

Licenziamenti, i dubbi degli esperti: impossibile stanare i finti ammalati

Nel mirino resta il sistema dei controlli, definito dagli esperti «inefficace»
Ma la scelta di affidarli all'Inps non convince tutti: dubbi sulle verifiche

I giuslavoristi concordano: certificato medico che dichiara il falso? Un'utopia dimostrarlo

Il problema
Il docente **Luiss**: «C'è chi abusa di norme poste a tutela dei deboli»

Jobs Act, il confronto
Maresca: «Non c'entra niente con l'assenteismo non risolverebbe niente»
Pessi: «Con l'indennizzo al posto della reintegra i furbetti rischierebbero di perdere il posto»

L'analisi

Antonio Vastarelli

«Andrebbero licenziati»: è questa la reazione istintiva di un cittadino medio quando legge su un giornale che la stragrande maggioranza dei lavoratori adibiti ad un servizio pubblico si sono assentati dal lavoro in un giorno festivo, in quanto ammalati. Eppure, la sensazione - sempre del cittadino medio - è che poi questi furbetti alla fine la facciano spesso franca. Ma cosa impedisce ad un Comune, come nel caso dei vigili di Roma o dei dipendenti dell'azienda di raccolta dei rifiuti a Napoli che sono rimasti a casa a Capodanno, di distinguere tra chi aveva una ragione reale per farlo e chi, invece, andrebbe punito perché ha sfruttato illecitamente norme poste a tutela dei lavoratori?

«I motivi sono tre», afferma Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro presso l'Università La Sapienza di Roma, che spiega: «Il primo è che difficilmente si può sostenere che la malattia era fasulla. Le certificazioni mediche prodotte tutelano il lavoratore: provare che sono false è praticamente impossibile. Il secondo motivo è quello che attiene alla responsabilità dei medici che rilasciano i certificati ai lavoratori. Il terzo è che il sistema dei controlli è assolutamente inefficiente». E, precisa Maresca, «è inefficiente non solo quello delle Asl ma anche quello dell'Inps: per questo trovo incredibile l'idea di affidare tutti i controlli all'Istituto di previdenza. Basterebbe chiedere alle aziende private quante volte una verifica dell'Inps ha dato un esito positivo, svelando un comportamento illegittimo da parte di un lavoratore, per scoprire che forse siamo nell'ordine dello 0,0001% dei casi». Il giuslavorista sottolinea poi anche come «la stessa giurisprudenza della Cassazione ammette che il lavoratore assente per malattia possa lavorare, durante la malattia, per altri. Il che non è sbagliato».

to in astratto perché, se uno si rompe una gamba e non può andare al lavoro, ma nel corso della degenza scrive una poesia e la vende, non gli si può contestare niente. L'unica possibilità è dimostrare - cosa molto difficile - che l'altra attività svolta può aggravare la malattia e mettere a rischio il ritorno al lavoro».

Secondo Maresca, quindi, una soluzione all'assenteismo non esiste: si può solo limitare il fenomeno «attraverso una migliore capacità di gestione del personale: è dimostrato, ad esempio, che nei luoghi di lavoro in cui c'è un clima più sereno l'assenteismo si riduce», oppure prevedendo che «per il primo o i primissimi giorni di malattia il lavoratore non venga pagato: c'è qualche contratto che già lo fa. Ovviamente, in questo caso, subito si direbbe che già c'è il sistema per sanzionare i furbi, e cioè dimostrare che simulano la malattia: il che, però, come dicevo, è impossibile».

Per **Roberto Pessi**, ordinario di diritto del Lavoro della **Luiss** di Roma, «il problema è che lo Statuto protettivo dei lavoratori, posto a tutela dei più deboli, viene utilizzato da lavoratori "abili" in maniera illecita». Prendendo ad esempio il caso dei vigili di Roma, il giuslavorista afferma: «Parliamo di persone che stavano esercitando, almeno formalmente, dei diritti discendenti da tre tipologie: c'è chi era assente per permessi dovuti ai familiari di un portatore di handicap, ai quali spettano tre giorni al mese, quindi non sono soggetti a verifiche; c'è poi chi aveva diritto a non andare al lavoro perché quel giorno aveva donato il sangue: come si fa a dimostrare che si è donato il sangue proprio quel giorno con furbizia per poter mangiare il capitone a casa la sera?», si chiede Pessi che, sulla terza tipologia, le assenze per malattia, sottolinea: «L'unico modo per sanzionare il lavoratore è provare che il certificato medico dice il falso, e quindi radiare dall'Ordine il medico e aprire anche un proce-

dimento penale. Ma la cosa è quasi impossibile: se un paziente sostiene di avere un fortissimo mal di testa, mi sembra difficile che il suo medico possa non riconoscergli un giorno di riposo». Inoltre, nel caso di Roma, aggiunge, «si somma il sospetto che ci possa essere stato anche uno sciopero anomalo, non proclamato, cosa che dovrà accertare il Garante: ma anche in questo caso la prova non è facile».

A differenza di Maresca, secondo il quale «il Jobs act non c'entra niente con la possibilità di rendere più efficace il contrasto all'assenteismo», Pessi ritiene, invece, che l'estensione a questi casi dell'indennizzo al posto della reintegra in caso di licenziamento illegittimo potrebbe sortire degli effetti. «Il tasso di assenteismo nelle imprese italiane sotto i 15 dipendenti, nelle quali non si applica la reintegra, è il più basso del mondo», mentre quello nelle aziende con più di 15 dipendenti, in cui si applica, «è il più alto in Europa. In pratica: se mi viene un raffreddore e sono un commesso di salumiere, vado a lavorare, se sto alla Fiat, mi prendo un giorno di malattia». Per il giuslavorista, «se De Magistris o Marino oggi licenziano 50 di quelli che si sono assentati a Capodanno, li reintegrano. Se si abolisse la reintegra, invece, il lavoratore anche ingiustamente licenziato avrebbe diritto solo a un indennizzo: il lavoratore, quindi, saprebbe che fingere una malattia comporterebbe un rischio troppo grande, il licenziamento, e limiterebbe le assenze. È pur vero - conclude Pessi - che ci potrebbero essere abusi. Ad esempio, se sono un vigile che sta antipatico al comandante, posso essere licenziato e non reintegrato, anche se la mia malattia è vera. Ciò nonostante, se si vuole risolvere il problema dell'assenteismo, l'unico sistema è riequilibrare i rapporti tra datore di lavoro e dipendente».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I professori

Da sinistra, gli ordinari di diritto del Lavoro Arturo Maresca (Università La Sapienza) e [Roberto Pessi](#) ([Luiss](#) Guido Carli)