



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Salvatore SENESE - Presidente -

R.G.N. 13085/03

Dott. Fernando LUPI - Consigliere -

Cron. 13622

Dott. Federico ROSELLI - Consigliere -

Rep.

Dott. Giuseppe CELLERINO - Consigliere -

Ud. 17/03/05

Dott. Aldo DE MATTEIS - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

M.A. domiciliato in ROMA presso LA

CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE,

rappresentato e difeso dagli avvocati RENZO TOGNETTI,

giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

ZIGNAGO VETRO SPA, in persona del legale

rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato

in ROMA PZZA MAZZINI 27, presso lo studio

dell'avvocato LUCIO NICOLAIS, che lo rappresenta e

2005 difende unitamente all'avvocato ANDREA DEL RE, giusta

1427 delega in atti;





- controricorrente -

avverso la sentenza n. 184/03 della Corte d'Appello di
FIRENZE, depositata il 04/03/03 - R.G.N. 814/2001;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 17/03/05 dal Consigliere Dott. Aldo DE
MATTEIS;

udito l'Avvocato NICOLAIS;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. Pietro ABBRITTI che ha concluso per il
rigetto del ricorso.

4

Svolgimento del processo

La Zignago Vetro s.p.a. ha licenziato per mancanze il proprio dipendente M.A. previa rituale contestazione del'addebito di essere stato assente senza giustificazione dal 3 al 10 marzo 2000, ai sensi dell'art. 69 comma 2 lett. A) del C.C.N.L. dipendenti settori vetro, che prevede la sanzione espulsiva in caso di assenze ingiustificate che si prolunghino per quattro giorni consecutivi.

L'impugnazione del licenziamento è stata respinta sia dal primo giudice, sia dalla Corte d' Appello di Firenze, con sentenza 25 febbraio/4 marzo 2003 n. 184, la quale ha rilevato in fatto che il M. chiese tre settimane di ferie da trascorrere in Brasile, ed ottenutene due dall'azienda, alla fine della seconda settimana ha fatto pervenire via fax un documento, del quale l'unico elemento decifrabile era l'intestazione a stampa "Ospedale S.Paolo di Guaira-Paraná"; che successivamente alla ripresa del lavoro non ha fatto pervenire nessuna altra documentazione medica, benché richiesto dall'azienda.

In diritto ha richiamato l'art. 2 della Legge n. 33/1980, la disciplina del contratto collettivo (art. 52), e l'art. 3 d.l. 317/1987, convertito in l. 398/1987, sulla malattia dei lavoratori italiani operanti in Paesi extra-comunitari. Ne ha dedotto che anche per il lavoratore

italiano che si ammali all'estero sussiste un obbligo di comunicare al datore di lavoro, con il mezzo più veloce, il proprio stato di malattia ed il suo recapito, di modo che sia, comunque, raggiunto lo scopo perseguito dalle norme sui controlli di malattia.

Applicando l'esposto principio al caso in esame, il giudice d'appello ha rilevato che il M. ha fatto pervenire alla Zignago Vetro, via fax, un "certificato", senza premurarsi di farne effettuare una traduzione in italiano, e che ha ricevuto una traduzione giurata depositata solo con la documentazione allegata al ricorso di primo grado.

Ha conclusivamente ritenuto da un lato che il documento trasmesso dal M. all'azienda la sera del 3 marzo 2000 non fosse idoneo ad attestare il reale stato di salute del medesimo e, in particolare, l'esistenza di una malattia ostativa alla ripresa del lavoro di lì a due giorni; dall'altro lato che la condotta omissiva dell'appellante non ha consentito di verificare l'effettività di una pretesa malattia, che per il luogo ed il tempo della sua verifica, per le modalità annesse e per la "personalità" dell'autore, la società datrice aveva tutto il diritto di fare accertare; infine che il M. non si è premurato neppure in sede giudiziale di far accertare l'esistenza della causa giustificativa dell'assenza.

A. B. C.

Avverso tale sentenza ha proposto ricorso per Cassazione il
M. con due motivi.

La società intimata si è costituita con controricorso, resistendo; ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c..

Motivi della decisione

Con il primo motivo il ricorrente, deducendo violazione e falsa applicazione degli artt. 2110 cod.civ.; 2 Legge 15 luglio 1966, n. 604; insufficiente e contraddittoria motivazione su punto decisivo della controversia (art. 360, nn. 3 e 5 c.p.c.), rileva che l'art. 52 del contratto collettivo industria vetro prevede due distinti adempimenti a carico del lavoratore: la comunicazione al datore di lavoro dello stato di malattia, e la sua documentazione mediante certificato medico. Nel caso di specie la Zignago ha contestato solo il mancato invio della documentazione di malattia, non la mancata comunicazione del luogo di reperibilità del lavoratore. Avrebbe perciò errato la sentenza impugnata che ha ritenuto contestata, per il richiamo dell'art. 52, anche la mancata comunicazione del luogo di reperibilità del lavoratore. AZM

Con il secondo motivo il ricorrente, deducendo violazione e falsa applicazione di legge, del generale principio di buona fede ex art 1375 c.c., manifesta illogicità; violazione e falsa applicazione dell'art. 52 del c.c.n.l. settore vetro, contesta la sentenza impugnata sotto i due

restanti profili posti a fondamento della decisione, e cioè:

1) il documento inviato dal Sig. M. per attestare la malattia, non sarebbe un certificato medico.

