

***Il “Microassenteismo” per malattia simulata: commento alla sentenza
Cassazione civile Sez. Lavoro n. 1161/2026***

La pronuncia in esame rappresenta un significativo contributo giurisprudenziale nell'ambito del diritto del lavoro pubblico, specificamente per quanto concerne il licenziamento del personale autoferrotranviario per scarso rendimento derivante da malattia simulata. La decisione conferma l'orientamento consolidato della Suprema Corte in materia di microassenteismo e offre importanti chiarimenti sui profili probatori e sostanziali della fattispecie.

Il quadro normativo di riferimento

La vicenda si inquadra nella disciplina speciale del settore autoferrotranviario, regolato dall'[art. 27, lett. d\) dell'Allegato A al R.D. n. 148/1931](#), che prevede l'esonero definitivo dal servizio per "scarso rendimento" o "palese insufficienza" imputabili a colpa dell'agente. Tale disposizione si distingue nettamente dall'ipotesi di inabilità al servizio per malattia di cui alla lett. b) del medesimo articolo, delineando un sistema sanzionatorio articolato che tiene conto della diversa natura delle cause che possono compromettere la prestazione lavorativa.

I principi consolidati in materia di scarso rendimento.

La Cassazione ribadisce il consolidato orientamento secondo cui lo scarso rendimento previsto dalla normativa speciale si caratterizza per un duplice profilo: oggettivo, consistente in un rendimento della prestazione inferiore alla media esigibile, e soggettivo, rappresentato dall'imputabilità a colpa dell'agente. Questo approccio, già delineato dalla [Cass. n. 14758/2013](#) e confermato dalle successive [Cass. n. 3855/2017](#) e [Cass. n. 10963/2018](#), lega la nozione di scarso rendimento ad un inadempimento del lavoratore che abbia carattere notevole e sia a lui imputabile.

Particolarmente significativo è il richiamo alla [Cass. n. 16472/2015](#), che ha chiarito come l'ipotesi dello scarso rendimento sia "diversa e separata" da quella concernente la malattia che determini inabilità al servizio, con la conseguenza che non può tenersi conto delle diminuzioni di rendimento determinate da assenze per malattia non caratterizzate da colpa del lavoratore.

La malattia simulata come elemento di colpevolezza

Il cuore della decisione risiede nell'accertamento della simulazione delle malattie, elemento che trasforma assenze altrimenti legittime in condotte colpevoli rilevanti ai fini dello scarso rendimento. La Corte territoriale aveva accertato in fatto, mediante presunzioni, "la non veridicità di svariate malattie, ossia tutte quelle brevi ed abbinata a riposi o ferie", configurando un quadro di microassenteismo strategico che comprometteva l'utilità della prestazione lavorativa.

Questo orientamento trova conferma nella giurisprudenza di merito più recente, come evidenziato dalla [Corte d'Appello di Bari n. 1560/2024](#), che ha precisato come la simulazione di malattia sia provabile per presunzioni, valorizzando circostanze quali "la brevità sistematica delle assenze, il loro aggancio strategico a giorni di riposo, ferie o turni più gravosi, la comunicazione tardiva che impedisce controlli sanitari".

I profili probatori e l'onere della prova

La sentenza affronta anche importanti questioni processuali relative all'onere della prova. La Cassazione chiarisce che la violazione dell'[art. 2697 c.c.](#) è censurabile in sede di legittimità "soltanto nell'ipotesi in cui il giudice abbia attribuito l'onere della prova ad una parte diversa da quella che ne fosse onerata secondo le regole di scomposizione delle fattispecie", e non quando oggetto di censura sia la valutazione delle prove proposte dalle parti.

Questo principio, già affermato dalle [Cass. n. 15107/2013](#), [Cass. n. 13395/2018](#) e [Cass. n. 26739/2024](#), delimita chiaramente l'ambito del sindacato di legittimità, escludendo la possibilità di rimettere in discussione valutazioni di merito adeguatamente motivate.

