

Le sanzioni disciplinari al dipendente in caso di assenza alla visita fiscale
V. Giannotti (www.ilpersonale.it 22/3/2016)

Recentemente i giudici della Suprema Corte hanno affrontato la problematica relativa ad un caso di licenziamento di un dipendente in malattia per non essere stato lo stesso presente alla visita fiscale di controllo in concomitanza con altre quattro recidive disciplinari. In questo caso sia il Tribunale di prime cure che la Corte di Appello avevano avuto modo di confermare la sanzione espulsiva, giudicandola congrua in considerazione: a) dell'assenza ingiustificata alla visita di controllo effettuata presso il domicilio del dipendente; b) della mancata presentazione alla visita ambulatoriale il giorno successivo; c) in presenza di plurime recidive disciplinari. La Corte di merito ha ritenuto che la condotta del lavoratore, unitamente alle altre quattro violazioni disciplinari da lui commesse in precedenza - le quali avevano creato disturbo nell'ambiente lavorativo ed avevano altresì denotato una scarsa affidabilità e superficialità del dipendente nello svolgimento dell'attività lavorativa - giustificavano la sanzione espulsiva. La Corte di Cassazione, Sez. Lav., con la sentenza 10 marzo 2016, n.4695, ha invece giudicato eccessiva la sanzione espulsiva, ancorché in presenza di procedimenti disciplinari recidivi, secondo le motivazioni qui di seguito sviluppate.

LE MOTIVAZIONI DEI GIUDICI SUPREMI

Rimarcano, in via preliminare, i giudici di Palazzo Cavour come la Corte di Appello abbia rilevato che il comportamento inadempiente del lavoratore da solo non era tale da giustificare la sanzione del licenziamento, ancorché con preavviso, ma che a tale conclusione doveva invece pervenirsi sulla base della recidiva, pure contestata, avente ad oggetto quattro (delle sei originarie) precedenti contestazioni. In particolare, la prima riguardava il comportamento irrispettoso tenuto nei confronti dei colleghi di lavoro; la seconda l'utilizzo del telefono durante l'orario di lavoro; la terza la tardiva consegna della certificazione medica riguardante un giorno di assenza; la quarta una condotta non consona al luogo di lavoro. Tuttavia, la gravità dell'inadempimento deve essere valutata nel rispetto della regola generale della "non scarsa importanza" di cui all'art. 1455 c.c., sicché la sussistenza in concreto di una giusta causa di licenziamento va accertata in relazione sia della gravità dei fatti addebitati al lavoratore, sia della proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta (Cass. 10 dicembre 2007, n. 25743; [Cass. 4 marzo 2013, n. 5280](#); Cass. 16 ottobre 2015, n. 21017). Le conclusioni, pertanto, da parte dei giudici territoriali per l'irrogazione della sanzione espulsiva non convincono gli Ermellini poiché la Corte non ha:

- considerato che il ricorrente, dopo il primo accesso del medico fiscale, rimasto senza esito, si recò, per la visita di controllo, come da avviso immesso dallo stesso medico nella cassetta postale, presso l'ambulatorio, dove venne riscontrata la sua inidoneità a riprendere servizio;
- chiarito perché, una volta effettuata la visita fiscale, il ricorrente era tenuto a sottoporsi il pomeriggio dello stesso giorno o il giorno successivo ad una seconda visita fiscale;
- spiegato se nella condotta del ricorrente fosse ravvisabile l'elemento intenzionale, e cioè la volontà di sottrarsi alla visita fiscale, una volta che la mattina del secondo accesso del medico fiscale si era recato presso l'ambulatorio, sottoponendosi a visita:

In considerazione della mancata di tali elementi i giudici di Palazzo Cavour cassano la sentenza impugnata e rinviando alla Corte di Appello, in diversa composizione per un nuovo esame.

LE SANZIONI DISCIPLINARI PREVISTE PER GLI ENTI LOCALI

Le conclusioni a cui sono pervenuti i giudici per la proporzionalità della sanzione disciplinare in caso di mancata presenza alla visita di controllo fiscale, pur in presenza di altri comportamenti già sanzionati disciplinarmente, impone di verificare le concrete conseguenze per il personale degli enti locali, in caso di mancata presenza alla visita fiscale da parte del dipendente. In particolare, vi sono due specifiche sanzioni una di tipo amministrativo e l'altra di tipo disciplinare.

- **Sanzione amministrativa.** L'[art.5, comma 14, del d.l. n. 463/1983](#) (coverto con legge n. 638/1983), stabilisce che "*qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo*". Tuttavia, la sottoposizione, con esito positivo, del lavoratore assente ingiustificato alla visita domiciliare al controllo ambulatoriale confermativo (art.5 d.m. Min. del lavoro e politiche sociali 15 luglio 1986), pur non incidendo sul periodo pregresso, e quindi sulla perdita del trattamento economico per i giorni antecedenti, determina il ripristino del diritto del lavoratore a percepire il trattamento economico di malattia, con effetto "ex nunc", dal giorno del controllo ambulatoriale;
- **Sanzione disciplinare.** L'[art.3, comma 4, del CCNL dell'11 aprile 2008](#) configura espressamente come infrazione disciplinare l'inosservanza delle disposizioni di servizio in materia di assenze per malattia, tra le quali rientra anche l'ipotesi dell'allontanamento indebito dal domicilio durante il periodo di malattia, in questo caso la sanzione disciplinare prevista va dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione. Il tipo di sanzione sempre di tipo conservativo va proporzionata al tipo di inadempimento, dal più lieve rimprovero verbale alla sanzione della multa di un importo pari a 4 ore lavorative in caso di recidiva da parte del lavoratore nel biennio di riferimento. Tuttavia, a tale tipo di infrazione potrebbe anche rientrare in quella prevista dall'art.3, comma 5, lett.e) del citato contratto del 2008, il quale fa rientrare i comportamenti sanzionabili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, lo "svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio", come ad esempio nel caso in cui il dipendente non risulti reperibile nelle fasce orarie della visita fiscale perché intento ad effettuare altre attività tali da ritardare il recupero dalla sua malattia.

Riconducendo il caso di specie al contratto degli enti locali, è possibile in astratto ripercorrere la sanzione disciplinare irrogata al dipendente, in presenza della violazione di mancanza alla visita di controllo combinate con n.4 recidive nel biennio, nel modo seguente:

- a) in caso di un recidiva la sanzione disciplinare potrebbe essere portata al massimo (multa di 4 ore che sarà introitata nel bilancio dell'ente e destinata ad attività sociali a favore dei dipendenti);
- b) in caso di due recidive si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- c) in caso di tre recidive è possibile l'applicazione massima della sospensione fino a 10 giorni;
- d) in caso di una ulteriore recidiva in presenza della massima sanzione disciplinare precedente (10 giorni), la sanzione disciplinare prevista è quella della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi, dove la competenza della sanzione dovrà essere attribuita all'Ufficio dei Procedimenti Disciplinari, in quanto in presenza di sanzioni disciplinari superiori ai 10 giorni.

Infine, per passare alla sanzione espulsiva del licenziamento con preavviso, è necessario che vi sia la presenza di almeno tre violazioni nell'anno della sospensione dal servizio (sanzione fino a 10 giorni ovvero quella fino a sei mesi).

CONCLUSIONI

Come è possibile notare anche per il pubblico impiego la mancata presenza alla visita fiscale non può mai rientrare nelle misure espulsive pur in presenza nel biennio di altre quattro infrazioni disciplinari giudicate dal contratto non di particolare gravità.