

La sospensione della prestazione di lavoro

Lezioni 26 e 27 del corso
di **Istituzioni di diritto
del lavoro**

a cura del
prof. Pietro Ichino
Università degli Studi
di Milano 2019

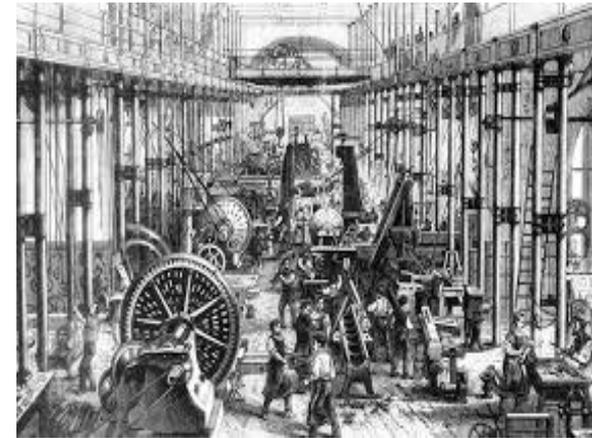
dalla lezione 18:

Lo scambio di flessibilità tra le parti

	ELASTICITÀ DELL'ESTENSIONE TEMPORALE DELLA PRESTAZIONE	FLESSIBILITÀ DELLA COLLOCAZIONE TEMPORALE DELLA PRESTAZIONE
Nell'interesse del datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Lavoro straordinario <i>senza</i> riposo compensativo Cassa integrazione guadagni Prepensionamento Clausola di kapovaz (variabilità dell'estensione secondo le necessità aziendali) 	<ul style="list-style-type: none"> Lavoro straordinario <i>con</i> riposo compensativo Sospensione breve con «recupero» Nel part-time: clausole di orario flessibile in funzione delle esigenze dell'impresa
Nell'interesse del prestatore	<ul style="list-style-type: none"> Sospensioni o riduzioni d'orario per malattia, p/maternità, attività sindacali, studio, ecc. 	<ul style="list-style-type: none"> Flexi-time (orario flessibile in funzione delle esigenze del lavoratore)
	<p>Job-sharing solidale in capo</p> <ul style="list-style-type: none"> Part-time reversibile Elasticità dell'età pensionabile a discrezione del lavoratore 	<p>(contitolarità a due persone)</p> <ul style="list-style-type: none"> Periodi sabbatici (con corrispondente elevazione dell'età pensionabile)

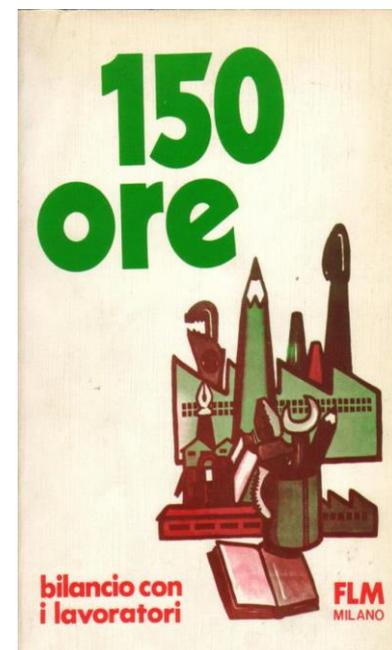
La sospensione come espressione dell'elasticità del tempo di lavoro nell'interesse di entrambe le parti

- Esiguità dei casi di sospensione previsti originariamente dalla legge
- Differenza della posizione originaria dei **salariati** rispetto agli **stipendiati**
- L'aumento progressivo dei casi di **sospensione nell'interesse della persona**, culminata nello St. lav.
- la sospensione come **evento connaturato con la causa del contratto** di lavoro subordinato

