

# Vacanza durante malattia e licenziamento



*Il lavoratore in malattia deve rispettare una serie di regole altrimenti rischia di perdere il posto di lavoro.*

Nel nostro ordinamento, in caso di malattia che non consente di recarsi regolarmente al lavoro, il lavoratore è autorizzato a stare a casa e ad assentarsi dal lavoro. Tuttavia, ciò non significa che, durante l'assenza per malattia, il lavoratore sia totalmente libero di fare qualsiasi attività. Infatti, al lavoratore in malattia sono richiesti una serie di doveri che vanno dal rispetto delle fasce di reperibilità fino al divieto di porre in essere attività in contrasto con lo stato morboso dichiarato.

Ma cosa succede in caso di **vacanza durante malattia**? È legittimo il **licenziamento**? Come vedremo la risposta a questa domanda dipende dalle circostanze specifiche del caso concreto. In alcuni casi, infatti, la vacanza può essere compatibile con lo stato di malattia mentre, in altri casi, vi è una assoluta incompatibilità tra lo stato morboso dichiarato e la vacanza.

# Che cos'è la malattia del dipendente?

Uno dei principali obblighi del lavoratore, che deriva dal contratto di lavoro, è recarsi regolarmente al lavoro rispettando l'orario e la sede di lavoro indicati nel contratto **[1]**. Ci sono, tuttavia, dei casi in cui, contro la sua stessa volontà, il lavoratore è oggettivamente impossibilitato a recarsi al lavoro per il sopraggiungere di un evento che gli rende impossibile l'esecuzione della prestazione di lavoro.

È il caso della **malattia del lavoratore**, vale a dire, un'alterazione dello stato di salute psico-fisica del lavoratore che non gli consente l'esecuzione della prestazione lavorativa e gli impedisce, dunque, di recarsi al lavoro.

In caso di malattia, il lavoratore è autorizzato ad assentarsi dal lavoro e restare a casa per tutti i giorni indicati nel **certificato medico** redatto dal medico curante del lavoratore. Ciò a tutela del fondamentale diritto costituzionale alla salute **[2]**.

La malattia costituisce quindi, sul piano giuridico, uno degli **eventi sospensivi del rapporto di lavoro** che esonerano il dipendente dall'eseguire la sua obbligazione tipica, ossia, l'esecuzione della prestazione di lavoro.

## Malattia del lavoratore: quali obblighi?

Il lavoratore in malattia, pur essendo autorizzato ad assentarsi dal posto di lavoro, deve comunque rispettare una serie di doveri nei confronti del datore di lavoro.

Innanzitutto, il lavoratore deve prontamente informare il datore di lavoro del fatto che non si recherà al lavoro per il sopraggiungere dello stato morboso. La **comunicazione della malattia** al datore di lavoro deve avvenire non appena il lavoratore ne è consapevole. Spesso il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro prevede quali sono le **modalità di comunicazione della malattia** ed i tempi entro cui occorre farlo. Di solito, i Ccnl ammettono qualsiasi mezzo per comunicare la malattia: e-mail, sms, messaggio vocale, WhatsApp. Ciò che conta è che l'informazione giunga a chi di dovere.

Inoltre, subito dopo aver informato il datore di lavoro, il lavoratore deve recarsi presso l'ambulatorio del proprio medico curante oppure, se lo stato morboso è così grave da non consentirgli l'accesso presso l'ambulatorio, deve chiamare il medico

per una visita domiciliare. Lo scopo della visita è accertare lo stato morboso del lavoratore e produrre il **certificato medico di malattia**.

La legge prevede che il certificato medico debba essere prodotto in formato telematico. Il datore di lavoro, infatti riceve ormai il certificato medico direttamente in via telematica sulla propria pec aziendale.

Nel **certificato telematico di malattia**, il medico curante accerta lo stato di malattia, incompatibile con la prestazione lavorativa, e assegna al lavoratore una **prognosi**, vale a dire, un numero di giorni di riposo a casa durante i quali egli è autorizzato a non recarsi al lavoro.

È buona norma, nonostante il certificato arrivi direttamente via pec al datore di lavoro, comunicare prontamente al datore di lavoro il codice pin, vale a dire, il codice identificativo del certificato telematico di malattia rilasciato dal medico curante.

Occorre ricordare che, anche se viene redatto dal medico curante, è il lavoratore ad essere responsabile della veridicità delle informazioni contenute nel certificato. Ne consegue che il lavoratore deve sempre verificare con particolare attenzione che tutte le informazioni ivi inserite siano corrette.

In particolare, occorre prestare attenzione al domicilio indicato nel certificato telematico di malattia, presso cui il lavoratore dichiara di voler ricevere eventuali visite fiscali. Infatti, se il domicilio inserito non è corretto, il lavoratore rischia di risultare **assente alla visita fiscale**, con tutte le conseguenze che ne conseguono sia verso il datore di lavoro sia verso l'Inps.

