

IL LAVORATORE IN MALATTIA CON DIAGNOSI DI DEPRESSIONE PUÒ FARE ATTIVITÀ RICREATIVA

GIOVANNI MAGLIARO

Con sentenza n. 9647 del 13 aprile 2021 la Corte di Cassazione ha annullato il licenziamento di un lavoratore che era stato sanzionato perché durante l'assenza dal lavoro per malattia a causa di un disturbo di natura depressiva era uscito di casa per distrarsi. In questo caso, afferma la Suprema Corte, non viene tenuta una condotta incompatibile con lo stato di malattia e non viene pregiudicata la guarigione e il rientro al lavoro. La vicenda nasce quando un dipendente dell'Azienda Servizi Igiene Ambientale di Napoli (ASIA Spa) con mansioni di operatore ecologico raccoglitore era stato licenziato perché – assente per malattia – era stato impegnato per altre attività ponendo in essere un comportamento incompatibile col proprio stato di salute. Il Tribunale di Napoli dichiarava illegittimo il licenziamento e ordinava la reintegra del ricorrente nel posto di lavoro. La Corte d'Appello, rinnovati gli accertamenti medico-legali, confermava detta pronuncia. La Corte di merito osservava che il lavoratore aveva allegato certificato medico attestante la diagnosi di "episodio di depressione maggiore" con prescrizione di quindici giorni di riposo e cura. Vertendosi in tema di patologia di natura neurologica, ed alla stregua degli accertamenti peritali, i comportamenti ascritti al lavoratore non erano da ritenersi sintomatici di una simulazione della malattia né incompatibili con essa ovvero forieri di ritardi nella guarigione. Per questi motivi riteneva illegittimo il licenziamento. La Società datrice proponeva ricorso per Cassazione sostenendo, tra l'altro, che il lavoratore aveva assunto un comportamento incompatibile con la dichiarata condizione depressiva venendo meno ai propri doveri di collaborazione col datore di lavoro. La Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'Appello condannando la ricorrente alle spese del giudizio.



n. 157
26 aprile 2021

Lo svolgimento di attività lavorativa o extra lavorativa da parte del dipendente assente per malattia costituisce illecito disciplinare e può essere ritenuto contrattualmente illegittimo e giustificare il recesso del datore di lavoro, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, nell'ipotesi in cui l'attività esterna (prestata o meno a titolo oneroso) sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando quindi una fraudolenta simulazione, e nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio.

La patologia impeditiva considerata dall'articolo 2110 codice civile che, in deroga ai principi generali, riversa entro certi limiti sul datore di lavoro il rischio della temporanea impossibilità lavorativa, va intesa non come stato che comporti la impossibilità assoluta di svolgere qualsiasi attività ma come stato impeditivo delle normali prestazioni lavorative del dipendente. Pertanto nel caso di un lavoratore assente per malattia il quale sia stato sorpreso nello svolgimento di altre attività, spetta al dipendente, indubbiamente secondo il principio sulla distribuzione dell'onere della prova, dimostrare la compatibilità di dette attività con la malattia impeditiva della prestazione lavorativa, la mancanza di elementi idonei a far presumere l'inesistenza della malattia e quindi una sua fraudolenta simulazione e la loro inidoneità a pregiudicare il recupero delle normali energie psico-fisiche. Ovviamente la relativa valutazione resta riservata al giudice del merito in esito ad un accertamento da svolgersi non in astratto ma in concreto, con giudizio ex ante.

Nella fattispecie la Cassazione ha ritenuto che la Corte d'Appello, all'esito di una analitica ricognizione delle acquisizioni probatorie e di una approfondita disamina degli elaborati medico-legali stilati dai periti in entrambi i gradi del giudizio, è pervenuta alla conclusione che i comportamenti assunti dal lavoratore nel periodo di assenza per malattia erano compatibili con la diagnosi di una patologia di natura neurologica riconosciuta dal CTU nominato dai giudici. Ha escluso quindi che la diagnosi della patologia neurologica fosse frutto di una progettazione fraudolenta e che i comportamenti assunti dal lavoratore si ponessero in condizione di incompatibilità rispetto alla guarigione ovvero solo si atteggiassero in termini di mero ostacolo ad una rapida soluzione dell'episodio morboso.