

Illegittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che comunica via fax lo stato di malattia durante un periodo di ferie all'estero

di M. Aiello - 3 gennaio 2025

La pronuncia in commento, Cass., ord., 25 settembre 2024, n. 25661, affronta la dibattuta questione del licenziamento irrogato al dipendente nell'ipotesi di comunicazione dello stato di malattia con modalità differenti dalla procedura telematica richiesta dalla legge. Nel caso di specie, si contesta al lavoratore l'omesso rispetto delle formalità richieste dalla legge nella comunicazione del giustificativo di assenza, adempimenti necessari per rendere il lavoratore immune dal licenziamento.

Sul punto v., per una più ampia disamina GRIVET FETA', *Assenza ingiustificata del lavoratore in carcere e obblighi di comunicazione: per la Cassazione, la forma è sostanza*, in www.rivistalabor.it, 11 Luglio 2023, a commento di Cass., 16 maggio 2023, n. 13383.

Nella fattispecie concreta il lavoratore impugna il licenziamento irrogato per giusta causa – assenza ingiustificata superiore ai quattro giorni – contrariamente alle disposizioni collettive che prevedono, in tali casi, il licenziamento disciplinare. Il lavoratore deduce lo stato di malattia all'estero durante le ferie, tempestivamente comunicato al datore e all'INPS via fax, al fine di ottenere l'annullamento per insussistenza del fatto.

Il giudice di prime cure salvaguarda, anche nel caso in esame, il principio secondo cui qualora il lavoratore si trovi impossibilitato a denunciare lo stato di malattia con procedura telematica può portare a conoscenza del datore la situazione di assenza con altro mezzo idoneo.

Riconosce, dunque, l'idoneità della modalità di comunicazione adottata dal lavoratore, conformemente al regolamento aziendale. Ne consegue l'annullamento della sanzione illegittimamente irrogata, la reintegra del dipendente nel posto di lavoro e il pagamento da parte del datore dell'indennità risarcitoria dovuta. Non rileva ai fini della declaratoria di illegittimità del licenziamento la circostanza, tra l'altro, non contestata a livello disciplinare, di omessa comunicazione telefonica al datore di lavoro il giorno stesso dell'evento prevista dal regolamento aziendale.

La Corte d'Appello in linea con la pronuncia impugnata conferma l'illegittimità del licenziamento e la tutela reintegratoria, riconosciuta dal giudice di prime cure, pur evidenziando un profilo di "ambiguità" nella condotta complessivamente tenuta dal lavoratore nella gestione della vicenda.

Non sono, infatti, chiaramente palesate dal lavoratore le ragioni dell'invio, in originale, del certificato medico all'INPS e non anche al datore di lavoro o la trasmissione dei soli report di invio del fax e non della certificazione di malattia tramite il rappresentante sindacale e ancora il mancato avviso telefonico al datore sostituito da un sms oltre il termine fissato dal regolamento aziendale.

Conciliando apparenti e irrilevanti contraddizioni, la Corte di merito sostiene che tale ambiguità, pur non conforme al rispetto del principio di "sollecita diligenza" preteso dal lavoratore, soprattutto nei casi, quale quello in esame, in cui il datore di lavoro non ha piena cogni-

zione della situazione del lavoratore, pur in assenza di un impedimento grave tale da impedire di contattare il responsabile aziendale, non esclude l'adempimento degli obblighi contrattuali ad un livello "minimale".

Il corretto invio della comunicazione a mezzo fax e il rapporto positivo di ricezione integrano l'adempimento minimo degli obblighi contrattuali rendendo la condotta «*esente da addebiti*» nonostante il mancato preavviso telefonico.

L'assenza di prova di falsificazione o alterazione del messaggio di ricezione del fax priva di qualsiasi rilevanza la mancanza, sui server aziendali, di traccia del messaggio inviato. Ugualmente irrilevante la conoscibilità e l'eventuale prova dell'impossibilità di effettiva conoscenza da parte del destinatario.

La Suprema Corte interpellata a pronunciarsi sulla legittimità della sentenza impugnata allineandosi all'iter motivazionale e argomentativo della Corte territoriale rigetta pienamente il ricorso ribadendo i principi ben consolidati in materia di correttezza e di buona fede.

In primo luogo, non riscontra la lamentata nullità della sentenza per violazione degli artt. 111, co. 6, Cost., 132, co. 2, n. 4), c.p.c. Solo apparentemente sussiste contraddizione nella motivazione della Corte tra il riconoscimento dell'adempimento del lavoratore che trasmette il certificato medico e il rapporto positivo di trasmissione non improntato alle basilari regole di sollecita diligenza e al contempo il riconoscimento dell'insussistenza della giusta causa di recesso tenuto conto delle omissioni perpetrate dal lavoratore.

È sufficiente ad escludere la sussistenza dell'addebito contestato l'adempimento "minimale" posto in essere dal lavoratore nel peculiare contesto in cui si trova al momento della malattia. Se la legge non esclude modalità equivalenti alla raccomandata riconducibili alle forme d'uso, che possono essere previste da un regolamento aziendale non può legittimarsi un licenziamento per condotte ad esse conformi.

Incontestabile altresì il convincimento a cui pervengono i giudici di merito sulla superfluità, ai fini della declaratoria di illegittimità del recesso, dell'avvenuto controllo di traccia della trasmissione del fax sui server aziendali.

Alla luce dei consolidati principi di correttezza e di buona fede la comunicazione dello stato di malattia al datore di lavoro (art. 2 d.l. n. 563/1979) rileva sulla prosecuzione del rapporto di lavoro se l'omissione impedisce al datore di lavoro di controllare lo stato di malattia e la giustificata assenza ma il lavoratore può provare la giustificata assenza anche successivamente alla malattia, ove sia stato nell'impossibilità incolpevole di effettuare la prescritta comunicazione.

La gravissima malattia che abbia impedito al medesimo, o ai familiari, per la gravità della situazione clinica e psicologica del momento, di effettuare le prescritte comunicazioni al datore di lavoro ne sono esempio e si applicano, secondo le circostanze del caso, anche nella ipotesi di malattia contratta all'estero.

In conclusione, la pronuncia in commento valorizza ed esalta, nella misura sufficiente ad escludere il legittimo licenziamento, la correttezza e la diligenza (minima) del lavoratore nell'adempimento degli obblighi di comunicazione delle assenze che l'effettiva esistenza della ragione giustificativa dell'assenza non possono legittimamente esonerare.



Maria Aiello, primo tecnologo CNR, responsabile Istituto di bioimmagini e sistemi biologici complessi, sede di Catanzaro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 25 settembre 2024, n. 25661](#)