

**Lo stile di vita incompatibile con la malattia:
in caso di abusi l'azienda può "mettere in campo" gli investigatori privati?**

La legittimità o meno del licenziamento del dipendente, il quale, assente per malattia, abbia svolto nel frattempo un'altra attività, è un tema recentemente dibattuto in giurisprudenza.

La Corte di Cassazione ha confermato, a più riprese, che il datore di lavoro possa, legittimamente, far seguire da un investigatore privato il dipendente che si sia messo in malattia per accertare che la stessa sia reale. La ragione risiede nel fatto che, in caso di dubbio, l'utilizzo di un'agenzia investigativa è volto ad accertare circostanze di fatto che dimostrino l'insussistenza della malattia e l'inedoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità in grado di giustificare l'assenza.

Premesso ciò, si valuti che presso la Suprema Corte di Cassazione sembrano delinearsi due orientamenti al riguardo che, seppur differenti, sottendono la stessa ragione di fondo: **i comportamenti posti in essere dal lavoratore durante il periodo di malattia non devono essere idonei a metterne a rischio il rientro in servizio.**

La recente ordinanza **n. 27322 del 07.10.2021**, Cassazione Civile, sez. lavoro, ha stabilito che *"è illegittimo il licenziamento del dipendente che prolunga la malattia, anche se durante il periodo ha svolto attività extra lavorative, perché contano i certificati medici e i riscontri del CTU che accertano il mancato aggravamento della patologia con un ritardo della guarigione legato alla modesta attività fisica"*.

Invece, in un'altra ordinanza, **n. 26709 del 01.10.2021**, Cassazione Civile, sez. lavoro, la Corte ha indicato che *"è legittimo il licenziamento per giusta causa del dipendente in malattia con uno stile di vita quotidiana che può ritardare la guarigione"*.

Nel primo caso, secondo il datore, il dipendente durante il periodo di malattia aveva svolto attività non compatibili con la propria patologia e in ogni caso idonee a pregiudicarne o ritardarne la guarigione. Per questo, il dipendente aveva prolungato senza titolo lo stato di malattia.

Nel secondo caso, invece, la Corte d'Appello ha ritenuto che il dipendente avesse tenuto uno stile di vita incompatibile con la patologia che lo affliggeva, in ogni caso idoneo a pregiudicare la guarigione e il rientro a lavoro.

A questo secondo orientamento, più rigoroso, secondo il quale i comportamenti che mettono a rischio il rientro in servizio costituiscono comunque una violazione dei doveri di correttezza e buona fede che possono portare alla risoluzione del rapporto di lavoro, hanno aderito anche recenti decisioni prese dalle Corti di merito (Corte d'Appello di Roma n. 2966 del 15 luglio 2021 e Corte d'Appello di Reggio Calabria n. 451 dell'8 ottobre 2020).

Da qui la legittimità dell'intervento dell'investigatore privato.