



05-06-2003

Lavoratori e certificati medici

Pietro Ichino 

QUANDO E COME PUÒ ESSERE CONTESTATO IL CERTIFICATO MEDICO PRESENTATO DAL LAVORATORE

(Estratto da Pietro Ichino, *Il contratto di lavoro*, vol. III, Milano, Giuffrè, 2003, pp. 98-103; sono omesse le note a piè di pagina contenenti la maggior parte dei riferimenti di giurisprudenza e dottrina)

Secondo l'orientamento giurisprudenziale oggi prevalente, il datore di lavoro può contestare in giudizio la sussistenza della malattia del lavoratore, o la sua inidoneità a giustificare l'astensione dal lavoro, anche senza che sia stato chiesto l'intervento del servizio ispettivo dell'Inps o del Servizio Sanitario Nazionale (articolo 5 Statuto lavoratori), oppure anche quando il controllo ispettivo si sia concluso con un referto positivo: l'evidenza o il sospetto dell'inesistenza dell'infermità può trarsi, infatti, anche da una inattendibilità intrinseca della certificazione fornita dal lavoratore, oppure da circostanze diverse da un accertamento sanitario, delle quali il datore di lavoro sia venuto a conoscenza legittimamente. D'altra parte, la giurisprudenza è del tutto consolidata nel senso che il certificato del medico curante e il referto del servizio ispettivo sono pienamente sindacabili da parte del giudice del lavoro: entrambi i documenti, infatti, non contengono l'accertamento obiettivo di un fatto, ma soltanto una valutazione di ordine medico-legale, come tale non assistita da una presunzione di veridicità, senza necessità di querela di falso contro i rispettivi estensori, neppure quando essi abbiano operato in qualità di pubblici ufficiali (Cassazione 5 maggio 2000 n. 5622).

Un tipico motivo di legittimo sospetto può essere costituito dalla coincidenza dell'inizio della malattia con l'apertura di un procedimento disciplinare a carico del lavoratore, oppure con la comunicazione del licenziamento o del trasferimento, con il diniego di un permesso da lui richiesto, o con l'insorgere di una controversia.

Una causa assai rilevante sul piano pratico di inattendibilità intrinseca della certificazione medica fornita dal lavoratore può essere costituita dall'incongruenza tra la diagnosi e la prognosi del medico curante; così, ad esempio, una banale influenza o bronchite non giustifica una prognosi di trenta giorni: il medico corretto non può in un caso del genere formulare una prognosi superiore alla settimana o dieci giorni, salvo complicazioni.

L'incongruenza può inoltre manifestarsi tra diagnosi o prognosi e accertamenti diagnostici disposti dal medico: ad esempio, la prescrizione di trenta giorni di riposo e cure per lombosciatalgia non è credibile, se il medico non accerta mediante radiografia o altri esami strumentali un'ernia del disco o altra causa organica del disturbo denunciato dal lavoratore che induca a prevederne una durata così lunga; e quando risulti che tali accertamenti diagnostici non siano stati disposti è doveroso dedurre che il medico stesso non abbia ritenuto in realtà sussistere una siffatta causa organica e che la prognosi corretta dovesse essere tutt'al più di qualche giorno di impedimento al lavoro, salvo proroga.

Un'incongruenza può infine risultare fra la diagnosi o la prognosi e la terapia prescritta ed effettivamente praticata dal lavoratore: ad esempio, una «sindrome ansioso-depressiva» non può essere di gravità tale da costituire legittimo impedimento al lavoro per mesi, senza che il medico prescriva terapie farmacologiche adeguate e/o ricovero del paziente; se dunque la malattia è stata di fatto curata soltanto con l'assunzione quotidiana di una pillola di ansiolitico, oppure con il trasferimento del lavoratore in una stazione balneare, è legittimo dedurre che l'astensione dal lavoro sia ingiustificata.

A sostegno dell'inattendibilità del certificato del medico curante e/o del referto del servizio ispettivo può trarsi argomento anche dalla tardività della visita medica rispetto all'inizio della malattia, oppure da risultanze non sanitarie, quali quelle relative al comportamento del lavoratore durante il periodo di malattia, la cui conoscenza può essere acquisita dal datore di lavoro anche mediante indagini svolte da lui stesso direttamente o da persone da lui incaricate, nel rispetto dei limiti a cui è assoggettata qualsiasi indagine privata sulla vita e i comportamenti altrui. Così, ad esempio, non può ritenersi impedito allo svolgimento di normali mansioni d'ufficio per bronchite, influenza, o lombalgia, un lavoratore che durante la pretesa

malattia partecipa a una battuta di caccia (per un caso di questo genere v. Pretura di Latina 28 febbraio 1974), oppure lavora presso altra azienda (Cassazione, 3 maggio 2001 n. 6236), o comunque svolge attività faticosa che evidenzia il suo stato di buona salute (Pretura di Torino 19 gennaio 1989); ne' una lavoratrice che nello stesso periodo si prostituisce di notte sulla pubblica via (è il caso deciso da Pretura di Milano 26 giugno 1989).

La legge oggi non obbliga il lavoratore a comunicare al datore la diagnosi, ovvero la natura dell'impedimento, né tanto meno le terapie praticate per curarsi. Ma il datore ben può averne acquisito legittimamente la conoscenza; e può comunque avere maturato sulla base di altri elementi e circostanze il giustificato sospetto o la convinzione circa l'inesistenza dell'impedimento. Deve considerarsi in tal caso legittima, anche sulla base del solo sospetto indotto dalle circostanze e senza che sia stato esperito il controllo previsto dall'art. 5 St. lav., la contestazione al lavoratore dell'assenza come mancanza disciplinare, alla quale il lavoratore ha l'onere di rispondere fornendo tutte le informazioni e i documenti utili a provare la sussistenza e la gravità della malattia. Quando il lavoratore non adempia questo onere in sede di procedimento disciplinare, il datore di lavoro convinto del carattere abusivo dell'assenza ben può adottare il provvedimento disciplinare adeguato, in relazione alla durata dell'assenza stessa, affrontando il rischio della verifica giudiziale che può seguirne; in tal caso il lavoratore non può eccepire in giudizio il proprio diritto alla riservatezza per trincerarsi dietro i certificati medici esibiti, ma deve fornire l'indicazione della diagnosi, e la prova degli accertamenti eseguiti in funzione di essa e delle terapie prescritte dal medico ed effettivamente praticate (Cassazione 27 luglio 1994 n. 6982).

Il comportamento del lavoratore che, simulando la malattia, trae in inganno il proprio medico inducendolo a certificare una infermità inesistente o più grave del reale è stato qualificato come falso ideologico in certificato, *ex artt.* 48 e 480 cod. pen. (Cassazione penale 10 giugno 1999 n. 7468).

[copyright]