

## Economia

### LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: [esperto.lavoro@repubblica.it](mailto:esperto.lavoro@repubblica.it)

## Visite mediche “bucate” durante la malattia: se il verbale non è chiaro, il licenziamento è nullo

a cura della redazione *Economia*

### ESPERTO LAVORO

---

la Repubblica



*Il caso arriva fino in Cassazione. Che fissa il principio: l'incertezza delle dichiarazioni del medico rendono illegittimo il licenziamento*

Ascolta l'articolo

26 LUGLIO 2026 ALLE 05:00 2 MINUTI DI LETTURA

L'assenza dal lavoro per malattia e il rigoroso rispetto delle fasce orarie di reperibilità costituiscono temi di costante attualità, rispetto ai quali la Suprema Corte di Cassazione è intervenuta più volte, giungendo ad approdi ermeneutici di particolare interesse.

E proprio di recente sul tema sono tornati i giudici di Piazza Cavour: l'hanno fatto, ricostruisce l'avvocato Enrico Vella dello studio Trifirò & Partners Avvocati, ponendo fine ad un articolato iter processuale che si era svolto dinanzi al Tribunale di Venezia (sentenza n. 601/2024, confermata poi in sede di impugnazione dalla Corte d'Appello lagunare con la decisione n. 355/2025). I giudici sono intervenuti con la sentenza n. 22621/2026 pubblicata il 2 luglio 2026 con cui hanno confermato l'illegittimità del recesso datoriale in quanto i verbali del medico fiscale non potevano assurgere a prova idonea della condotta addebitata al lavoratore.

La vicenda trae origine da quattro verifiche domiciliari effettuate dall'INPS. In due occasioni le attestazioni del medico di controllo sollevavano evidenti perplessità: il verbale riportava infatti le diciture "accesso-sconosciuto/irreperibile" e "impossibilità a lasciare invito". Delle restanti due verifiche, una si svolgeva regolarmente, mentre nell'altra l'assenza del dipendente trovava effettivo riscontro, risultando peraltro giustificata da un'indifferibile seduta di fisioterapia.

Ciò nonostante, la società procedeva alla contestazione disciplinare per le tre assenze.

In sede di giustificazioni, il lavoratore rimarcava la netta distinzione tra l'irreperibilità della persona e quella dell'indirizzo: i primi due verbali non accertavano la sua assenza fisica, ma attestavano soltanto la difficoltà del medico nell'individuare l'abitazione o il campanello. A conferma di ciò, il dipendente evidenziava come, in date prossime a quelle contestate, altri medici fiscali fossero riusciti senza problemi a reperirlo o a lasciare l'avviso nella cassetta postale.

Per quanto riguarda invece il terzo episodio, il lavoratore ammetteva l'assenza, dimostrando però che essa era dovuta a una seduta urgente di fisioterapia per un'improvvisa e acuta lombosciatalgia. Pur riconoscendo l'omessa comunicazione preventiva all'azienda, evidenziava che il CCNL di settore (Chimico-Farmaceutico) applicato al rapporto di lavoro puniva una singola violazione con sanzioni meramente conservative.

Il percorso argomentativo dei giudici si è sviluppato in modo lineare lungo i tre gradi di giudizio.

Il Tribunale di Venezia ha ritenuto maggiormente plausibile che il medico non fosse riuscito a individuare l'immobile, poiché altrimenti avrebbe lasciato l'invito nella cassetta postale. La Corte d'Appello ha confermato la decisione, ricordando che l'incertezza derivante da atti equivoci ricade sul datore di lavoro, il quale non aveva peraltro richiesto chiarimenti all'INPS né svolto ulteriori verifiche, rimanendo del tutto inerte.

La Cassazione, infine, chiarisce i limiti del potere sanzionatorio del datore di lavoro, basandosi su tre principi fondamentali.

In primo luogo, i verbali del medico convenzionato INPS durante una visita di controllo domiciliare, essendo atti pubblici, fanno "piena prova" solo per ciò che il medico attesta di aver visto o fatto direttamente (ad esempio, l'assenza del nome sul citofono o l'irreperibilità materiale del lavoratore). Indicazioni come "sconosciuto" o "irreperibile" non sono fatti oggettivi e indiscutibili, ma semplici valutazioni del medico.

Di conseguenza, se il verbale è ambiguo e non si capisce se l'irreperibilità riguardi l'indirizzo o la persona, il lavoratore può contestarne il significato liberamente, senza dover avviare la complessa procedura della querela di falso. A quel punto, se il datore di lavoro, su cui incombe l'onere di provare i fatti, non riesce a dimostrare che il lavoratore era assente, il licenziamento diventa illegittimo.

Anche per l'unica assenza accertata, il licenziamento è stato ritenuto illegittimo. Accogliendo le difese del lavoratore, la Corte di Cassazione ha ribadito che se il Contratto Collettivo di categoria punisce l'omessa comunicazione dell'allontanamento con sanzioni conservative il recesso datorile è illegittimo.

Le tre pronunce ricordano, dunque, che il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento, deve acquisire ed esaminare con rigore ogni elemento istruttorio, verificando attentamente anche le modalità con cui il medico fiscale ha effettuato gli accessi domiciliari e ne ha documentato l'esito.