## **Malattia del lavoratore: le fasce di reperibilità**

Durante l'**assenza per malattia** il lavoratore riceve una indennità economica a carico dell'Inps, l'indennità di malattia Inps. Questa indennità economica consente al lavoratore, nonostante l'assenza di una prestazione di lavoro a favore del datore di lavoro, di avere comunque la tutela del proprio reddito.

L'**indennità di malattia Inps** non copre l'intera retribuzione che sarebbe spettata al dipendente se avesse regolarmente lavorato. Per questo, la gran parte dei Ccnl

prevede che il datore di lavoro debba integrare l'indennità di malattia Inps con una prestazione economica a proprio carico (**integrazione malattia a carico del datore di lavoro**), al fine di garantire al dipendente il 100% del reddito che avrebbe percepito se fosse stato presente al lavoro.

È, dunque, un interesse pubblico verificare che il lavoratore assente per malattia sia effettivamente malato e non stia, invece, certificando uno stato di malattia insussistente. Questo interesse riguarda, da un lato, l'Inps che eroga un trattamento economico a favore del lavoratore in malattia ed ha, dunque, interesse a sapere se lo stato di malattia è realmente sussistente.

Dall'altro lato, questo interesse è anche del datore di lavoro. Innanzitutto, perché anche il datore di lavoro, come abbiamo visto, è solitamente chiamato a contribuire economicamente a favore del lavoratore in malattia. Inoltre, in quanto il datore di lavoro subisce, in ogni caso, un danno organizzativo a causa dell'assenza del lavoratore e ha, dunque, diritto di sapere se il lavoratore è effettivamente malato.

Proprio per questa finalità è stato istituito il **Polo unico visite fiscali Inps**. Sia d'ufficio che su richiesta del datore di lavoro è, dunque, possibile che il Polo unico disponga delle **visite fiscali** presso il domicilio indicato dal lavoratore nel certificato di malattia.

La visita fiscale persegue l'obiettivo di verificare la permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le **fasce di reperibilità di malattia** e la reale sussistenza dello stato morbosificato.

Le fasce di reperibilità, vale a dire, le fasce orarie durante le quali il lavoratore in malattia deve farsi trovare a casa, nel domicilio indicato nel certificato, si differenziano nel settore pubblico e nel settore privato.

Le **fasce di reperibilità nel settore privato** sono le seguenti: dal lunedì alla domenica, 7 giorni su 7 (sia festivi che non festivi), dalle ore 10:00 alle ore 12:00 e dalle ore 17:00 alle ore 19:00.

Le **fasce di reperibilità nel settore pubblico** sono le seguenti: dal lunedì alla domenica, 7 giorni su 7, compresi i giorni non lavorativi, i festivi, i prefestivi ed i weekend nelle fasce orarie dalle ore 9:00 alle ore 13:00 e dalle ore 15:00 alle ore 18:00. Nel comparto pubblico, quindi, le fasce di reperibilità sono più estese rispetto al settore privato.

# Malattia del lavoratore: quali sono le attività compatibili?

Oltre a farsi trovare a casa durante le fasce orarie di reperibilità, il lavoratore in malattia deve anche evitare di porre in essere delle attività che siano in contrasto con lo stato morboso dichiarato o che possano, in qualche modo, ritardare la guarigione e, dunque, il ritorno al lavoro. Infatti, secondo la giurisprudenza, il lavoratore in malattia deve adoperarsi al fine di minimizzare il periodo di assenza dal lavoro e deve, dunque, porre in essere tutte quelle misure precauzionali che consentono allo stato morboso di avere un decorso quanto più veloce possibile.

La Cassazione ha ribadito, anche di recente **[3]**, che **andare in vacanza durante la malattia** è un comportamento incompatibile con lo stato morboso dichiarato.

Nel caso scrutinato dalla Cassazione, in particolare, un lavoratore in malattia era stato sorpreso in vacanza al mare durante la malattia. Tale circostanza era stata accertata dalla società grazie ad alcuni investigatori privati che erano stati incaricati di verificare dove si trovasse il lavoratore durante l'assenza per malattia.

In questa fattispecie, dopo un processo nel quale i predetti investigatori privati sono stati ascoltati come testimoni, la Cassazione ha ribadito che è legittimo il licenziamento disciplinare intimato del lavoratore che, durante il periodo di malattia, non aveva osservato le fasce di reperibilità e aveva compiuto un'attività non compatibile con lo stato morboso dichiarato, recandosi in vacanza al mare.

La Cassazione ha, infatti, ribadito che l'espletamento di un'altra attività, lavorativa o meno, da parte del **lavoratore assente per malattia** è idonea a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare, dunque, il recesso del datore di lavoro, laddove venga riscontrato che l'attività espletata dal lavoratore costituisca indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute e dei relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione.

Ovviamente, per essere legittimo, il licenziamento disciplinare deve essere comminato nel rispetto delle regole procedurali previste dalla legge e, in particolare, deve essere preceduto dal **procedimento disciplinare** con il quale il datore di lavoro contesta al lavoratore il fatto commesso e gli dà un termine per difendersi. Occorre, dunque, sempre prestare attenzione, oltre all'aspetto

sostanziale, anche a quello formale.