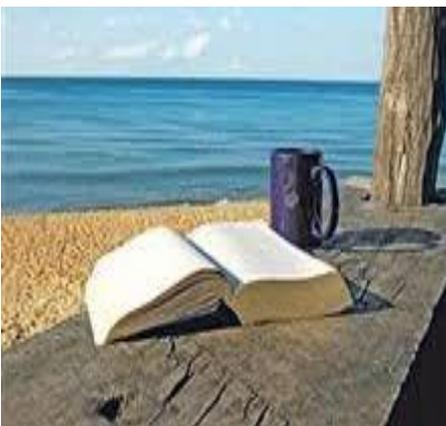


Ampio spazio per l'autonomia negoziale individuale e collettiva sulla materia

- La **sospensione consensuale** della prestazione è sempre consentita...
- ...con o senza retribuzione
- Le «150 ore retribuite» per consentire la partecipazione a corsi di qualsiasi genere



- I «periodi sabbatici»
- Le possibili pattuizioni individuali di sospensione per i motivi più svariati





La sospensione nell'interesse dell'imprenditore

Ancora sul contenuto assicurativo del contratto di lavoro

- Il dibattito teorico sul fondamento del **potere imprenditoriale di sospendere** il lavoro



Giorgio Ghezzi

- il **privilegio impiegatizio** sancito dall'art. 6 u.c. del R.D.L. n. 1825/1924
- il contributo di G. Ghezzi mirato all'**estens. del beneficio agli operai**
- il **superamento della distinzione**

- operai/impiegati** si gioca essenzialmente sulla garanzia di continuità del lavoro e/o del reddito
- La Cig da assic. del lav. ad **assicurazione del d.d.l.**

La Cassa integrazione guadagni

- I decreti del 1945 e del 1947
- l'istituzione dell'«**intervento straordinario**» con la L. n. 1115/1968: per la prima volta vengono coinvolti anche gli impiegati
- La grande **vertenza per la «garanzia del salario»** e la legge n. 164/1975
 - all'80% anche l'intervento ordinario
 - preventivo esame congiunto in sede sind. az.
 - copertura previdenz. integrale per tutti i periodi di Cig
- L. n. 223/1991: la **Cig ordinaria estesa agli impiegati**
- **L'abuso diffuso** della Cig straordinaria



Gli effetti dell'abuso sistematico: una trappola per i lavoratori

Mobilità in deroga. Importi erogati per competenza 2012 a soggetti che alla data di cessazione attività avevano meno di 60 anni

