

OBBLIGO DI REPERIBILITA' DEL LAVORATORE ANCHE IN MALATTIA

GIOVANNI MAGLIARO

Secondo la Suprema Corte anche durante il periodo di congedo per malattia, il lavoratore è tenuto all'obbligo di reperibilità e pertanto deve comunicare la variazione del proprio indirizzo al datore di lavoro, permanendo il regime di subordinazione. Laddove il CCNL applicabile (nel caso di specie articolo 224 CCNL Commercio) preveda per tale violazione una sanzione conservativa (la multa), deve essergli applicata in caso di licenziamento la tutela reintegratoria stabilita dall'articolo 18, quinto comma, dello Statuto dei Lavoratori come novellato dalla legge n.92/2012.

Qualora il lavoratore abbia comunicato la variazione del proprio indirizzo all'INPS e la visita di controllo sia stata tentata ad indirizzo diverso da quello correttamente comunicato per colpa dell'Istituto, deve essere ovviamente esclusa la ricorrenza di un'assenza ingiustificata del lavoratore nei confronti del proprio datore per effetto del mancato rientro in azienda.

L'assenza per malattia comporta una sospensione dell'attuazione del rapporto di lavoro sotto il profilo della prestazione, permanendo peraltro il regime di subordinazione e pertanto il potere direttivo e di controllo datoriale. Ben può il datore procedere, al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato d'incapacità lavorativa e quindi di giustificare l'assenza. Nel rispetto del rapporto di subordinazione sussiste pertanto un obbligo di reperibilità del lavoratore anche durante il periodo di malattia quale suo obbligo di cooperazione nell'impresa oltre che in osservanza dei generali principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro.



n. 187

10 gennaio 2022

Con la sentenza n. 36729 del 25 novembre 2021 la Cassazione si pronuncia in merito all'obbligo di reperibilità del lavoratore nei confronti del datore di lavoro (Bruno Farmaceutici S.p.A.) anche durante il periodo di assenza per malattia.

Un lavoratore viene licenziato dal suo datore di lavoro perché, durante l'assenza per malattia, non gli aveva comunicato la variazione di indirizzo. Il Tribunale adito in prima istanza annulla il licenziamento dichiarandolo illegittimo in quanto sproporzionato rispetto alla mancanza e condannando il datore di lavoro a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e a pagargli una indennità risarcitoria di dodici mensilità.

La Corte d'Appello di Roma dichiara parimenti illegittimo il licenziamento disciplinare condannando la Società al pagamento di un'indennità risarcitoria liquidata in misura di quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre accessori ma escludendo la reintegrazione. La Corte ritiene che la comunicazione del lavoratore, in congedo per malattia, della variazione del proprio indirizzo di reperibilità soltanto all'INPS e non anche al datore di lavoro integri una violazione del contratto collettivo. La comunicazione ha la finalità di consentire al datore di lavoro il pieno esercizio del potere di controllo (anche in periodo di malattia). Tuttavia, secondo la Corte, il licenziamento per assenza ingiustificata oltre tre giorni non è proporzionato e pertanto va dichiarato illegittimo.

Il lavoratore ha proposto ricorso per Cassazione presentando numerosi motivi. Anzitutto ha sostenuto la inesistenza di un obbligo del lavoratore, in congedo per malattia, di comunicare la variazione del proprio indirizzo di reperibilità anche al datore di lavoro, non avendo questi un potere di controllo diretto delle condizioni di salute del dipendente ma soltanto di sollecitarlo alle strutture pubbliche competenti. Inoltre ha lamentato la mancata applicazione della tutela risarcitoria nonostante l'irrelevanza giuridica del fatto contestato, comunque in assenza di dolo non avendo la stessa Corte d'Appello ravvisato l'intenzionalità del comportamento.

La Corte di Cassazione ha accolto alcuni motivi del ricorso ed ha pertanto cassato la sentenza rinviando per la decisione definitiva alla Corte d'Appello in diversa composizione.