

# Ancora sulla rilevanza del certificato medico retrodatato. Rincorrendo gli orientamenti ondivaghi della Cassazione

di A. Lamberti - 18 Novembre 2022

La recentissima sentenza della Suprema Corte di Cassazione (**Cass., 10 novembre 2022, n. 33134**) ha riscosso negli ultimi tempi grande successo negli studi legali specializzati nella materia lavoristica e ha iniziato a far tremare la stragrande maggioranza dei dipartimenti di Risorse Umane delle aziende italiane. I più veloci commentatori di sentenze hanno sintetizzato che, a seguito di questa pronuncia, secondo gli Ermellini il certificato medico tardivo – consegnato dal lavoratore soltanto dopo l’inizio del procedimento disciplinare – giustificerebbe l’assenza, invalidando l’intero procedimento disciplinare.

La soluzione è davvero così semplice?

Procedendo con ordine, è doveroso inquadrare il contesto nel quale è stata pronunciata la sentenza.

Una società datrice di lavoro, operante nel settore tessile, avviava un procedimento disciplinare nei confronti di un lavoratore, assentatosi da lavoro, ritenendo ingiustificato il periodo di assenza “*poiché non perveniva alcuna certificazione medica volta a coprire il periodo di assenza*”. Appena contestata tale condotta al lavoratore, lo stesso provvedeva a consegnare un certificato medico retrodatato, che asseverava lo stato d’infermità in cui versava il lavoratore nel periodo di assenza. Tale certificato veniva considerato dal datore di lavoro non rilevante, essendo stato emesso dal medico solo sette giorni dopo la fine della malattia, nonché consegnato dal lavoratore a seguito della contestazione disciplinare.

Pertanto, il datore di lavoro procedeva a comminare la sanzione del licenziamento per giusta causa.

Nel giudizio di merito instaurato dal lavoratore, veniva impugnato il licenziamento poiché il CCNL applicato dall’azienda (CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore Tessile Abbigliamento Moda) non equiparava l’assenza ingiustificata all’assenza non tempestivamente giustificata. Il contratto collettivo in esame, infatti, prevede il licenziamento solo nel caso di assenza ingiustificata (art. 74 CCNL) mentre, nel caso della tardiva/irregolare giustificazione viene prevista la sanzione conservativa della multa (art. 72 CCNL). Il giudizio di merito si conclude con la pronuncia della Corte d’Appello di Firenze, che dichiarava illegittimo il licenziamento irrogato alla lavoratrice, ritenendo la casistica in esame ascrivibile a mera violazione formale, meritevole della sanzione conservativa così come prevista in sede negoziale ed anche alla luce del fatto che la giustificazione dell’assenza, benché tardiva, fosse in effetti pervenuta al datore di lavoro.

Avverso la sentenza ricorre per Cassazione il datore di lavoro, eccependo che la tempestività della comunicazione degli impedimenti che rendono impossibile l'esecuzione dell'attività lavorativa rientri nel generale obbligo di correttezza e buona fede del prestatore di lavoro e che, tale condotta è potenzialmente foriera di un pregiudizio organizzativo derivante dal legittimo affidamento del datore di lavoro in ordine all'effettiva esecuzione della prestazione lavorativa.

Per il datore di lavoro, l'iter motivazionale seguito dalla Corte d'Appello di Firenze autorizzerebbe qualsiasi lavoratore ad impedire l'irrogazione di un licenziamento per giusta causa motivato da assenze ingiustificata dietro la mera presentazione di un certificato medico retrodatato.

La Corte di Cassazione respinge il ricorso del datore di lavoro, sottolineando la volontà delle parti sociali che hanno stipulato il CCNL applicato al rapporto di lavoro oggetto della controversia, di voler sanzionare con il licenziamento soltanto condotte connotate da gravità, come quella dell'assenza ingiustificata (e non giustificata tardivamente) che supera i tre giorni lavorativi e caratterizzata dalla contiguità con giorni festivi o di ferie.

Alla luce dell'esplicita previsione negoziale di una sanzione conservativa nel caso di mancata giustificazione dell'assenza nei modi e nei termini stabiliti dal contratto collettivo, la Corte di Cassazione avalla di fatto la ricostruzione della Corte territoriale che ha rilevato la sproporzionalità della sanzione irrogata.

