



Permessa l' investigazione sulla realta' della malattia

Data 02 ottobre 2016
Categoria medicina_legale

La malattia del lavoratore non puo' sempre essere validamente attestata da un certificato medico: e' ammessa, oltre alla contestazione basata su controlli medici, anche la verifica oggettiva documentata a seguito di investigazioni che ne annulla la validita'. Le investigazioni sono lecite purché estranee all' attivita' lavorativa vera e propria.
(Cass. 17113/2016)

Ifatti:
Un lavoratore, assente per malattia a seguito di una dichiarata lombalgia, era stato sottoposto a controllo investigativo dall' Azienda che aveva rilevato il compimento, da parte del lavoratore stesso, di numerose azioni e movimenti incompatibili con la patologia dichiarata.
A seguito a cio' il lavoratore era stato licenziato per "simulazione fraudolenta dello stato di malattia".

Il lavoratore ha presentato ricorso in Cassazione, che pero' lo ha respinto: la certificazione medica attestante lo stato di malattia perde di credibilità se sussistono elementi di fatto idonei a dimostrare che la malattia non esiste o, comunque, che essa non e' tale da impedire il regolare svolgimento della prestazione lavorativa.

I datori di lavoro, hanno sottolineato i magistrati, possono legittimamente investigare, anche attraverso apposite agenzie, sulle condotte dei propri lavoratori se c'e' il sospetto che tali condotte possano influenzare in maniera negativa l'adempimento della prestazione dedotta in contratto. E' quindi sufficiente, per lo svolgimento dell' attivita' investigativa, il solo sospetto di irregolarita'.

Le agenzie, in ogni caso, non possono sconfnare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, in quanto l'articolo 3 dello Statuto dei lavoratori riserva questo aspetto unicamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori. L' attivita' di controllo per verificare l' effettiva condizione di malattia non e' ostacolata ne' dal principio di buona fede ne' dal divieto di cui all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, dato che il datore di lavoro può decidere autonomamente quando e come compiere i controlli anche occulti e dato che il prestatore d'opera deve operare diligentemente per tutto il rapporto di lavoro.

Il licenziamento veniva perciò confermato.

DanieleZamperini