

# ***Malattia, assenza reiterata a visita di controllo e licenziamento anche se la patologia è dimostrata***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 64 del 4 Gennaio 2017, ha chiarito che la permanenza presso il proprio domicilio durante le fasce orarie previste per le visite mediche domiciliari di controllo costituisce, non già un onere, bensì un obbligo per il lavoratore ammalato, in quanto l'assenza, rendendo di fatto impossibile il controllo in ordine alla sussistenza della malattia, integra un inadempimento, sia nei confronti dell'istituto previdenziale, sia nei confronti del datore di lavoro.*

.....

La sentenza in oggetto ha chiarito che il lavoratore che esce durante la malattia ed è quindi assente alla visita fiscale del medico Inps può subire una sanzione disciplinare. La sua presenza a casa durante la cosiddette fasce orarie di reperibilità è, infatti, un obbligo collaborativo volto a consentire, sia all'Istituto di Previdenza Nazionale, sia al datore di lavoro, il controllo sull'effettività della malattia. Pertanto, l'assenza da casa è sanzionata a prescindere dal fatto che la malattia sia sussistente o meno e la sanzione può arrivare al licenziamento se l'assenza si ripete più di una volta.

## ***Il fatto***

La controversia trova origine dal ricorso di fronte al tribunale di primo grado, con cui una dipendente chiedeva, per quanto qui di interesse, la dichiarazione di nullità del provvedimento licenziamento a lei comminato dall'azienda datrice di lavoro, per giusta causa costituita dall'assenza a più visite di controllo durante una malattia.

Leggendo una pronuncia a lei sfavorevole, la lavoratrice adiva la corte di secondo grado, i cui giudici, confermando la sentenza del tribunale, giudicavano che fosse documentalmente provato (quanto alla giusta causa del licenziamento) che la dipendente fosse rimasta senza giustificazione assente dal suo domicilio tre volte nell'arco di due mesi, sottraendosi alle visite di controllo (circostanze da cui era nato un procedimento disciplinare).

La lavoratrice presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, adducendo che le sue tre assenze dal domicilio, poste a base del provvedimento di risoluzione, non erano idonee a concretizzare una giusta causa di licenziamento in quanto non avevano pregiudicato il diritto del datore di lavoro a verificare l'effettività della malattia,

atteso che si era sempre sottoposta il giorno dopo alle visite di controllo che avevano confermato la sussistenza della denunciata causa di impedimento lavorativo e risultava violato il principio di proporzionalità tra addebito contestato e sanzione inflitta.

### ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni a sostegno della decisione, la Corte Suprema asseriva che la corte del merito aveva chiaramente motivato la propria pronuncia. I giudici avevano, infatti, precisato, richiamando la giurisprudenza di legittimità, che la permanenza presso il proprio domicilio durante le fasce orarie previste per le visite mediche domiciliari di controllo costituisce non già un onere bensì un obbligo per il lavoratore ammalato, in quanto l'assenza, rendendo di fatto impossibile il controllo in ordine alla sussistenza della malattia, integra un inadempimento, sia nei confronti dell'istituto previdenziale, sia nei confronti del datore di lavoro, che ha interesse a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa e, perciò, a controllare l'effettiva sussistenza della causa che impedisce tale prestazione.

Quindi, ad avviso dei giudici di legittimità, la corte territoriale aveva esaminato accuratamente la documentazione attinente alle assenze riscontrate in occasione delle visite fiscali domiciliari ed alle giustificazioni fornite dalla lavoratrice, rilevando, all'esito di tale accertamento di fatto, che l'allontanamento dal domicilio non era risultato essere assistito da valide giustificazioni e che, in ogni caso, lo stesso non escludeva l'obbligo per la lavoratrice di comunicare di volta in volta l'assenza per consentire all'azienda di controllare, tramite l'Inps, l'effettività della sua malattia.

Inoltre, la corte di merito aveva giustamente osservato che il fatto che in un momento successivo alla visita non eseguita per assenza della lavoratrice fosse stata confermata, da parte del medico dell'Inps, la malattia diagnosticata con la relativa prognosi non rilevava ai fini dell'appurato inadempimento dell'obbligo di comunicazione preventiva dell'assenza dal domicilio.

Infine, conclude la Corte, i giudici d'appello avevano evidenziato che il rapporto fiduciario caratterizzante l'incarico (nella fattispecie dirigenziale) comportava una valutazione maggiormente rigorosa del comportamento della lavoratrice, dell'addebitabilità dei fatti contestati a titolo di grave negligenza e della idoneità dello stesso, ripetuto per ben tre volte nell'arco temporale di circa due mesi a riprova del disinteresse dimostrato per le esigenze datoriali, ad incidere in modo definitivo sul vincolo fiduciario.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Al riguardo, spiegava la Cassazione facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, è già stato affermato che “in tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità tra addebito e recesso, rileva ogni condotta che, per la sua gravità, possa scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi aziendali, essendo determinante, in tal senso, la potenziale influenza del comportamento del lavoratore, suscettibile, per le concrete modalità e il contesto di riferimento, di porre in dubbio la futura correttezza dell’adempimento, denotando scarsa inclinazione all’attuazione degli obblighi in conformità a diligenza, buona fede e correttezza; spetta al giudice di merito valutare la congruità della sanzione espulsiva, non sulla base di una valutazione astratta dell’addebito, ma tenendo conto di ogni aspetto concreto del fatto, alla luce di un apprezzamento unitario e sistematico della sua gravità, rispetto ad un’utile prosecuzione del rapporto di lavoro, assegnandosi rilievo alla configurazione delle mancanze operata dalla contrattazione collettiva, all’intensità dell’elemento intenzionale, al grado di affidamento richiesto dalle mansioni, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla durata dello stesso, all’assenza di pregresse sanzioni, alla natura e alla tipologia del rapporto medesimo”.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

