

MALATTIA GIUSTIFICATA ANCHE SE TARDIVAMENTE:**STORIA DI UNA STRAVAGANTE SENTENZA DELLA CASSAZIONE**

sentato per 7 giorni senza alcuna giustificazione e poiché la certificazione medica a supporto è stata presentata oltre i termini previsti dalla contrattazione collettiva, la Società ha ritenuto legittimo intimare il licenziamento in quanto tale fatto, per la sua gravità, configura una giusta causa di licenziamento.

Da ultimo, conclude la società ricorrente, la Corte territoriale avrebbe dovuto tener conto che non solo il certificato di malattia era stato tardivamente presentato, ma che lo stesso era stato rilasciato oltre 7 giorni di distanza dall'ultimo giorno di malattia coperto da precedente certificato medico, con una valutazione *ex post* eseguita dal medico sulla base delle dichiarazioni rese dal lavoratore.

Sul tema la Corte di Cassazione si era già espressa con la sentenza n. 15226 del 2016; in quella occasione i giudici di merito avevano precisato che il medico non avrebbe potuto certificare retroattivamente la patologia e per tale aspetto si denunciava sia un vizio motivazionale sia la violazione delle disposizioni richiamate in tema di prova.

Su questo motivo di ricorso la Cassazione abbraccia a pieno quanto pronunciato dalla Corte di Appello: è irrilevante che il certificato medico non solo sia stato rilasciato tardivamente ma anche retroattivamente a uno stato di malattia iniziato sette giorni prima. Secondo la Cassazione, la Corte territoriale ha ritenuto irrilevante il tardivo rilascio della certificazione da parte del medico curante avendo valutato *“sia l'aspetto della responsabi-*

lità che il medico si assume nell'attestare l'esistenza di determinate condizioni di salute sia la specifica natura dell'affezione riscontrata nella storia clinica del lavoratore”.

Mi preme sottolineare che l'unica differenza tra questa pronuncia e quella del 2016 sta nel fatto che qui si tratta di una continuazione di malattia, mentre nell'altro caso era un inizio di evento. L'ordinanza della Cassazione merita una profonda riflessione.

Sicuramente nella decisione adottata dai giudici di merito un ruolo fondamentale è stato affidato alla contrattazione collettiva che, nel caso di specie, prevedeva due tipologie di sanzioni applicabili totalmente differenti.

Questo denota non poche difficoltà di carattere operativo da parte dei datori di lavoro i quali, di fronte a una tardiva giustificazione che si protrae non solo oltre il termine fissato dalla contrattazione collettiva entro cui la giustificazione deve essere resa, ma anche oltre il periodo entro cui il Ccnl contempla la fattispecie dell'assenza ingiustificata, si trovano schiacciati da una disposizione contrattuale che prevede come semplice punizione una sanzione di natura conservativa e conseguentemente determina una sorta di libero arbitrio per il lavoratore il quale non rischia la perdita del posto di lavoro.

La sentenza induce a mettere a confronto i contratti collettivi maggiormente applicati per verificare in che modo le due fattispecie (assenza ingiustificata e assenza tardivamente giustificata) sono collocate dal punto di vista disciplinare. ➤

**CCNL TERZIARIO
CONFCOMMERCIO****Art. 238, co. 2 “Provvedimenti disciplinari”:**

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che [...] si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione.

Art. 238, co. 4 “Provvedimenti disciplinari”:

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente alle seguenti fattispecie: assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare.

MALATTIA GIUSTIFICATA ANCHE SE TARDIVAMENTE:**STORIA DI UNA STRAVAGANTE SENTENZA DELLA CASSAZIONE**

CCNL METALMECCANICA - AZIENDE INDUSTRIALI	<p>Art. 9, co. 1 “Ammonizioni scritte, multe e sospensioni”: Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che: a) non si presenti al lavoro [...] oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato.</p> <p>Art. 10, co. 1 “Licenziamento per mancanze”: A) Licenziamento con preavviso: in tal provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. B) (licenziamento senza preavviso. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra: f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie.</p>
CCNL CHIMICA - AZIENDE INDUSTRIALI	<p>Art. 39, co. 1 “Ammonizioni scritte, multe e sospensioni”: Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione il lavoratore: d) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 29 (assenza non giustificata entro il giorno successivo a quando si verifica l'assenza).</p> <p>Art. 40 “Licenziamento per mancanze”: Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'impresa grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro e comunque oggettivamente considerate particolarmente gravi e delittuose a termine di legge. In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni: b) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie.</p>
CCNL TURISMO INDUSTRIA	<p>Art. 95, co. 6 “Sanzioni disciplinari”: Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che: a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni;</p> <p>Capo IV paragrafo 6 “Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo”: In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per “giusta causa” le seguenti infrazioni: b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni.</p>

Un solo contratto collettivo analizzato a titolo esemplificativo distingue nettamente le due fattispecie e la relativa sanzione disciplinare applicabile: il Ccnl Terziario Confcom-

mercio, infatti, prevede la sanzione di natura conservativa per l'assenza “*senza comprovata giustificazione*”, mentre prevede il licenziamento per l'assenza ingiustificata. ➤