La natura disciplinare del licenziamento per scarso rendimento

Un aspetto di particolare rilievo emerge dal confronto con la giurisprudenza di merito che ha affrontato la natura giuridica del licenziamento per scarso rendimento. Il [Tribunale di Roma n. 5843/2024](#) ha chiarito che "il licenziamento per scarso rendimento ha natura ontologicamente disciplinare, costituendo un inadempimento della corretta prestazione lavorativa", mentre il [Tribunale di Roma n. 557/2016](#) ha precisato che nel settore autoferrotranviario tale licenziamento "ha

natura ontologicamente e normativamente disciplinare, in quanto la fattispecie richiede che lo scarso rendimento sia imputabile a colpa dell'agente".

I vizi della motivazione e i limiti del sindacato di legittimità

La Cassazione respinge anche le censure relative ai vizi della motivazione, richiamando i consolidati principi delle Sezioni Unite secondo cui l'anomalia motivazionale comporta nullità della sentenza solo nei casi di "mancanza assoluta di motivi", "motivazione apparente", "contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili" o "motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile" ([Cass., Sez. Un., nn. 8053 e 8054 del 2014](#)).

La Corte precisa che nella specie "è certamente percepibile il percorso motivazionale seguito dalla Corte territoriale", escludendo la sussistenza di vizi radicali della motivazione e confermando che "non è sufficiente a determinare il vizio radicale della nullità né una eventuale insufficienza della motivazione, né la circostanza che la medesima non soddisfi le aspettative di chi è rimasto soccombente".

Profili di diritto del lavoro pubblico

La sentenza si inserisce nel più ampio contesto della disciplina del lavoro pubblico, dove la problematica della malattia simulata assume particolare rilevanza. L'[art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001](#) prevede espressamente il licenziamento disciplinare per "giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia", mentre l'[art. 55-quinquies](#) configura anche la rilevanza penale di tali condotte.

La giurisprudenza più recente, come evidenziato dalla [Cass. n. 30551/2024](#), ha chiarito che "l'accertamento in ordine alla sussistenza o meno dell'inadempienza idonea a legittimare il recesso si risolve in un giudizio di fatto che deve tenere conto di tutte le circostanze del caso concreto e può desumersi dalla valorizzazione di una pluralità di circostanze di fatto".

Considerazioni conclusive

La sentenza in commento rappresenta un importante tassello nell'evoluzione giurisprudenziale in materia di licenziamento per scarso rendimento nel settore del

trasporto pubblico. La decisione conferma l'orientamento consolidato che distingue nettamente tra assenze per malattia genuine, che non possono essere computate ai fini dello scarso rendimento, e assenze per malattia simulate, che invece integrano una condotta colpevole rilevante ai fini disciplinari.

Particolarmente significativo è l'approccio metodologico adottato dalla Corte, che valorizza l'accertamento di fatto operato dal giudice di merito sulla base di elementi presuntivi, confermando che la simulazione della malattia può essere provata attraverso la valutazione complessiva delle modalità e della frequenza delle assenze, senza necessità di una prova diretta della falsità delle certificazioni mediche.

La pronuncia si inserisce coerentemente nel quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento, contribuendo a delineare i confini applicativi dell'istituto del licenziamento per scarso rendimento e offrendo importanti indicazioni operative per la gestione di situazioni di microassenteismo strategico che compromettono l'efficienza del servizio pubblico di trasporto.

Tutti i diritti sono riservati. È vietata la riproduzione, anche parziale, dell'opera senza l'autorizzazione scritta dell'autore. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta, trasmessa o memorizzata in qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, in fotocopia, in disco o in altro modo, senza previa autorizzazione scritta dell'editore e dell'autore. La violazione dei diritti d'autore è perseguibile a norma di legge ai sensi della Legge 22 aprile 1941, n. 633 e successive modificazioni.