



Licenziamento per giusta causa in malattia

Autore : Redazione

Data: 18/07/2019

Quando è possibile risolvere il rapporto di lavoro se il dipendente si mette spesso malato. Il comporto e le eccezioni.

Se anche la legge prevede il **divieto di licenziamento del lavoratore in malattia**, la giurisprudenza ha individuato una serie di eccezioni. Non c'è solo il licenziamento dovuto al superamento del cosiddetto "periodo di comporto" - ossia il numero massimo di giorni di assenza per malattia consentito dalla legge - ma anche quello



conseguente allo scarso rendimento successivo al rientro e alle condotte poste dal lavoratore proprio durante la malattia. In questo articolo tratteremo tutte le ipotesi di **licenziamento per giusta causa in malattia**, tenendo tra l'altro conto di una recente pronuncia della Cassazione **[1]** che giustifica la risoluzione del rapporto di lavoro tutte le volte in cui le malattie sono attaccate ai riposi.

Ma procediamo con ordine.

Il divieto di licenziamento del dipendente malato

La legge stabilisce il diritto del dipendente ad **assentarsi dal lavoro** per tutto il tempo in cui è malato ed in quello necessario alla convalescenza. Durante tale periodo ha comunque **diritto allo stipendio** che, seppur anticipato dal datore di lavoro, viene da questo recuperato tramite l'Inps.

L'assenza per malattia deve essere sempre giustificata da un certificato che il medico di famiglia deve compilare tempestivamente a comunicare in via telematica all'Inps; quest'ultimo lo mette poi a disposizione dell'azienda che potrà eventualmente richiedere la **visita fiscale di controllo**.

Se tutto è in regola e la malattia risulta essere "coperta" dal certificato medico, il datore di lavoro non può mai licenziare il dipendente solo perché assente per malattia. Potrà tutt'al più sostituirlo in attesa che rientri, riservandogli comunque il medesimo posto di lavoro e lo stesso trattamento, anche qualora la malattia dovesse protrarsi.

Il divieto di **licenziamento**, però, sussiste solo per un numero di giorni prestabilito dal contratto collettivo nazionale. Superato tale tetto, il dipendente può essere licenziato. È il cosiddetto **periodo di comportamento**, previsto a beneficio dell'azienda affinché non sia tenuta a tollerare per troppo tempo un posto vacante.

Attenzione: non c'è alcun termine di comportamento quando il dipendente si infortuna per colpa del datore di lavoro che non ha adottato le misure di sicurezza sul lavoro. In questo caso la malattia può durare anche più del comportamento.

Leggi maggiori dettagli negli articoli [Lavoratore malattia licenziamento](#), [superamento del periodo di comportamento](#) e [Troppe assenze per malattia: come avviene il licenziamento](#).

Quando licenziare un dipendente in malattia

Oltre al **superamento del periodo di comportamento**, la giurisprudenza ha riconosciuto



possibile il **licenziamento per giusta causa del dipendente in malattia** quando questi, durante la malattia stessa, ha commesso condotte illecite, tanto gravi da ledere il rapporto di fiducia.

Il caso emblematico è quello del malato immaginario, di chi cioè produce un **certificato medico falso**, simulando una patologia che non ha. Tale circostanza può essere provata tramite la visita di controllo dell'Inps o il comportamento tenuto dal lavoratore durante la malattia.

Marco si mette in malattia per una lombosciatalgia dovuta a un'ernia del disco, tuttavia viene osservato dagli investigatori privati dell'azienda mentre solleva dei grossi macigni in giardino. Marco viene licenziato perché il suo comportamento è incompatibile con la malattia lamentata. Malattia che, anche se fosse vera, a seguito del comportamento tenuto dal dipendente si procrastinerebbe oltre il naturale decorso, rallentando la convalescenza e allontanando il giorno di rientro al lavoro.

Antonio si assenta dal lavoro per esaurimento nervoso ma viene trovato da un collega su una spiaggia a prendere il sole. Secondo la Cassazione tale comportamento non può destare il sospetto di una falsa malattia perché compatibile con una eventuale situazione di stress psicologico.

Durante la malattia, il dipendente ha l'obbligo di **guarire al più presto** per non privare della propria prestazione lavorativa l'azienda. Il che significa che chi pone in essere comportamenti che potrebbero rallentare il decorso della convalescenza può essere licenziato.