2) Il signor M. non avrebbe adempiuto ad una serie di "obblighi" collaterali, quali quelli di comunicazione all'Inps del suddetto certificato, la mancata traduzione dello stesso ed infine la mancata conferma da parte di un medico italiano.

Rileva che la Zignago non ha mai contestato la falsità del certificato medico, ma solo la sua intelligibilità; che una volta affermata la provenienza medica del certificato, questo non poteva che attestare una malattia; che in tal senso è stato inteso dal teste B. addetto al personale della Zignago. Amu

I due motivi, da esaminare congiuntamente per la loro connessione, non sono fondati.

Quanto ai dedotti vizi di violazione di legge, la motivazione della sentenza impugnata è basata su due affermazioni di diritto tra loro connesse. La prima, relativa alla distribuzione degli oneri probatori, è conforme alla giurisprudenza di legittimità, richiamata nella stessa sentenza impugnata, secondo cui il datore di lavoro, sul quale grava, a norma dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966, l'onere della prova della giusta causa

o del giustificato motivo di licenziamento, può limitarsi, nel caso in cui la giusta causa sia costituita dalla assenza ingiustificata del lavoratore dal servizio, nella sua valenza di inadempimento sanzionabile sul piano disciplinare, a provare l'assenza nella sua oggettività, mentre grava sul lavoratore l'onere di provare gli elementi che possono giustificare l'assenza e in particolare la sua dipendenza da causa a lui non imputabile (Cass. 29 novembre 1999 n. 13352; Cass. 22 dicembre 1997 n. 12951).

La seconda è relativa alla individuazione degli obblighi gravanti sul lavoratore in caso di malattia contratta all'estero.

A questo riguardo si deve notare, circa le norme legali e contrattuali richiamate nella sentenza impugnata, che l'art. 2 d.l. 30 dicembre 1979 n. 663, convertito in legge 29 febbraio 1980 n. 33 tratta congiuntamente degli obblighi gravanti sul lavoratore nei confronti dell'istituto previdenziale (incidenti quindi sul rapporto previdenziale) e del datore di lavoro (incidenti sul rapporto di lavoro), disponendo, al primo comma, che nei casi di infermità comportante incapacità lavorativa, il medico curante redige in duplice copia e consegna al lavoratore il certificato di diagnosi e l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, che il lavoratore ha l'obbligo (2° comma)

di recapitare o trasmettere, entro due giorni dal relativo rilascio, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, rispettivamente, all'Istituto nazionale della previdenza sociale e al datore di lavoro. In tale obbligo è compreso quello di indicare il domicilio durante la malattia (che può essere diverso dalla residenza abituale: Cass. 4 aprile 2001 n. 5023), al fine dei controlli dello stato di malattia (Cass. sez. un. 2 febbraio 1993 n. 1283; Cass. 17 dicembre 1993 n. 12469; Cass. 19 marzo 1994 n. 2641).

L'art. 3, comma 1, lett. b) d.l. 31 luglio 1987 n. 317, convertito in legge 3 ottobre 1987 n. 398, detta disposizioni al fine di consentire il controllo della malattia contratta all'estero da lavoratori italiani operanti in Paesi extra-comunitari, *all'esclusivo fine dell'ottenimento delle prestazioni economiche di malattia*, prevedendo l'invio dell'attestazione di malattia, oltre che al datore di lavoro, anche alla locale rappresentanza diplomatica italiana, al fine di sottoporre il lavoratore ad eventuale visita di controllo.

Infine l'art. 52 del contratto collettivo nazionale di lavoro settore vetro, riportato nella sentenza impugnata, riguarda esclusivamente gli obblighi inerenti al rapporto di lavoro, disponendo che il lavoratore deve comunicare l'assenza per malattia all'azienda possibilmente prima dell'inizio dell'orario di lavoro; il lavoratore deve

inoltre consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'assenza, il certificato medico attestante la malattia.

Il comma 3 dello stesso articolo impone poi al lavoratore di comunicare tempestivamente al datore di lavoro ogni eventuale mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia, e ciò al dichiarato fine di consentire il controllo della malattia.

La giurisprudenza di questa Corte ha esplorato gli effetti della mancata osservanza degli obblighi sopra riportati incidenti sul rapporto previdenziale, statuendo che la mancata comunicazione, procrastinando l'inizio della possibilità di esercizio del potere di accertamento dell'ente previdenziale, non fa sorgere il diritto all'indennità di malattia limitatamente ai giorni di ritardo nell'assolvimento, da parte del lavoratore, dell'onere di denuncia anzidetto, salva sempre la possibilità di prova di una causa incolpevole che giustifichi il ritardo (ex plurimis Cass. 17 dicembre 1993 n. 12469).