Dati aggiornati al 4 giugno 2013

Regione	Totale erogato 2012	Importi erogati per numero di anni dalla data di cessazione attività lavorativa						
		<= 1 anno	2 anni	3 anni	4 anni	5-6 anni	7-10 anni	> 10 anni
ABRUZZO	€ 23.732.308,13	€ 7.975.903,05	€ 2.570.549,34	€ 5.112.064,94	€ 4.277.117,52	€ 2.963.174,32	€ 830.498,97	€ -
BASILICATA	€ 20.804.061,25	€ 1.642.477,60	€ 3.127.710,79	€ 4.487.802,02	€ 2.289.595,76	€ 3.861.577,16	€ 3.892.265,19	€ 1.522.841,72
CALABRIA	€ 114.646.947,81	€ 21.094.468,03	€ 43.708.355,73	€ 22.574.336,51	€ 9.495.393,84	€ 9.651.059,17	€ 7.257.693,87	€ 1.025.690,77
CAMPANIA	€ 13.197.742,24	€ 180.657,15	€ 981.455,43	€ 5.782.274,82	€ 1.815.379,18	€ 3.686.282,59	€ 487.163,28	€ 323.529,96
EMILIA ROMAGNA	€ 10.061.831,36	€ 8.238.280,62	€ 1.806.467,45	€ 17.083,28	€ -	€ -	€ -	€ -
FRIULI VENEZIA GIULIA	€ 4.918.601,78	€ 3.676.368,34	€ 643.438,21	€ 305.463,77	€ 100.188,40	€ 60.462,46	€ 132.658,70	€ -
LAZIO	€ 48.389.016,81	€ 14.754.357,00	€ 15.279.510,22	€ 8.680.098,22	€ 4.376.918,32	€ 4.168.937,34	€ 1.128.589,70	€ 1.215,01
LIGURIA	€ 9.026.024,04	€ 7.223.077,35	€ 1.436.131,21	€ 304.156,71	€ 21.292,95	€ 36.140,27	€ 2.225,36	€ -
LOMBARDIA	€ 20.818.189,61	€ 19.952.598,06	€ 550.969,34	€ 62.354,13	€ 189.698,44	€ 42.043,88	€ 21.034,76	€ -
MARCHE	€ 13.138.780,01	€ 12.679.539,53	€ 154.855,98	€ 144.462,93	€ 80.921,51	€ 62.915,15	€ 16.685,31	€ -
MOLE	€ 11.391.850,67	€ 11.383.432,30	€ 8.418,37	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
PIEMONTE	€ 20.296.439,23	€ 19.963.953,88	€ 317.151,38	€ 14.979,53	€ 354,43	€ -	€ -	€ -
PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO	€ 88.809,15	€ 86.386,57	€ 2.422,58	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO	€ 4.386.557,95	€ 2.604.311,21	€ 1.705.879,75	€ 76.167,40	€ 299,57	€ -	€ -	€ -
PUGLIA	€ 180.732.924,60	€ 50.496.835,02	€ 44.829.168,74	€ 22.513.695,41	€ 15.613.282,16	€ 18.764.325,59	€ 7.648.090,67	€ 867.593,60
SARDEGNA	€ 87.572.749,73	€ 25.582.624,56	€ 33.731.310,63	€ 14.562.584,92	€ 5.802.094,43	€ 3.825.103,01	€ 3.067.414,92	€ 1.001.517,27
SIICLIA	€ 42.136.572,70	€ 4.568.712,06	€ 8.572.218,14	€ 6.164.077,89	€ 10.292.538,23	€ 9.194.124,11	€ 3.004.816,66	€ 309.065,63
TOSCANA	€ 10.890.321,00	€ 9.987.720,56	€ 713.189,17	€ 199.890,88	€ 232.689,32	€ 15.931,05	€ 911,04	€ -
UMBRIA	€ 3.970.310,27	€ 3.966.290,50	€ 1.748,01	€ -	€ -	€ 2.331,76	€ -	€ -
VALLE D'AOSTA	€ 485.294,42	€ 402.372,60	€ 16.622,42	€ 46.340,56	€ 18.098,75	€ -	€ -	€ -
VENETO	€ 69.384.039,91	€ 65.490.246,76	€ 3.641.870,27	€ 87.654,89	€ 135.678,17	€ 20.895,48	€ 7.953,21	€ -
Totale:	€ 690.241.363,66	€ 291.661.525,72	€ 163.748.861,78	€ 91.147.206,73	€ 54.727.423,87	€ 58.333.894,32	€ 27.541.048,85	€ 5.681.401,19

Il divieto di intervento della Cigs nei casi di chiusura dell'azienda

- La **l. n. 223/1991** prova a **vietare la Cig quando l'azienda chiude...**
- ... ma già due anni dopo si torna indietro (l. n. 236 del 1993)
- Ci riprova il **d.lgs. n. 148/2015...**
- ... ma **il nuovo Governo torna a concederla** (d.-l. n. 109/2018, art. 44), ancorché solo per il 2019 e il 2020 e per un massimo di 12 mesi



Cig ordinaria e straordinaria

d.lgs. n. 148/2015

ORDINARIA

- **Campo di applicazione:** imprese industriali e agricole senza numero minimo di dip.
- **Competenza:** Sede Inps provinciale
- **Cause:** sospensioni per cause di forza maggiore o crisi temporanea di mercato
- **Trattamento:** 80% con mass.
- **Durata max:** 52 settimane nel «biennio mobile»

STRAORDINARIA

- **Campo di applicazione:** imprese industriali e servizi > 15 dip., commercio e turismo > 50, editoriali
- **Competenza:** Comitato interministeriale, poi Min. Lav.
- **Cause:** processi di riorganizzazione industriale, crisi occupazionale *temporanea*
- **Trattamento:** 80% con mass.
- **Durata max (compr. ordinaria):** 24 mesi nel «quinquennio mobile» (edilizia: 30 mesi)