Maria si mette malata perché ha sempre la febbre dovuta a una tosse incessante. Poi però viene vista la notte nei locali pubblici e a fare footing per strada. Il suo comportamento, che può rallentare la guarigione, viene ritenuto contrario al dovere di buona fede e quindi viene licenziata.

Durante la malattia, il lavoratore può svolgere una **seconda attività retribuita** purché non sia incompatibile con la malattia stessa e non sia in concorrenza con il datore di lavoro.

Lucia si assenta per una frattura alla gamba che non le consente di svolgere il ruolo di commessa in un negozio di abbigliamento. Durante la malattia lavora



al computer da casa svolgendo il lavoro di copywriter per il web. Il suo comportamento è lecito e non può determinare il licenziamento.

Il dipendente che abusa delle assenze per malattia può essere licenziato anche quando comunica sistematicamente le proprie assenze all'ultimo momento utile e le colloca **a ridosso dei giorni di riposo**. Così ha stabilito la Cassazione nella sentenza richiamata in apertura. In tali casi, il comportamento del lavoratore è connotato da notevole gravità e tale da recare pregiudizio all'organizzazione aziendale, in quanto il datore di lavoro viene posto, di fatto, nella condizione di non poter mai attivare il controllo ispettivo previsto in caso di **malattia del dipendente**.

Luigi comunica al datore di lavoro le proprie assenze per malattia sempre in prossimità della scadenza (e in taluni casi anche oltre) delle prime due ore dell'orario di lavoro. Inoltre, la malattia inizia quasi sempre nei due giorni prima del fine settimana, per poi riprendere il lunedì e durare ancora uno o due giorni. Luigi può essere licenziato.

Il dipendente deve **comunicare la malattia quanto prima al datore di lavoro**, e a prescindere dalla comunicazione del medico di famiglia, affinché questi possa tempestivamente sostituirlo. Il Ccnl indica le modalità di comunicazione della malattia.

Accade di frequente che il certificato medico di Romolo viene comunicato in ritardo e senza neppure coprire tutti i giorni fruiti, tanto che in alcuni casi le assenze rimangono prive di giustificazione. Romolo può essere licenziato per giusta causa.

Un altro caso di licenziamento che può essere intimato durante la malattia è quando c'è una situazione di **crisi aziendale** che comporti la riduzione del personale o la cessazione di un ramo dell'attività. Bisognerà quindi appurare che la società non abbia assunto un'altra persona per svolgere le stesse mansioni prima attribuite al lavoratore licenziato.

Qualche sentenza della Cassazione in passato ha ritenuto legittimo il **licenziamento del lavoratore in malattia per scarso rendimento** per via della disfunzione organizzativa arrecata all'azienda dalle ripetute e frammentate assenze del lavoratore per malattia.

Tutte le volte in cui la presenza sporadica del lavoratore finisce per danneggiare i



meccanismi produttivi e le catene di montaggio, costringendo l'azienda a bloccarsi o, per evitare ciò, ad assumere un sostituto, è possibile il licenziamento di chi non ha ancora esaurito tutti i giorni del contratto.

Armando si assenta almeno sette giorni ogni mese, perdendo i corsi di formazione e non aggiornandosi sulle nuove procedure interne. Al rientro diventa sempre più complicato farlo ripartire e la sua inesperienza rischia di bloccare l'azienda. Secondo questo orientamento Armando potrebbe essere licenziato.

Il licenziamento del **malato cronico** - di chi, cioè, presta servizio a singhiozzo, fra lunghe assenze e brevi ritorni - è lecito solo se questi rende un'attività esigua per quantità e qualità e dunque non utilizzabile dall'azienda. In tal caso il licenziamento è legittimo anche durante la malattia.

Tuttavia, questo orientamento è molto discusso ed esistono numerose e più recenti sentenze della Cassazione che lo smentiscono **[3]**.

Note:

[1] Cass. sent. n. 18283/2019.

[2] Cass. sent. n. 12592/16 del 17.06.16; Trib. Milano sent. n. 3426/15 del 15.12.2015; Trib. Milano, sent. del 5.10.2016; Cass. sent. n. 18678/2014.

[3] Cass. sent. n. 31763/2018 e 15523/2018.

Autore immagine: 123rf com