Ad avviso di chi scrive, la sentenza in commento, non può rappresentare la cristallizzazione di un vantaggio per i lavoratori così come non configura un insormontabile ostacolo per i datori di lavoro e le esigenze produttive e/o organizzative perseguite dai medesimi.

La Cassazione, infatti non autorizza indiscriminatamente i lavoratori ad assentarsi ed a rendere certificati medici retroattivi per invalidare gli instaurandi procedimenti disciplinari. Piuttosto gli Ermellini si limitano ad esaminare il Contratto collettivo nazionale applicato nel caso di specie e valutano l'effettiva volontà delle parti stipulanti l'accordo negoziale, di prevedere questa o quella sanzione a seconda della gravità dell'inadempimento perpetrato dal prestatore di lavoro.

Tra le linee del *dictum* editale sembra scorgersi un velato monito della Corte indirizzato a tutto il sistema delle relazioni industriali ed un invito, alle parti sociali, di ben ponderare le previsioni che, sempre più frequentemente, possono prestarsi a interpretazioni che possono impattare in maniera rilevante l'intero assetto organizzativo di una realtà produttiva.

Sembrirebbe questa la lettura più coerente alla luce della pronuncia **Cass., 11 agosto 2022, n. 24697**, che riconferma a sua volta l'orientamento di legittimità enucleato in **Cass., 24 giugno 2005, n.13622** secondo cui è rilevante, per la prosecuzione di rapporto di lavoro, l'omessa comunicazione di malattia al datore se tale circostanza impedisce la facoltà dello stesso di controllare lo stato d'infermità denunciato dal lavoratore ed attestato dal medico. Parimenti, deve essere ritenuta ostativa per la prosecuzione del rapporto di lavoro la presentazione tardiva della comunicazione di malattia da parte del lavoratore, che non permetterebbe al datore di lavoro di compiere le verifiche del caso.

Pare doveroso segnalare come, sul punto, la giurisprudenza di merito (*ex multis*, **Trib. Modena, sez. lav., 02 dicembre 2021, n. 469**; **Trib. Torino, sez. lav., 04 gennaio 2017, n. 64**) abbia ribadito in più tempi che è preciso obbligo del lavoratore rendere possibile il controllo della sussistenza della malattia da parte dei soggetti all'uopo preposti, alla luce dell'interesse proprio del datore di lavoro a ricevere la prestazione lavorativa ed al correlato interesse di controllare l'effettiva sussistenza della causa che impedisce tale prestazione.

Tale controllo, può essere effettuato finanche dallo stesso datore di lavoro, il quale potrebbe attivare un'eventuale indagine al fine di accertare circostanze di fatto idonea a dimostrare la insussistenza della malattia, ovvero la non compatibilità della stessa a giustificare l'assenza del lavoratore (**Cass., 11 ottobre 2016, n. 20433**), sempre che venga rispettata l'interpretazione della normativa per i cd. controlli a distanza. (si veda, per una disamina completa del fenomeno, L. DI PAOLA, *I controlli sui lavoratori*, 2022, Giuffrè editore)

Posto che la sentenza in commento non affronta, neppur superficialmente, il tema del potere di controllo del datore di lavoro, in proprio per le circostanze fattuali incompatibili con lo stato di malattia e per il tramite dei servizi ispettivi dell'INPS o delle competenti Aziende sanitarie locali per l'accertamento dal punto di vista meramente sanitario per l'accertamento della veridicità dello stato di malattia del dipendente, non sembra destituita di fondamento l'interpretazione oggi proposta della sentenza di Cassazione oggi commentata, che non può essere considerata come un "via libera" generale ma, più che altro, deve essere interpretata come un' ammonizione al sistema di relazioni industriali a predisporre testi contrattuali che si prestino ad interpretazioni univoche e non revocabili in dubbio.

Antonio Lamberti, dottorando di ricerca in apprendimento ed innovazione nei contesti sociali e di lavoro nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [Cass., 10 novembre 2022, n. 33134](#)