La pronuncia, ricordando che è legittimo il licenziamento del lavoratore assente alle visite fiscali, anche se poi si scopre che era davvero malato, ci offre l’occasione per riepilogare brevemente il tema della reperibilità per le visite di controllo della malattia

Si è sempre discusso molto e ancora oggi succede, sulla reperibilità per visite fiscali del lavoratore assente per malattia, infatti la giurisprudenza sul punto negli anni si è notevolmente ampliata.

La Cassazione ha spesso precisato che il lavoratore deve farsi trovare alla visita di controllo, altrimenti la sua assenza, considerata come ingiustificata, fa sì che il lavoratore decada, in varia misura, dal diritto al trattamento economico di malattia. La permanenza presso il proprio domicilio durante le fasce orarie previste per le visite mediche domiciliari di controllo è un vero e proprio obbligo per il lavoratore ammalato, in quanto l’assenza, rendendo di fatto impossibile il controllo in ordine alla sussistenza della malattia, integra un inadempimento, sia nei confronti dell’istituto previdenziale, sia nei confronti del

datore di lavoro, che ha interesse a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa e, pertanto, a controllare l'effettiva sussistenza della causa che impedisce tale prestazione. Più nel dettaglio ampia giurisprudenza sul punto ha stabilito che durante la malattia il lavoratore si considera "assente ingiustificato" non solo quando non è presente presso l'abitazione, ma anche quando, pur presente, ponga in essere qualsiasi condotta tesa a impedire l'esecuzione del controllo sanitario per incuria, negligenza o altro motivo non apprezzabile sul piano giuridico e sociale. Non da dimenticare però che l'obbligo dell'INPS di erogare l'indennità di malattia permane, anche a fronte di un comportamento del lavoratore che si sottragga alla verifica sanitaria, solamente ove ricorrano serie e comprovate ragioni, quale l'indifferibile necessità di recarsi presso un luogo diverso dal proprio domicilio, e considerato l'obbligo di cooperazione in capo all'assicurato per la realizzazione del fine rilevante di impedire abusi di tutela.

Con l'occasione, ricordiamo quindi brevemente quali sono i doveri e i limiti del lavoratore in malattia.

*I dipendenti pubblici in malattia:*

- devono rimanere a casa dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00, compresi. Sono comprese le festività;
- pertanto possono uscire di casa dalle ore 13.01 alle ore 14,59; e dalle ore 18.01 alle ore 8.59. Uscire di casa fuori dagli orari di reperibilità è consentito a condizione che ciò non aggravi la malattia o la degenza e il recupero delle forze.

*I dipendenti privati in malattia*

- devono rimanere a casa dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00. Sono comprese le festività;
- pertanto possono uscire di casa dalle ore 12.01 alle ore 16.59 e dalle ore 19.01 alle ore 9.59. Anche in questo caso, uscire di casa fuori dagli orari di reperibilità è consentito a condizione che ciò non aggravi la malattia o la degenza e il recupero delle forze.

L'assenza ingiustificata del lavoratore comporta la perdita del trattamento di malattia, con modalità differenti a seconda del momento in cui si è verificata l'assenza:

- assenza alla visita del medico fiscale: perdita totale di qualsiasi trattamento economico;
- assenza alla seconda visita (può essere sia la visita medica domiciliare sia la visita medica ambulatoriale): oltre alla perdita totale di qualsiasi trattamento economico, riduzione del 50% del trattamento economico per il residuo periodo;

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- assenza alla terza visita: l'erogazione dell'indennità economica previdenziale a carico Inps viene interrotta da quel momento e fino al termine del periodo di malattia: il caso si configura come mancato riconoscimento della malattia ai fini della corresponsione della relativa indennità.

Per quanto riguarda invece il profilo disciplinare, la sanzione varia a seconda della gravità della condotta posta in essere: pertanto, in caso di reiterazione dell'assenza alla visita fiscale anche solo per tre volte, si può essere licenziati.

Chi è assente alla visita fiscale non ha la possibilità di "recuperare" la mancanza neanche se, subito dopo, si sottopone a controlli ambulatoriali che accertino come il giorno prima stesse effettivamente in malattia.

E il licenziamento scatta anche se è accertata la malattia.

Solo un giusto e sopravvenuto motivo consente al lavoratore di assentarsi di casa durante gli orari della visita fiscale. Il che deve essere dettato dalla necessità di salvare sé o i propri familiari da conseguenze gravi (ad esempio, una visita di controllo dal proprio medico che non sarebbe possibile durante altri orari; l'acquisto urgente di medicine in farmacia, ecc.). In ogni caso è necessario informare prima l'azienda e l'Inps.

Nel caso invece di urgenza che non consenta di comunicare la suddetta assenza a nessuno dei soggetti appena indicati (si pensi a un caso di pericolo di vita), è necessario fornire successivamente le prove che attestino la suddetta urgenza.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)