, svolge un'altra attività in violazione dei principi di correttezza, buona fede, diligenza e fedeltà, oltre al fatto che tale comportamento possa portare a presumere l'inesistenza della malattia stessa.

Su quest'ultimo aspetto, però, la Corte fa un'importante precisazione: un lavoratore non può essere licenziato solo perché l'azienda «presuma», senza ulteriori e concreti riscontri, che il dipendente stia simulando una patologia. Può farlo, invece, quando il comportamento del lavoratore denota una mancanza di cautela, di buona fede e di correttezza da parte del lavoratore svolgendo un'attività che poteva compromettere la sua capacità di guarigione.

È il caso venuto fuori in un'altra **causa contro un dipendente per falsa malattia**. Riguardava un dipendente del settore pulizie/servizi integrati che aveva presentato un certificato del medico curante (indotto in errore dallo stesso lavoratore), si era messo in malattia ma, in realtà, passava le giornate lavorando altrove per portare a casa qualche soldo in più senza nemmeno rispettare le fasce di reperibilità previste per le **visite fiscali dell'Inps**.

Il lavoratore, smascherato anche dalla consulenza tecnica d'ufficio per aver chiesto un certificato pur non avendo alcuna malattia, è stato cacciato via ed il suo licenziamento è stato giudicato legittimo. Come si diceva all'inizio, le bugie hanno le gambe corte.

Falsa malattia: cosa rischiano paziente e medico

La **proroga di un periodo di malattia senza** una vera e propria **visita** è reato. Lo ha stabilito la Cassazione **[9]**. In questo caso, sia il medico sia il paziente sono passibili di condanna penale.

Il medico, infatti, rischia un'accusa di **falsità ideologica** commessa da pubblico ufficiale, punita dal Codice penale con la reclusione da tre mesi a due anni **[10]**.

Al paziente, invece, si può contestare il fatto di utilizzare il certificato medico e di consegnarlo al proprio datore di lavoro pur sapendo che era affetto da falsità. È quello che il Codice penale chiama «uso di atto falso» **[11]**.

Note

[1] Cass. sent. n. 13903/2000 e n. 11674/2005. **[2]** Cass. sent. n. 11674/2005. **[3]** Cass. sent. n. 1747/1991. **[4]** Cass. sent. n. 5090/1998 e n. 3915/1996. **[5]** Cass. sent. n. 6236/2001. **[6]** Cass. sent. n. 17113/2016. **[7]** Cass. sent. 48145/2013. **[8]** Cass. sent. n. 17625/2014. **[9]** Cass. sent. n. 188687/2012. **[10]** Art. 480 cod. pen. **[11]** Art. 489 cod. pen. *Autore immagine: 123rf.com*