

## Il microassenteismo tattico come violazione dei doveri di correttezza e buona fede e causa di scarso rendimento

di F. Filippi - 31 marzo 2026

Il binomio tra diritto alla salute e dovere di diligenza trova un nuovo punto di equilibrio nella sentenza della Corte di Cassazione del 20 gennaio 2026, n. 1161, che affronta il caso di una lavoratrice del settore autoferrotranvieri licenziata per scarso rendimento a causa di una condotta sistematica di microassenteismo.

La dipendente era solita fruire di assenze per malattia di brevissima durata, collocate strategicamente in prossimità di riposi settimanali o festività.

Il punto nodale della decisione risiede nel superamento della “neutralità” della malattia: i giudici di legittimità chiariscono che, sebbene l’assenza per infermità sia tutelata dal periodo di comporto (art. 2110 cod. civ.), tale garanzia decade qualora venga accertata la natura simulata dello stato morboso. In tal caso l’astensione integra un inadempimento contrattuale imputabile a colpa della lavoratrice, configurando così la fattispecie dello scarso rendimento *ex art. 27, lett. d), dell’Allegato A al R.D. n. 148 del 1931*. Censurando la tesi della ricorrente, che invocava l’insindacabilità dei certificati medici prodotti, la Cassazione chiarisce che la simulazione può essere provata per via presuntiva *ex art. 2729 cod. civ.*, valutando congiuntamente elementi gravi, precisi e concordanti. In particolare, il giudice ha l’obbligo di esaminare unitariamente la frequenza degli episodi, la loro cadenza temporale e la condotta elusiva dei controlli sanitari.

Nello specifico, tali fattori integrano un inadempimento che deve essere valutato complessivamente e non per singoli episodi isolati, poiché la condotta della lavoratrice, frammentando la prestazione in violazione dei doveri di correttezza e buona fede *ex artt. 1175 e 1375 cod. civ.*, trasforma le assenze formalmente giustificate in un fatto complesso di scarso rendimento, idoneo a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario.

Sotto il profilo della natura dell’illecito e del quadro sistemico di riferimento (R.D. n. 148/1931), la decisione distingue lo scarso rendimento colpevole dalla reale inabilità: se l’infermità effettiva sospende l’obbligazione in modo incolpevole, quella simulata costituisce uno “sciopero individuale” che, rendendo la prestazione non più utilizzabile, legittima la risoluzione del rapporto per giustificato motivo soggettivo.

Tale approccio riflette la visione della Suprema Corte secondo cui il lavoro, quale strumento di estrinsecazione della personalità, esige una lealtà incompatibile con ogni abuso del diritto, sicché la riconduzione dell’assenteismo tattico a fatto ingiusto impone l’osservanza dei canoni di correttezza e buona fede, garantendo il ripristino dell’equilibrio contrattuale e della dignità del lavoro, pilastro inalienabile del sistema costituzionale e della sicurezza del rapporto di lavoro.

Federica Filippi, dottoressa in giurisprudenza

Visualizza il documento: [Cass., 20 gennaio 2026, n. 1161](#)