I diritti e obblighi della persona in Cig

- Diritto alla **rotazione** nella Cig straordinaria
- **l'integrazione salariale** (80%) anticipata dall'impresa
- **t.f.r.** e **contributi** maturano sull'intera retribuzione
- obbligo di partecipazione a iniziative di formazione, se attivate dall'impresa
- se si svolgono **lavori retribuiti** li si deve dichiarare, ai fini della sospensione dell'integrazione

I contratti di solidarietà

d.lgs. n. 148/2015, art. 21

- Sono un 3° caso di Cig straordinaria...
- ... che qui per evitare una riduzione di pers., è **attivata dal contratto collettivo aziendale**
- riduzione di orario: complessiva $\leq 60\%$, per la singola persona $\leq 70\%$
- durata max: **36 mesi** (ai fini del max complessivo di Cig, in caso di cumulo, i primi 24 mesi si calcolano per metà)
- entità del trattamento: **80%** della retrib. perduta, entro il massimale



La sospensione nell'interesse della persona che lavora

1. La malattia



La nozione di malattia rilevante nel diritto del lavoro

- **Non coincidenza** della nozione secondo la scienza medica con quella giuslavoristica



- per la sospensione del lavoro rileva soltanto l'**infermità in fase acuta**
- diversa rilevanza dell'infermità **irreversibile** (che può dare *diritto al lavoro*) e di quella **temporanea** (che può dare diritto all'*astensione dal lav.*)

- la **malattia causata dal lavoratore**: decisiva la volontarietà

Impossibilità o inesigibilità della prestazione?



- Rari i casi di vera **impossibilità** assoluta della prestazione (secondo la vecchia dottrina) ...
- ... per lo più si tratta in realtà di **inesigibilità**, in funzione di un interesse sovraordinato (tutela della salute e del benessere della persona)
- Ma in quest'area per lo più il d.d.l. non può rispedire a casa la persona che vuole lavorare
- Dunque: ampia area nella quale l'infermità dà al lav. **un diritto, ma non un obbligo di astensione**



L'impedimento parziale e la riduzione del lavoro



- L'infermità che riduce la produttività, ma non accresce la penosità del lavoro, **non giustifica l'astensione**: possibilità di **utilizzazione parziale** della prestazione (Cassazione 29 luglio 1998 n. 7467)
- il caso della centralinista infortunata al dito mignolo della mano sinistra (Pretura di Milano 3 febbraio 1989)

I diritti del lavoratore malato

- **Retribuzione**, non necessariamente intera (art. 2110 c.c.)
 - i tre giorni di «**carezza**» dell'indennità Inps
 - il **t.f.r.** matura comunque sulla retribuzione intera
- conservazione del posto per il **periodo di comportamento** (il «massimale assicurato»)
 - **inefficacia temporanea del licenziamento**
 - **comporto «secco» e «per sommatoria»**
- **sospensione del decorso delle ferie** in caso di malattia (Corte cost. n. 616/1987)



Gli obblighi del lavoratore malato

- Inviare entro due giorni **certificato medico**...
 - contenente la prognosi ma non la diagnosi
 - il certificato con la diagnosi viene invece inviato **all'Inps**
- **reperibilità** nelle **fasce orarie**
- comportamento volto alla **cura della malattia** e alla più rapida guarigione
 - non sono vietate attività compatibili con la malattia e la sua cura

1/04/11

INPS CERTIFICATO DI DIAGNOSI PER INDENNITÀ DI MALATTIA
(art. 2 D.L. 663/1979 e art. 15 L. 155/1981)

Da recapitare o trasmettere con raccomandata A.R. a cura del lavoratore all'INPS competente per residenza del lavoratore stesso, entro due giorni dal rilascio.

