

# Si può controllare il comportamento del lavoratore in malattia?

di [Paolo Ballanti](#)

Publicato il 3 Settembre 2024

Il datore di lavoro può sospettare un abuso della malattia da parte del dipendente e verificare il suo comportamento senza effettuare controlli sanitari diretti. Ma quali sono i limiti legali di queste verifiche e le possibili conseguenze per il lavoratore? Quali le regole da seguire e le sanzioni previste?

La malattia rappresenta un evento che colpisce il dipendente **alterandone lo stato di salute** in maniera tale da costringerlo a non svolgere l'attività lavorativa. Può tuttavia accadere che per determinati episodi di malattia il datore di lavoro **maturi il sospetto** che, in realtà, le condizioni di salute del dipendente non sono tali da costringerlo a casa e si tratti in realtà di un modo per dedicarsi ad altre attività a beneficio di soggetti terzi, retribuite o meno. Per verificare episodi simili può il datore di lavoro controllare il **comportamento del dipendente in malattia**? Analizziamo la questione in dettaglio.

## Lavoratore in malattia: quali controlli può effettuare il datore di lavoro?

Come affermato dalla Cassazione civile del 3 maggio 2001 n. 6236 le disposizioni di cui all'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970 numero 300 sul divieto di accertamenti da parte del datore di lavoro sulle infermità per malattia o infortunio del dipendente non precludono all'azienda di procedere ad accertamenti sul comportamento del lavoratore, al di fuori delle verifiche di tipo sanitario. L'azienda, prosegue la Suprema corte, **può ricorrere a verifiche** (anche per il tramite di strutture esterne come le agenzie investigative)

sull'esistenza di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa e, di conseguenza, giustificare l'assenza.



## Le verifiche in caso di malattia del lavoratore

In particolare, le verifiche aziendali:

- possono concentrarsi sullo svolgimento, da parte del dipendente, di un'altra attività lavorativa nel corso della malattia;
- consistono nella sola osservazione del comportamento esteriore nella vita di tutti i giorni, al fine di dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa.

In conclusione, il divieto legale di cui all'articolo 5 non è violato se le verifiche aziendali si concentrano su un fatto materiale che integra un illecito disciplinare.

## Responsabilità disciplinare

Lo svolgimento di altra attività lavorativa nel corso della malattia è valutabile quale illecito disciplinare sotto il profilo, ancora la Cassazione, dell'eventuale violazione del dovere del lavoratore di non pregiudicare la guarigione o la sua tempestività. Il rilievo disciplinare della condotta del lavoratore è **comunque subordinato a quanto disposto dal codice interno**. In quest'ultimo documento, infatti, da portare a conoscenza dei dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti, devono essere descritte le condotte che espongono il lavoratore a responsabilità disciplinare e le corrispondenti sanzioni applicabili. Il lavoratore in malattia che ha intenzione di prestare attività lavorativa presso soggetti terzi, diversi dal datore di lavoro, svolgendo mansioni che non pregiudicano il recupero della piena idoneità fisica è tenuto, innanzitutto, a offrire la prestazione al proprio datore di lavoro. In ogni caso l'Inps, quale soggetto che si fa carico dell'indennità economica riconosciuta per i periodi di malattia, interrompe il pagamento delle somme se il dipendente si dedica ad altre attività retribuite.

## Vietato il controllo sulla malattia da parte del datore di lavoro

Al di fuori delle ipotesi appena descritte, sono vietati gli accertamenti sanitari e i controlli sulle infermità da parte del dipendente da parte del datore di lavoro. A stabilirlo l'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970 numero 300 ([Statuto dei lavoratori](#)):

*“Sono vietati gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente”.*

Il controllo delle assenze per infermità, ancora l'articolo 5, può essere effettuato...

...“soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richiama” (comma 2).

## Le verifiche Inps sullo stato di malattia

Ai sensi del citato articolo 5 dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970 numero 300) l'azienda e l'Inps possono controllare lo stato di malattia del lavoratore **esclusivamente mediante apposite strutture sanitarie pubbliche**. A decorrere dal 1° settembre 2017, attraverso la creazione del Polo unico per le visite fiscali, l'Inps ha competenza esclusiva a effettuare i controlli sugli eventi di malattia, tanto su richiesta dei datori di lavoro (pubblici e privati) quanto d'ufficio. Eccezion fatta per le verifiche disposte dall'Istituto, il datore di lavoro deve presentare la richiesta di visita medica di controllo esclusivamente in via telematica, collegandosi a “*inps.it – Imprese e Liberi Professionisti – Richiesta Visite Mediche di Controllo (Polo unico VMC)*” in possesso delle credenziali SPID, CIE o CNS.

## Le fasce di reperibilità

Per permettere il corretto svolgimento delle visite di controllo il dipendente è tenuto a rendersi reperibile, presso l'indirizzo abituale o il domicilio occasionale, per tutta la durata della malattia, comprese domeniche e festivi, **nelle seguenti fasce orarie giornaliere**:

- dalle 10 alle 12;
- dalle 17 alle 19.

## Quali conseguenze per il lavoratore assente?

L'assenza ingiustificata del lavoratore alle visite di controllo comporta innanzitutto una serie di conseguenze economiche, di seguito descritte in tabella:

<b>Assenza</b>	<b>Conseguenze economiche</b>
Prima visita	Perdita totale di qualsiasi trattamento economico per i primi dieci giorni di malattia

Seconda visita (domiciliare o ambulatoriale)	In aggiunta alla sopra citata sanzione, riduzione del 50% del trattamento economico per il periodo residuo di malattia
Terza visita	Erogazione dell'indennità Inps interrotta dall'assenza sino al termine della malattia

In aggiunta ai risvolti economici dell'assenza alle visite di controllo, **il dipendente può incorrere in sanzioni disciplinari**, dal momento che il datore di lavoro ha un legittimo interesse a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa. Naturalmente, al pari di quanto descritto per il dipendente che lavora nel corso della malattia, la responsabilità disciplinare del dipendente assente è subordinata a quanto previsto nel codice / regolamento interno.

### Quali sanzioni rischia il dipendente?

Le condotte del dipendente **contrarie al codice disciplinare** possono esporlo alle seguenti sanzioni:

- ammonizione scritta;
- multa, rappresentata da una trattenuta in busta paga corrispondente ad un massimo di quattro ore di retribuzione base;
- sospensione disciplinare dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni;
- trasferimento;
- licenziamento per giusta causa (senza preavviso) o per giustificato motivo soggettivo (con preavviso).

*NdR: potrebbe interessarti anche... [Attività lavorativa nel corso della malattia: quando si rischia il licenziamento? Malattia, cosa fare se il dipendente supera i 180 giorni di assenza?](#)*

*Paolo Ballanti Martedì 3 settembre 2024*