

# Sulle certificazioni che il dipendente pubblico deve produrre in caso di congedo per cure

*di D. Serra - 7 aprile 2025*

Con sentenza n. 6133 del 7 marzo 2025, che si segnala, la Sezione Lavoro della Cassazione ha affermato che “L’assenza priva di valida giustificazione prevista dall’art. 55-*quater*, lett. b), del d.lgs. n. 165 del 2001 sussiste, nell’ipotesi di congedo per cure di cui all’art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 119 del 2011, qualora la relativa domanda non sia accompagnata, ai sensi del successivo comma 2 del citato art. 7, da richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità di tali cure in relazione all’infermità invalidante riconosciuta, a nulla rilevando la documentazione che eventualmente si limiti ad attestarne, successivamente, l’avvenuta erogazione”.

Il Tribunale di Lecce aveva respinto il ricorso di una dipendente dell’Asl, con mansioni di commessa, riconosciuta dalla competenti Commissioni mediche invalida civile, licenziata con preavviso di quattro mesi, per assenza ingiustificata dal servizio, in relazione alla quale assenza non erano stati trasmessi certificati di malattia, infortunio sul lavoro o richieste di ferie: la lavoratrice si era difesa sostenendo di avere inviato istanza di congedo per cure, ai sensi dell’art. 7 del d.lgs. n. 119 del 2011, indicando il periodo di fruizione, e, in seguito, certificato attestante l’effettuazione delle cure rilasciato da un centro di fisioterapia.

La sentenza, che aveva rigettato la richiesta della lavoratrice di essere reintegrata, era stata, successivamente, impugnata dalla stessa, innanzi alla Corte d’appello di Lecce: la corte territoriale aveva confermato la sanzione del licenziamento con preavviso inflitta alla lavoratrice, per essersi assentata senza giustificazione.

La Cassazione, alla quale, infine, la lavoratrice aveva presentato ricorso, nel respingerlo, ha affermato il principio di diritto di cui sopra.

Prima di esaminare la sentenza della Cassazione, occorre premettere che l’art. 55-*quater* c.1 del d.lgs. n. 165 del 2001 dispone che “Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salvo ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione del licenziamento disciplinare, tra gli altri casi, nell’ipotesi, prevista dalla lettera b) della citata disposizione “di assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell’arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall’amministrazione”.

In tema di assenze oltre i tre giorni nel biennio, più recente giurisprudenza ha però valorizzato, a fronte del testuale automatismo espulsivo dell'art. 55-*quater*, la doverosa valutazione, da parte del datore-PA e poi eventualmente, del giudice, oltre che dell'elemento oggettivo, anche di quello soggettivo, che potrebbe tradursi in una "scriminante" per eventuale assenza dell'elemento intenzionale o colposo (con onere della prova in capo al lavoratore), comportante la inesigibilità della prestazione e, dunque, la non comminabilità della sanzione (V.TENORE, *Studio sul procedimento disciplinare nel pubblico impiego*, Giuffrè 2021, pag.220 e segg..).

La Cassazione (26 gennaio 2016, n. 1351; 25 agosto 2016, n. 17335; 9 marzo 2017, n. 6099; 11 settembre 2018, n. 22075) ha affermato che "non è ammesso alcun automatismo verso il licenziamento disciplinare nelle ipotesi di cui all'art. 55-*quater* d.lgs. n. 165/2001 dovendo la valutazione dell'amministrazione, nell'applicazione della massima sanzione espulsiva, muovere nell'apprezzamento del caso concreto, dell'utilità e natura del singolo rapporto, delle mansioni espletate dall'incolpato e del relativo grado di affidamento, dell'intenzionalità della condotta e della relativa intensità".

L'art.55-*septies* del d.lgs 161 del 2001, che disciplina i "controlli sulle assenze" del lavoratore pubblico dipendente, dispone che " 1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale.

I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate. 2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata....."

L'art. 7, commi 1, 2 e 3, del d.lgs. n. 119 del 18 giugno 2011 "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi" prescrive che: "1. Salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. 2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad

una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.<sup>3</sup> Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa".

Nella pronuncia che si annota, ci viene ricordato che la Cassazione ha chiarito (n. 17335 del 25 agosto 2016) che, ai sensi dell'art. 55-*quater*, lett. b), del d.lgs. n. 165 del 2001, l'assenza per malattia è priva di rilievo disciplinare non se è solo "esistente od è (anche) comunicata", ma quando è "giustificata" nelle forme, inderogabili, previste dall'art. 55-*septies*, comma 1, sicché solo se sia stata attestata da certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale. In particolare, la procedura prevista dall'art. 55-*septies* del d.lgs. n. 165 del 2001 può ritenersi conclusa esclusivamente con l'inoltro della prescritta certificazione medica al datore di lavoro da parte dell'INPS, con la conseguenza che non costituiscono idonea giustificazione i referti ottenuti all'esito della visita fiscale (n. 18858 del 26 settembre 2016).

Infatti, evidenzia la sentenza *de qua*, la Suprema Corte ha affermato (n. 17600 del 21 giugno 2021) che, in tema di pubblico impiego privatizzato, l'assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio, consente l'intimazione della sanzione disciplinare del licenziamento, ai sensi dell'art. 55-*quater*, lett. b), del d.lgs. n. 165 del 2001, purché non ricorrano elementi che assurgano a "scriminante" della condotta tenuta dal lavoratore, tali da configurare una situazione di inesigibilità della prestazione lavorativa, in relazione sia all'adempimento della prestazione principale sia agli obblighi strumentali di correttezza e diligenza (nella specie, la S.C. ha confermato il licenziamento, stante la mancata produzione di certificazioni mediche giustificative delle assenze per malattia, certificazioni che, peraltro, avrebbero dovute essere redatte ai sensi dell'art. 55-*septies* del d.lgs. n. 165 del 2001, reputando insufficiente allo scopo la telefonata meramente predittiva delle assenze effettuate dal lavoratore al datore).

Nel caso in esame, puntualizzano gli Ermellini, la Corte d'appello di Lecce aveva accertato che la documentazione medica necessaria – ossia la certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale dalla quale risultava la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta – mancava. Risultava, inoltre, che il datore di lavoro non aveva accordato formalmente il permesso.

Per i giudici di legittimità, l'invio, da parte della ricorrente, di un certificato rilasciato da un Centro di fisioterapia, è circostanza priva di rilievo : essa, eventualmente, poteva provare la sottoposizione alle cure, ma non poteva sostituire l'intervento preventivo di una struttura sanitaria pubblica o di un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

La Cassazione, infine, ritiene che la Corte d'appello, contrariamente a quanto sostenuto dalla ricorrente, abbia valutato in concreto la gravità del fatto contestato e la proporzionalità fra sanzione e condotta, valutazione questa di merito, di per sé non sindacabile in sede di legittimità: la corte distrettuale, oltre a evidenziare il carattere tipizzato della condotta posta in essere dalla ricorrente, che, ai sensi dell'art.55- *quater*, lett. b), del d.lgs. n. 165 del 2001, è punito con la sanzione disciplinare del licenziamento, ha sottolineato che la dipendente non aveva, benché più volte sollecitata, ottemperato alla richiesta di giustificarsi: il giudice di merito aveva, pertanto, considerato l'intera vicenda "connotata da inescusabile negligenza della lavoratrice".

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Visualizza il documento: [Cass., 7 marzo 2025, n. 6133](#)