PER L'INPS 1910463909

RISERVATO AL MEDICO

COGNOME E NOME DEL LAVORATORE (PER LE DONNE INDICARE IL COGNOME DA NUBILE)

PROGNOSI CLINICA A TUTTO IL GIORNO MESE ANNO DICHIARA DI ESSERE AMMALATO DAL GIORNO MESE ANNO TURNO

DATA RILASCIO CERTIFICATO (GGMM) INIZIO CONTINUAZIONE RICADUTA COD. NOBIOLOGICO

RISERVATO ALL'INPS

CONTROLLO AMBULATORIALE CONTROLLO DOMICILIARE DATA

RESPONSABILITÀ TERZE IMPORFOND MAL PROFIE T.B.C. ANCIALLA IL MEDICO

RISERVATO AL LAVORATORE

REPERIBILITÀ DURANTE LA MALATTIA (DATI DA INDICARE SOLO SE DIVERSI DA QUELLI DI RESIDENZA RIPORTATI SUL RETRO)

NOMINATIVO INDICATO PRESSO L'ABITAZIONE (SE DIVERSO DAL PROPRIO)

Il controllo sullo stato di malattia



- **Divieto di controllo diretto** col medico az.: **art. 5 St. lav. ...**
- ... ma il **controllo del medico ispettivo** della ASL o dell'Inps è poco più che un controllo di presenza al domicilio
- La soluzione diversa adottata nel Regno Unito: esenzione dal certificato per le assenze brevi, che però non sono retribuite

Una digressione sui problemi probatori in materia di malattia del dipendente

N.B. Questa parte della lezione (slides da 20 a 36) non fa parte del programma di esame. Viene messa a disposizione degli studenti solo in funzione del loro possibile interesse professionale attuale o futuro

LA QUESTIONE DELLA RIPARTIZIONE DELL'ONERE DELLA PROVA

➔ **la tesi tradizionale:** l'onere della prova è a carico del lavoratore, che adempie con il certificato del (proprio) medico

➔ **una tesi diversa (Ichino, 1979):**

- il certificato del medico curante ha valore probatorio molto modesto; in riferimento alle malattie brevissime valore probatorio *nullo*
- deve dunque ritenersi che l'ordinamento consenta al lav. la mera comunicazione della malattia mediante quel certificato ...
- ... e che l'onere della prova contraria sia a carico del datore di lavoro
- (ma se così è, al datore di lavoro dovrebbe essere dato di conoscere la diagnosi, oggetto della prova contraria)

➔ la miniriforma (l. n. 33/1980: conoscibilità della diagnosi), subito rovesciata nel 1981 (l. n. 155/1981, art. 15)

ALCUNI PROBLEMI TEORICI IRRISOLTI

L'orientamento giurisprudenziale dominante
resta ancorato alla costruzione tradizionale

ma

- ➔ si può fare a meno della testimonianza del medico?
- ➔ come può questi deporre in giudizio su di una valutazione?
- ➔ quale valore probatorio *circa la malattia* ha la deposizione del medico su quanto in proposito *gli è stato dichiarato dal paziente*?

LA POSSIBILE EVIDENZA DELL'INATTENDIBILITÀ DEL CERTIFICATO

Incongruenza con circostanze esteriori, soggette a possibile **accertamento non sanitario** da parte del datore di lavoro:

- il caso del certificato rilasciato in Italia con lavoratrice reperibile in America latina dal giorno successivo
- il caso dei «due mesi per distorsione del ginocchio», con frequenza a allenamenti di calcio
- il caso delle centinaia di certificati rilasciati nella stessa mattina all'infermeria Fiumicino il 2 giugno 2003

LA POSSIBILE EVIDENZA DELL'INATTENDIBILITÀ DEL CERTIFICATO (segue)

incongruenza tra diagnosi, prognosi, terapie praticate, o anche accertamenti necessari e non effettuati:

- il caso della lombalgia persistente, senza accertamenti diagnostici
- il caso degli 80 giorni di impedimento per emorroidi, con rettoscopia negativa
- la sindrome ansioso-depressiva e i relativi protocolli terapeutici (differenza tra “depressione del tono dell’umore” e “depressione maggiore”)
- una radarterapia (10 minuti di applicazione) non giustifica l’assenza per l’intera giornata

