

# Malattia e licenziamento

written by Redazione | 07/06/2022



***Quando si può licenziare un dipendente durante il periodo di malattia: il comportamento, gli illeciti disciplinari, le oggettive cause per motivi economici.***

Al dipendente è consentito assentarsi dal lavoro per malattia o infortunio. Durante tale periodo, egli matura comunque il diritto alla retribuzione. Inoltre, non può essere licenziato a meno che l'assenza non superi i limiti fissati dal contratto collettivo. Tale diritto alla conservazione del posto di lavoro trova però numerose eccezioni come nel caso di condotte rilevanti sotto il profilo disciplinare compiute sia prima che durante la malattia.

Proprio dei rapporti tra **malattia e licenziamento** ci occuperemo qui di seguito in modo da chiarire in quali casi possono sorgere contestazioni tra datore e dipendente e cosa rischia quest'ultimo se le assenze si protraggono per troppo tempo.

# Quanto può durare la malattia?

La malattia non può durare in eterno. Superato un certo limite di giorni (chiamato “**periodo di comportamento**”), il datore può licenziare il dipendente a prescindere dalla sussistenza di comportamenti illeciti posti da questi. Tant’è vero che non è necessario un preavviso o un procedimento preventivo di contestazione come nel licenziamento disciplinare, né la verifica del cosiddetto *repêchage*, come nel licenziamento per motivi economici.

Proprio per questo, secondo le Sezioni Unite della Cassazione **[1]**, il [licenziamento per superamento del comportamento](#) costituisce un terzo genere di licenziamento, ulteriore rispetto a quello disciplinare e a quello per motivi economici.

La [durata del comportamento](#) non è stabilita direttamente dalla legge (tranne che per gli **impiegati** per i quali è di **3 mesi** se l’anzianità di servizio è inferiore a 10 anni, e di **6 mesi** se è superiore) ma dai contratti collettivi nazionali di categoria (i Ccnl).

Una volta superato il periodo di comportamento, il datore di lavoro potrebbe riammettere il dipendente in azienda, senza che ciò costituisca rinuncia al diritto al licenziamento: ciò solo al fine di valutare se la sua prestazione sia ancora compatibile con le mansioni e possa comportare utilità per l’azienda. Di certo, l’eventuale recesso non dovrebbe tardare eccessivamente.

Il licenziamento per superamento del comportamento deve essere intimato sempre dopo che è stato superato il limite di giorni fissato dal Ccnl: se intimato prima, per quanto un lungo decorso della malattia possa essere prevedibile, è nullo.

In tema di sanzioni disciplinari nei confronti dei lavoratori affetti da «**eccessiva morbilità**», ossia di quei lavoratori che si assentano frequentemente dal lavoro, seppure per brevi periodi e in modo discontinuo (ossia, “a macchia di leopardo”), con possibili conseguenze negative sulla produzione aziendale, la giurisprudenza ha recentemente mutato orientamento.

Fino a poco tempo fa, veniva considerato legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato a seguito di numerose, sistematiche e reiterate assenze del lavoratore, collocate anche in prossimità di fine settimana e comunicate al datore di lavoro senza congruo preavviso, in quanto la prestazione lavorativa risultava connotata da scarso rendimento.

Nel 2018, la Corte di Cassazione è invece intervenuta nuovamente sul tema, precisando che anche in ipotesi di reiterate assenze del dipendente per malattia (da cui può derivare scarso rendimento ed eventuale disservizio aziendale), il datore di lavoro non può licenziarlo per giustificato motivo ma può esercitare il recesso solo dopo che si sia esaurito il periodo di comporto. In sostanza, il disservizio che le continue assenze creano sull'organizzazione aziendale e il non corretto funzionamento dell'impresa non costituiscono giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

## Licenziamento per comportamenti scorretti

Il divieto di licenziamento durante la malattia non vale nel caso di **illeciti disciplinari** posti dal dipendente prima o durante la malattia stessa. Per cui, se una volta ricevuto il certificato medico, il datore si accorge di gravi irregolarità commesse dal lavoratore prima di assentarsi, il licenziamento è comunque legittimo, fermo restando il rispetto della procedura di contestazione preventiva prevista dallo statuto dei lavoratori (lettera scritta di contestazione; cinque giorni di tempo per le difese; comunicazione scritta del licenziamento).

