

**Cassazione.** Respinto il ricorso del dipendente espulso dopo ripetute assenze ai controlli durante la malattia

# Licenziato chi sfugge al medico

Valide anche le sospensioni intime per le ferie «autoassegnate»

**Remo Bresciani**

Il lavoratore in malattia che si sottrae in più occasioni alle visite di controllo può essere licenziato per giusta causa. Un simile comportamento, infatti, non costituisce solo inadempimento a un'obbligazione fondamentale del rapporto di lavoro, ma denota un atteggiamento che contrasta con il dovere di correttezza. Lo ha sta-

## PRESUNZIONE DI COLPA

Deve essere dimostrato il ragionevole motivo di impedimento all'«onere» della reperibilità durante le fasce orarie

bilito la sezione lavoro della Cassazione con la sentenza 6618/2007 che ha respinto il ricorso di un dipendente di una società di gestione di una rinomata località termale.

Il lavoratore si è rivolto al giudice chiedendo che venisse dichiarata l'invalidità sia del licenziamento intimatogli sia delle quattro sospensioni dal servizio. I giudici di merito hanno respinto la domanda rilevando che il dipendente non aveva impugnato le singole sanzioni conservative esprimendo con tale comportamento una sorta di acquiescenza.

In tutte le occasioni, peraltro, si trattava di mancanze dello stesso tenore, cioè una serie di assenze, protratte anche per alcuni giorni, non autorizzate dall'azienda. A questo proposito il lavoratore si era difeso sostenendo che, vista la sua qualità di responsabile, si trattava di ferie che si era autoassegnato ma la questione non aveva trovato alcuna conferma in quanto l'azienda aveva dimostrato che l'incolpato non aveva il diritto di comportarsi in tal senso. Per quanto riguarda invece il licenziamento, i giudici di merito hanno riconosciuto l'esistenza della giusta causa per essersi il dipendente sottratto alla visita medica di controllo.

Si trattava in sostanza di una

sanzione adeguata al comportamento del lavoratore che in quella occasione ha dichiarato di aver accompagnato la nonna in ospedale.

La vicenda si è quindi spostata di fronte ai giudici di legittimità i quali hanno confermato le decisioni di merito.

In particolare, la Suprema corte ha stabilito che la reperibilità del lavoratore ammalato durante le fasce orarie della giornata costituisce un onere all'interno del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza e un obbligo accessorio alla prestazione principale, la cui violazione assume valore disciplinare.

Per superare la presunzione di colpa il dipendente deve, quindi, dimostrare che si è verificato «un ragionevole impedimento all'osservanza del comportamento dovuto».

Nel caso in esame, peraltro, prosegue il collegio, il contratto collettivo imponeva un obbligo ulteriore, quello cioè di comunicare l'eventuale impossibilità di rispettare le fasce orarie. In presenza di tutto questo, pertanto, il dipendente risultato assente alla visita non può limitarsi a presentare un certificato medico che attesta l'esecuzione di una visita specialistica durante quelle ore, ma deve dimostrare anche l'indifferibilità e l'urgenza della visita stessa.

Infatti, spiega la Corte, «il non consentire al datore di lavoro il controllo sullo stato di malattia senza dar prova di un'adeguata ragione di impedimento integra giusta causa di licenziamento».

Inoltre la mancata comunicazione all'azienda dell'impossibilità di essere presente alla visita nelle fasce di reperibilità e il ripetersi di episodi di ingiustificata sottrazione al controllo della malattia denotano, prosegue la Cassazione, «un atteggiamento di assoluta noncuranza delle regole, legali e contrattuali, del rapporto dei doveri di correttezza e buona fede allo stesso inerenti».

La giustificazione addotta dal ricorrente, infine, quella

## La decisione

■ Sentenza n. 6618/2007 della Corte di Cassazione sez. lavoro

«La reperibilità del lavoratore ammalato nel domicilio durante le prestabilite ore della giornata costituisce un onere all'interno del rapporto assicurativo con l'ente previdenziale e un obbligo accessorio alla prestazione principale del rapporto di lavoro, la cui violazione assume rilievo disciplinare all'interno del rapporto stesso, salva la prova, da parte del lavoratore, dell'esistenza di un ragionevole impedimento all'osservanza del comportamento dovuto. Per il caso poi che, come nella specie, il contratto collettivo imponga espressamente l'obbligo di reperibilità e quello di dare comunicazione all'azienda della impossibilità di osservare le previste fasce orarie, variamente sanzionandone il mancato rispetto, il principio in più occasioni enunciato è che il dipendente non può limitarsi a produrre il certificato medico attestante l'effettuazione di una visita specialistica o di un

trattamento terapeutico durante l'orario di reperibilità, ma deve dare dimostrazione della loro urgenza e indifferibilità, e cioè di una necessità di effettuarli sorta durante le ore della possibile visita di controllo...

Al riguardo si osserva che il non consentire al datore di lavoro il controllo sullo stato di malattia senza dar prova di un'adeguata ragione di impedimento integra, secondo la giurisprudenza della Corte, giusta causa di licenziamento quando la condotta del lavoratore, già di per sé concretante inadempimento a un'obbligazione fondamentale del rapporto di lavoro, denoti, per le modalità che la caratterizzano, un atteggiamento confliggente anche con i più generali doveri di correttezza e buona fede imposti dall'articolo 1375 Codice civile, l'osservanza dei quali è indispensabile per assicurare la corretta esecuzione del rapporto stesso».

cioè di aver avuto la necessità di accompagnare la nonna in ambulatorio, non è né provata né rilevante.

Infatti la presentazione del certificato medico attestante la visita della parente non dimostra la presenza anche del ricorrente nell'ambulatorio medico all'atto della visita.