COME SI PUÒ SUPERARE IL PROBLEMA DELLA NON CONOSCIBILITÀ DELLA DIAGNOSI E DELLA TERAPIA

- sovente il lavoratore comunica spontaneamente la diagnosi
- con la contestazione disciplinare **il datore di lavoro può comunque invitarlo a presentare la documentazione medica completa, anche in *plico sigillato***, che verrà sottoposto al controllo ispettivo (N.B.: T.A.R. Piemonte 16 gennaio 2008 n. 51 nega al d.d.l. l'accesso ai dati Inps)
- è onere (se non vero e proprio **obbligo di correttezza**) del lavoratore esibire una relazione del medico curante in risposta alla contestazione disciplinare, al datore di lavoro o quanto meno al servizio ispettivo (Trib. Milano 27 giugno 2018 n. 17479)

UNA POSSIBILE FORMULAZIONE DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

Egregio signore,
alcune circostanze [... ..] ci inducono a ritenere che l'infermità da Lei denunciata non sussista o non sia comunque di entità tale da giustificare la Sua astensione dal lavoro nel periodo dal ... al Donde la presente contestazione disciplinare a norma dell'art. 7 St. lav.

La invitiamo a presentare, oltre a Sue eventuali giustificazioni scritte o verbali, tutta la documentazione diagnostica e terapeutica in Suo possesso e una relazione in proposito del Suo medico curante, se preferisce, anche in plico sigillato. Sarà nostra cura inoltrare il tutto al Servizio ispettivo competente, riservandoci ogni ulteriore valutazione e provvedimento al riguardo.

NON OPPONIBILITÀ, COMUNQUE, DEL DIRITTO AL RISERBO IN SEDE GIUDIZIALE

in ogni caso, **davanti al giudice** il lavoratore deve mettere tutte le proprie carte in tavola:
“Il diritto del lavoratore alla riservatezza non lo esonera dall’allegare e provare la gravità dell’infermità da lui stesso denunciata ai fini della sospensione della prestazione lavorativa” (Cass. 27 luglio 1994 n. 6982)

ALCUNI CASI INTERESSANTI

1. PROVA BASATA SU INCONGRUENZA TRA DIAGNOSI, ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E TERAPIE PRATICATE

Il sig. A., al termine di un lungo periodo di aspettativa sindacale, non si ripresenta al lavoro, dandosi malato. Decorsi tre mesi, il d.d.l. contesta l'assenza ingiustificata sul piano disciplinare. Il sig. A. esibisce certificati medici di lombosciatalgia.

Licenziamento; impugnazione giudiziale

Il licenziamento verrà convalidato perché risulterà che **per tre mesi il medico curante non ha disposto alcun accertamento diagnostico strumentale, né terapie congrue** rispetto a un episodio della portata invalidante che si vuol far credere.

(Pretura Parma 22 luglio 1995; Tribunale Parma 7 novembre 1996 e 14 gennaio 2000)

2. PROVA ESTRINSECA DELLA SIMULAZIONE

Il sig. S. chiede 15 gg. di ferie che non gli vengono concessi. All'inizio del periodo di ferie non concesse – un lunedì – comunica di essersi ammalato, indicando come luogo di degenza una località estera.

Contestazione, licenziamento, impugnazione giudiziale.

La convenuta chiede che venga ordinato al ricorrente di esibire i biglietti aerei. Ne risulterà che i biglietti, per viaggi di andata e ritorno distanziati di 15 giorni, erano stati **prenotati un mese prima dell'inizio della pretesa malattia.**

(Pret. Parma 3 maggio 1990; Trib. Milano 3 luglio 1991)

3. PROVA FONDATA SU INCONGRUENZA FRA DIAGNOSI E TERAPIA

Al sig. B., assente per due mesi per “sindrome ansioso-depressiva”, risulta essere stata prescritta soltanto una pastiglia di *Tavor* da mg 1 al giorno.

La valutazione del CTU è nel senso che una **depressione del tono dell'umore curata soltanto con un blando ansiolitico** in misura così ridotta non configura infermità tale da costituire impedimento alla prestazione lavorativa rilevante sul piano medico-legale per un periodo di due mesi.