Allo stesso modo è legittima la risoluzione del rapporto di lavoro se il dipendente malato commette delle azioni durante l'assenza di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia con il datore. Ciò può succedere nei seguenti casi:

- falso certificato medico (malattia inesistente);
- condotte che possano rallentare la guarigione (anche se la malattia è effettiva);
- compimento di un ulteriore lavoro in concorrenza con il datore;
- ripetuta assenza alle visite del medico fiscale dell'Inps;
- diffusione dei segreti aziendali durante il periodo di assenza;
- reati che possano ledere l'immagine commerciale del datore di lavoro;
- mancato rientro al lavoro nonostante la guarigione;
- comportamenti diffamatori nei confronti del datore di lavoro (ad esempio, post sui social).

# Licenziamento per assenza alla visita fiscale

Il lavoratore malato deve rendersi reperibile nelle fasce orarie per l'arrivo del medico fiscale. La reperibilità è la regola. Il dipendente pubblico deve restare a casa per aprire la porta al medico dell'Inps dalle ore 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 di ogni giorno compresi domeniche e festivi. Invece per il dipendente privato c'è più respiro: la reperibilità scatta dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19, anche in questo caso comprese domeniche e festivi.

L'**assenza alla visita fiscale**, a prescindere dall'effettività o meno dello stato di malattia, può costituire giusta causa di licenziamento quando avviene in forma reiterata o quando ci sia una fraudolenta sottrazione all'obbligo **[2]**.

Secondo la Cassazione, l'**assenza alla visita fiscale di controllo** può ritenersi giustificata quando il lavoratore è in grado di dimostrare l'effettività e la consistenza di un ragionevole impedimento, di una ragione valida e socialmente apprezzabile, purché sia documentabile.

Sarebbe quindi illegittima l'assenza per partecipare a una seduta di fisioterapia o per accompagnare la moglie a fare la spesa, per essersi recati dal medico di famiglia per ritirare le ricette per dei farmaci o per la misurazione della pressione, a meno che non venga data rigorosa prova dell'urgenza.

Leggi la [guida sui casi in cui non è necessaria la reperibilità](#).

# Licenziamento per secondo lavoro o altre attività

In linea generale, il dipendente assente per malattia può svolgere un secondo lavoro purché non in concorrenza con il proprio datore. Può anche esercitare attività amatoriali, hobbistiche e sportive che - senza ostacolarlo o ritardarlo - possono anzi aiutare il pieno recupero dell'efficienza psicofisica: la condotta è considerata illegittima (e pertanto suscettibile, nel peggiore dei casi, di licenziamento) quando **pregiudica la convalescenza**, ritardando il rientro del lavoratore in azienda.

Per valutare l'eventuale legittimità del comportamento bisogna far riferimento al caso concreto, considerando quindi il tipo di malattia e il tipo di attività svolta. Ad esempio, è legittima una passeggiata (purché fuori dagli orari di reperibilità) per chi soffre di depressione (anzi, potrebbe essere benefica) così come per chi si sia fratturato un braccio. Sarebbe invece incompatibile con una lombosciatalgia che richiede invece riposo.

## **Inidoneità del lavoratore a riprendere le stesse mansioni**

Potrebbe succedere che la malattia pregiudichi la possibilità per il dipendente di tornare a svolgere le mansioni a cui prima era affidato. Ciò può costituire un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, solo ove il datore dimostri l'impossibilità di adibirlo - utilmente e senza dover stravolgere l'organizzazione aziendale - ad altre mansioni compatibili con la sua formazione e preparazione.

## **Licenziamento per motivi economici**

Il licenziamento durante la malattia può anche intervenire per **ragioni economiche**, dipendenti cioè dall'organizzazione o dalla produzione dell'azienda. Si pensi al caso di un'impresa che debba tagliare i costi del personale, che chiuda un settore o ceda un ramo d'impresa. O si pensi a una riorganizzazione dell'organigramma rivolta a ridurre i costi.