

A cura di Marta Bregolato

# Assenza per malattia: quando il datore di lavoro può licenziare

Categoria: **Previdenza e lavoro**  
Sottocategoria: **Varie**

## Oggetto

**Malattia: quando l'assenza non preclude il licenziamento**

## Domanda

La mamma del mio compagno, assunta come dipendente in una cooperativa di tipo "A" è assente dal lavoro per malattia perché le è stato diagnosticato il distacco della retina.

E' stata operata una prima volta e a seguito di tale intervento ha attraversato un periodo di grave ansia e depressione.

Nel prossimo mese dovrà sottoporsi ad un nuovo intervento sempre allo stesso occhio e collegato al primo.

Essendo la malattia complessivamente particolarmente lunga può correre il rischio di essere licenziata?

## Risposta

E' d'obbligo fare una premessa definendo correttamente l'ambito di applicazione dell'assenza dal lavoro per malattia e quindi delle tutele che sono riservate al lavoratore dipendente.

Il lavoratore dipendente può invocare l'assenza per malattia quando un evento morboso ne determina l'incapacità temporanea al lavoro, inteso come mansione specifica.

**OSSERVA** - Durante la malattia, correttamente comunicata tramite certificato medico e con le modalità prescritte dalle normative vigenti, il lavoratore ha diritto alla retribuzione (che può essere totale o parziale in funzione della durata della malattia) e alla conservazione del posto di lavoro.

L'articolo 2110 del Codice Civile prevede infatti che

➡ *"... in caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge (o le norme corporative) non stabilisce forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità".*



L'indennità di malattia è posta a carico dell'Inps a decorrere dal 4° giorno (i primi 3 sono considerati di carenza e quindi sono a carico del datore di lavoro).



Oltre a ciò come abbiamo avuto modo di dire il dipendente, durante il cosiddetto periodo di comportamento, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.



Questo significa che il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore dipendente il quale ha però l'obbligo di reperibilità presso il proprio domicilio, o altro domicilio regolarmente comunicato sia all'Inps che al datore di lavoro nel certificato di malattia, per sottoporsi eventualmente alla cosiddetta visita medico fiscale; tale visita può essere disposta sia d'ufficio sia su richiesta del datore di lavoro al fine di accertare l'effettivo stato di malattia tale da non poter consentire al lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa.

I contratti collettivi nazionali di lavoro possono stabilire una durata massima di obbligo di conservazione del posto di lavoro da parte del datore di lavoro.



**INFORMA** - Con riferimento alla situazione descritta dal contribuente, la lavoratrice deve fare riferimento all'articolo 71 del CCNL a cui è riconducibile il contratto individuale. Tale articolo fissa in 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio il periodo massimo di comportamento per il quale il datore di lavoro è obbligato alla conservazione del posto.



Questo anche nel caso in cui la malattia superi, come in realtà sembra abbia già di fatto superato, i 180 giorni. Tale termine infatti rileva solo ai fini dell'intervento da parte dell'Inps con l'erogazione dell'indennità di malattia; infatti superato tale termine l'indennità di malattia non sarà più erogata e pertanto il lavoratore dipendente non percepirà più alcuna indennità economica.

Superato tale termine e non provvedendo la lavoratrice al rientro al lavoro, il datore di lavoro può procedere al licenziamento.

Si precisa altresì che tutti i certificati medici accertanti lo stato di malattia dovranno essere trasmessi telematicamente con le modalità ora vigenti e che per tutto il periodo di malattia il lavoratore è obbligato al rispetto delle fasce orarie di reperibilità.