*(Pretura Torino 19 gennaio 1989 e C.t.u. Gatti – Ridl 1989;
in senso conforme: Cassazione 5 maggio 2000 n. 5622)*

4. INSUFFICIENZA DELLA DIAGNOSI DI “DEPRESSIONE DEL TONO DELL’UMORE” O “SINDROME ANSIOSO-DEPRESSIVA”

- La diagnostica psichiatrica più aggiornata distingue tra “Depressione del tono dell’umore” o “sindrome ansiosa” generica e “depressione maggiore”
- solo la “depressione maggiore” può costituire impedimento rilevante al lavoro per periodi di molte settimane o mesi ...
- ... ma il relativo protocollo terapeutico impone trattamento con psicofarmaci sotto il controllo costante dello specialista

5. INCONGRUENZA TRA DIAGNOSI E PROGnosi

Lo stesso sig. B. è stato, inoltre, assente per un mese con diagnosi di bronchite e prognosi di 30 giorni. Il CTU ha ravvisato una incongruenza tra diagnosi e prognosi, poiché **una normale bronchite si risolve solitamente in una settimana**, salvo complicazioni. La certificazione della prognosi di 30 giorni è stata pertanto ritenuta compiacente e non attendibile.

(Pretura Torino 19 gennaio 1989 e Ctu Gatti – Ridl 1989; in senso conforme: Tribunale Milano 6 ottobre 1989)

6. INCONGRUENZA TRA IMPEDIMENTO DENUNCIATO E COMPORTAMENTO TENUTO DAL LAVORATORE

La sig.ra D., impiegata amministrativa, assente dal lavoro da circa quindici giorni, viene incontrata dal datore di lavoro alle 2 di notte sulla Vallassina accanto a un falò (ma che ci faceva lì il datore di lavoro?).

Licenziamento, impugnazione giudiziale.

Il giudice ritiene giustificato il licenziamento osservando che **l'esercizio notturno del meretricio sulla pubblica via presuppone condizioni di salute compatibili con mansioni impiegate sedentarie.**

(Pretura Milano 26 giugno 1989)

7. LA SINDROME DEPRESSIVA TROPPO “PUNTUALE”

Il sig. L. si assenta dal lavoro per sindrome ansioso-depressiva il giorno stesso in cui gli viene comunicato un trasferimento da un ufficio a un altro nella stessa città; e resta assente per sette mesi. Non ha mai sofferto di disturbi depressivi. Pratica una terapia antidepressiva blanda.

Licenziamento, impugnazione giudiziale.

Il giudice ritiene giustificato il licenziamento per vari motivi tra cui anche l'osservazione che *non è credibile la concomitanza perfetta tra la comunicazione del provvedimento e l'insorgenza della malattia*, la quale normalmente si verifica dopo qualche tempo dall'evento costituente fonte di *stress*.

(Tribunale di Roma 17 novembre 2005)

8. LA TACHICARDIA E L'IPERTENSIONE CERTIFICATE RETROSPETTIVAMENTE

La sig.ra M. si assenta durante due giorni lavorativi di “ponte”, a ridosso di due giorni di festa. Esibisce un certificato medico datato nel primo giorno lavorativo successivo, contenente la diagnosi di tachicardia e ipertensione.

Le viene irrogato un provvedimento disciplinare, che ella impugna.

Il giudice convalida il provvedimento osservando che il medico non può accertare la sussistenza di quelle infermità *retrospettivamente*. La perfetta concomitanza con il “ponte” concorre a togliere credibilità all'infermità denunciata.

(Corte d'Appello di Milano, 27 settembre 2007)

9. L'“INGEGNERIA CERTIFICATIZIA”

Il sig. G. si assenta dal lavoro per periodi di tempo molto lunghi, in parte giustificati da aspettative per motivi vari, o da ferie, in parte da certificati relativi a malattie diverse ma tra loro consecutive. Egli cura comunque sempre di “guarire” qualche giorno prima della scadenza del periodo di comporta.

Licenziato per simulazione di infermità, ricorre in giudizio.

