

MALATTIA ALL'ESTERO CERTIFICATO MEDICO PRIVO DI FORMALITÀ ASSENZA INGIUSTIFICATA VALIDO IL LICENZIAMENTO

GIOVANNI MAGLIARO

La Cassazione ha accolto il ricorso presentato dalla Società datrice di lavoro. Il punto centrale della sentenza della Corte d'Appello di Firenze è quello per cui la mancanza della "Apostille" è stata reputata non costituente vizio sostanziale del certificato medico inviato al datore di lavoro tale da rendere ingiustificata l'assenza della lavoratrice. Su questo punto la visione della Cassazione è esattamente all'opposto. Quella richiesta è una certificazione che incide sulla autenticità formale e sostanziale di un documento da utilizzare con valore giuridico in un Paese straniero: pertanto è errata la affermazione della Corte d'Appello che attribuisce un diverso valore del vizio a seconda del destinatario dell'atto. La certificazione medica inviata dalla dipendente per avere valore giuridico in Italia avrebbe dovuto contenere la cosiddetta "Apostille". In mancanza la certificazione è priva di ogni valore giuridico in Italia non assumendo alcuna rilevanza la traduzione in italiano. Pertanto non è idonea a giustificare l'assenza perché non è certificata tanto la provenienza dell'atto da un soggetto abilitato allo svolgimento della professione sanitaria quanto la diagnosi e la prognosi di malattia come attestate da un soggetto competente. La giusta causa è confermata dal fatto che la certificazione medica inviata non aveva alcun valore giuridico e che spettava al lavoratore la prova della giustificatezza dell'assenza.



n. 225
24 ottobre 2022

Con ordinanza n.24697 dell'11 agosto 2022 la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento irrogato dal datore di lavoro ad una dipendente per assenza ingiustificata in quanto ritenuto non valido il certificato medico redatto all'estero ma privo della formalità richiesta (una apposita certificazione definita "Apostille" prevista dalla legge 1253 del 1966 in merito alla legalizzazione degli atti stranieri affinché acquistino validità in Italia).

Una dipendente della Rekeep Spa di Firenze è stata licenziata senza preavviso per motivi disciplinari in seguito ad assenza ingiustificata dal 1° settembre al 19 ottobre 2016. La lavoratrice si trovava in questo periodo in Marocco e a giustificazione della propria assenza aveva inviato al datore di lavoro due certificati medici, debitamente tradotti in italiano, ma privi della "Apostille", ossia della formalità richiesta dalla Convenzione dell'Aja del 5 ottobre 1961 (recepita dalla legge 1253/66) ai fini di attestare la veridicità della firma sull'atto, il titolo in virtù del quale l'atto era stato firmato e l'autenticità del bollo.

La Corte d'Appello di Firenze ha dichiarato illegittimo il licenziamento ed ha ordinato alla Società di reintegrare la dipendente nel posto di lavoro e a corrisponderle a titolo di risarcimento del danno una indennità pari a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto fino alla effettiva reintegrazione oltre accessori e regolarizzazione contributiva previdenziale e assicurativa. A fondamento della sua decisione la Corte distrettuale ha rilevato che nel caso in esame si verteva su una assenza dal lavoro non regolarmente giustificata ma non del tutto priva di giustificazione. La mancata legalizzazione dei certificati medici non poteva essere imputata a negligenza della lavoratrice in quanto la Convenzione dell'Aja era stata recepita dal Marocco solo pochi giorni prima della malattia in questione. La giusta causa, nelle fattispecie come quella in esame, andava ravvisata solo nell'ipotesi di assenza priva di giustificazione sostanziale. Si era quindi in presenza di insussistenza del fatto contestato.

La Società ha proposto ricorso per Cassazione sulla base di diversi motivi. Ha sostenuto che erroneamente la Corte aveva ritenuto che la mancanza dell'Apostille non costituiva vizio sostanziale del certificato medico tale da rendere ingiustificata l'assenza del lavoratore. Inoltre i certificati medici, oltre a non avere alcuna validità in Italia, non contenevano neppure l'indirizzo del luogo in cui la lavoratrice si trovava durante l'asserita malattia impedendo così al datore di lavoro di controllare lo stato di malattia e la giustificatezza dell'assenza.