RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di GIANLUCA PILLERA

Malattia e licenziamento: nuova sentenza rimodula le tutele

La Corte d'Appello di Napoli stabilisce che il licenziamento per attività incompatibili con lo stato di malattia è illegittimo se non si prova l'aggravamento della patologia, ma non comporta la reintegrazione del lavoratore.

Caso e sentenza - Una pronuncia della Corte d'Appello di Napoli, sezione lavoro, emessa il 4.04.2024, ha contribuito a chiarire la complessa questione del **licenziamento disciplinare** in relazione ai comportamenti tenuti dal dipendente durante un periodo di malattia. Il caso esaminato riguarda un lavoratore licenziato per giusta causa dopo essere stato sorpreso a svolgere attività ritenute incompatibili con il suo stato di salute dichiarato. La sentenza ha affrontato diversi aspetti rilevanti, fornendo importanti chiarimenti sull'interpretazione delle norme in materia.

Controlli e onere della prova - La Corte ha riconosciuto la **legittimità dei controlli** effettuati tramite agenzia investigativa, ritenendoli non in contrasto con le norme che regolano la verifica delle condizioni di salute dei lavoratori. Tuttavia, ha anche sottolineato che **l'onere della prova** ricade sul datore di lavoro, il quale deve dimostrare non solo l'incompatibilità delle attività svolte con lo stato di malattia, ma anche il potenziale pregiudizio per la guarigione o il rientro in servizio del dipendente. Nel caso specifico, le prove presentate sono state considerate sufficienti a dimostrare la natura e l'entità delle attività svolte dal lavoratore durante il periodo di malattia.

Illegittimità del licenziamento e tutele - La decisione della Corte d'Appello ha stabilito che, nonostante il comportamento inadempiente del lavoratore, il licenziamento fosse da considerarsi illegittimo. Questo perché **non è stato dimostrato che le attività svolte abbiano effettivamente aggravato la patologia o ritardato la guarigione.** Tuttavia, la Corte **non ha riconosciuto il diritto alla reintegrazione** nel posto di lavoro, optando invece per una tutela indennitaria. Questa scelta sottintende la volontà di trovare un equilibrio tra la necessità di sanzionare comportamenti scorretti e il principio di proporzionalità nella valutazione delle conseguenze.

Conseguenze per datori di lavoro e dipendenti - La sentenza ha importanti ripercussioni sia per i datori di lavoro che per i dipendenti. Da un lato, le aziende sono chiamate a **un'attenta analisi** non solo per identificare le attività incompatibili con lo stato di malattia, ma anche per valutare le loro reali conseguenze sul processo di guarigione del dipendente. Sul fronte dei lavoratori, la sentenza ribadisce l'importanza di **seguire scrupolosamente le indicazioni mediche** durante i periodi di malattia. Allo stesso tempo, offre una forma di protezione contro licenziamenti sproporzionati rispetto alla situazione.
Si tratta di un pronunciamento che, pur tutelando il diritto delle aziende a contrastare eventuali abusi, introduce un importante elemento di tutela per i lavoratori, invitando a una maggiore attenzione e a un'analisi più approfondita delle singole situazioni.

Riproduzione vietata - sabato 21 settembre 2024