Il giudice convalida il licenziamento osservando come la serie di coincidenze tra inizio o fine della malattia e inizio o fine di altre cause di assenza costituisca un insieme di indizi gravi e concordanti di simulazione: è un caso – si legge nella motivazione della sentenza – di abile “ingegneria certificatizia”.

(Tribunale di Milano 22 gennaio 2007)



**La sospensione
nell'interesse
della persona
che lavora *(segue)***

**2. maternità e
paternità**

Maternità: la disciplina UE



- La tutela della maternità come eccezione al divieto UE di differenziazione per genere
- la tutela minima UE (dir. n. 85/1992):
 - *facoltà di astensione* per 14 settimane; *obbligo di astensione* per 2 sett. in coincidenza col parto
 - *licenziamento: tutela speciale* dall'inizio della gravidanza fino al ritorno al lavoro



Maternità: la disciplina italiana

- Il *trade-off* fra tutela e parità nell'art. 37 Cost. e il **d.lgs. n. 151/2001**, corretto dalla finanziaria 2019: cinque mesi di **astensione obbligatoria** (80% Inps) ...
- ... ma **libertà di lavorare fino al parto**
- 6 mesi di **congedo parentale** (30% Inps) entro 12 anni
- permessi di **allattamento**: 2 ore al g. nel 1° anno
- astens. per **malattia del bimbo** entro i suoi 3 anni
- **nullità del licenziamento** dal concepimento a un anno di vita del figlio (salvo colpa grave o chiusura az.)

Paternità: la disciplina italiana *(segue)*

- Nei primi cinque mesi dalla nascita: **2 gg. di astensione obbligatoria** e **2 di astensione facoltativa** con indennità Inps all'80%
- permessi di **allattamento** quando la madre non può (o decide di non) fruirne
- 7 mesi **congedo parentale** (ind. 30% Inps) entro i 12 anni del figlio; ma il c.p. dei genitori non >10 mesi complessivi (11 se il padre ≥3)



Tutte le protezioni
previste per
maternità
e paternità
naturale
sono estese
dal d.lgs. n. 151/2001
al caso di **adozione**
o **affidamento familiare**



The background features a stylized, light-colored building with a triangular pediment and two windows. Above the building, the European Union flag (blue with yellow stars) and the Italian flag (green, white, and red vertical stripes) are depicted. The text is centered over the building in a bold, red, sans-serif font.

**La sospensione
nell'interesse
di una funzione
pubblica, o
di un interesse
pubblico o collettivo**

Servizio militare e aspettative per cariche pubbliche o sindacali

- **Servizio militare** - art. 2111 c.c., poi art. 52
Cost.: sospensione non retribuita (il servizio di leva non c'è più, l'ipotesi della chiamata alle armi per fortuna è molto lontana)
- **Cariche elettive o sindacali**
 - **art. 31 St. lav.:** diritto all'aspettativa non retribuita; se non si opta per l'aspettativa:
 - **art. 32:** permessi per i consiglieri comunali
 - **art. 30:** permessi retribuiti per i lavoratori-sindacalisti



Permessi per uffici elettorali, donazione di sangue, caregiving

- **Presidenti di seggio, scrutatori e rappr. di lista** hanno diritto a permessi non retribuiti (da sabato a lunedì) per il loro ufficio
- **Donatori di sangue:** permesso di 1 g. (con retr. piena a carico Inps) per prelievo ≥ 250 gr.
- **Caregivers:** 3 gg. di permesso (con retr. piena a carico Inps) per assistenza a congiunto convivente con invalidità grave
– la **L. n. 104/1992**, art. 33, c. 3. e i suoi difetti



Sul tema di queste lezioni vedi anche il
cap. XIII, *La sospensione della
prestazione di lavoro*, in P. Ichino, *Il
contratto di lavoro*, Giuffrè, vol. III,
2003, pp. 1-139;
reperibile anche
nell'[Archivio degli scritti](#)
del sito www.pietroichino.it

Questa presentazione
si può scaricare
dallo stesso sito,
nella sezione *Slides*

Grazie
per la vostra
attenzione