



Malattia strategica

Quando il giudice decide di sanzionare il “viziato”

E' opinione diffusa che l'assenza per malattia non sia motivo di contestazione disciplinare, purché rimanga contenuta nei limiti del comportamento, conservando, nell'immaginario collettivo, una certa aura di “insindacabilità”.

In alcuni casi questa convinzione ha generato comportamenti sospetti: assenze per malattia conosciute tra i colleghi come “ tattiche”o “strategiche”, ossia quelle ripetutamente attaccate a fine settimana, giorni di riposo, festività.

Ciò che veniva, però, solo ipotizzato e bisbigliato tra i corridoi degli uffici, si è recentemente configurato come motivo di licenziamento.

Ci riferiamo, in particolare, a due recenti pronunce della Cassazione, la n.18678 del 2014 e la n.18283 del 2019: in entrambi i casi, la Suprema Corte ha dichiarato legittimo il licenziamento del lavoratore che reiteratamente si assentava per malattia, sempre a ridosso dei giorni festivi, anche in assenza di superamento del periodo di comportamento.

Nel primo caso, il dipendente dichiarava periodicamente lo stato di malattia in prossimità dei giorni di riposo o in concomitanza dei turni notturni o festivi, comunicando l'assenza solo all'ultimo momento, il che rendeva, tra l'altro, particolarmente difficile il reperimento della sostituzione.

Nel secondo caso la comunicazione della malattia, che sopravveniva regolarmente a ridosso di festività e riposi, avveniva in differtimento rispetto alle regole del CCNL di appartenenza, ovvero in ritardo o all'ultimo momento, impedendo in questo modo l'attivazione dei controlli ispettivi.

I giudici hanno rilevato che la modalità con cui tali condotte venivano poste in atto, ossia con frequenza anomala e, conseguentemente, sospetta, costituivano una prestazione lavorativa non sufficiente né proficuamente utilizzabile dall'azienda, con oggettivi danni all'organizzazione aziendale, ma non solo: il comportamento anomalo è stato giudicato come scientemente posto in essere per eludere le regole sul controllo dello stato di malattia, compromettendo definitivamente il rapporto di fiducia e determinando, in quest'ultimo caso, il licenziamento per *giustificato motivo soggettivo*, mentre nel caso del 2014 la Cassazione ha profilato la fattispecie come licenziamento per *giustificato motivo oggettivo*.

E' importante, dunque, prendere consapevolezza del fatto che nonostante esistano ampie tutele sullo stato di malattia è doveroso evitare che comportamenti anomali possano entrare in una spirale di sospetto con conseguenze irrimediabili.

A cura di Ester Ginnetti

UFFICIO LEGALE DELLA FISAC CGIL DI ROMA E DEL LAZIO