Per quanto riguarda gli effetti sul rapporto di lavoro, occorre coniugare il precetto di cui all'art. 2 l. 33/1980 in esame con il principio della giusta causa di recesso di cui all'art. 2119 cod. civ. e con l'art. 32 Cost. sulla tutela della salute.

Il principio di diritto che può trarsi dalle norme riferite, nonché dalla giurisprudenza di legittimità sopra sommariamente citata, è il seguente: La comunicazione di malattia al datore di lavoro prescritta dall'art. 2 d.l. 30 dicembre 1979 n. 663, convertito in legge 29 febbraio 1980 n. 33 rileva sulla possibilità di prosecuzione del rapporto nella misura in cui la sua omissione impedisca al datore di lavoro di controllare lo stato di malattia e la giustificata assenza, ed allo stesso lavoratore di provarla a distanza di tempo (ad es. per le malattie a carattere transeunte, che non lasciano traccia apprezzabile). Viceversa il lavoratore può provare la giustificata assenza, ai sensi dell'art. 2119 cod.civ., anche successivamente alla malattia, ove sia stato nella impossibilità incolpevole di effettuare la prescritta comunicazione (ad es. per gravissima malattia che abbia impedito al medesimo ed ai suoi familiari, per la gravità della situazione clinica e psicologica del momento, di effettuare le prescritte comunicazioni al datore di lavoro).

Non vi è perciò necessità di una specifica norma legale o contrattuale che disciplini l'assenza per malattia verificatasi all'estero. Il principio di correttezza (art. 1175 cod.civ.) e buona fede (art. 1375 cod.civ., richiamato dal ricorrente), che informa il rapporto di lavoro, impone

di applicare la regola dell'art. 3 d.l. 30 dicembre 1979 n. 663, convertito in legge 29 febbraio 1980 n. 33, ripresa dall'art. 52 del contratto collettivo, nei rapporti con il datore di lavoro, secondo le circostanze del caso, anche alla malattia contratta all'estero.

La sentenza impugnata, che ha sostanzialmente applicato i principi sopra affermati nella interpretazione della normativa contrattuale (l'art. 69, ispirato alla disciplina dell'art. 2119 c.c., e l'art. 52 a quella dell'art. 2 l. 33/1980) ed alla fattispecie concreta, resiste alle censure del ricorrente.

Quelle di violazione e falsa applicazione di legge sono infondate per quanto precede. La censura di violazione della norma del contratto collettivo è inammissibile, perché, data la sua natura contrattuale, ne è consentita solo la censura per violazione dei canoni ermeneutica, nella specie non proposta.

I vizi di motivazione lamentati, ai sensi dell'art. 360 n. 5 c.p.c., non sussistono.

La trasmissione del fax la sera del 3 marzo 2000 dimostra la possibilità tecnica per il lavoratore di assolvere all'obbligo prima enunciato, e quindi l'assenza di una causa giustificativa della mancata ottemperanza.

La *ratio decidendi* della sentenza impugnata, secondo cui il M. non ha adempiuto ai propri obblighi in caso di

assenza dal lavoro per malattia, né l'ha provata successivamente è basata e fondata: sul contenuto della comunicazione; sul comportamento complessivo del lavoratore in relazione all'obbligo di consentire al datore di lavoro il controllo della malattia; sul comportamento successivo in punto di prova richiesta e non fornita; sulla interpretazione della contestazione da parte del datore di lavoro.

Si può anche ammettere, nell'attuale sviluppo culturale, che non ci sia bisogno di traduzioni (tantomeno giurate) di documenti redatti in lingue neolatine, di comune intelligibilità, o in inglese, lingua ampiamente diffusa nel mondo aziendale, anche nazionale; ma nel caso di specie la indecifrabilità della comunicazione inviata deriva non solo e non tanto dal fatto di essere scritta in portoghese, quanto di essere scritta a mano in lingua straniera, con caratteri grafici singolarmente inintelligibili, e così nell'insieme indecifrabile. Resta insuperata la circostanza che il lavoratore non ha fornito l'indirizzo dove eventualmente effettuare il controllo (possibile anche a grandi distanze, come l'invio del fax dimostra). Ancora la motivazione della sentenza impugnata non è scalfita dalle sottili distinzioni del ricorrente. Un documento proveniente da un ospedale non necessariamente attesta una malattia ostativa della ripresa dell'attività lavorativa.

E' contraddittorio pretendere che sia impugnato per falsità un documento indecifrabile. Costituisce valutazione di fatto, nella specie congruamente motivata, quella della sentenza impugnata secondo cui il datore di lavoro ha inteso dolersi non di uno specifico vizio della comunicazione o della documentazione, bensì del comportamento complessivo del M. che non ha consentito l'accertamento della malattia.

Il ricorso va pertanto respinto.

Le spese processuali seguono la soccombenza e vengono liquidate in Euro 22,00 oltre Euro millecinquecento per onorari di avvocato, oltre spese generali, IVA e CPA.

p.q.m.

rigetta il ricorso e condanna la ricorrente a pagare le spese del presente giudizio liquidate in Euro 22,00 oltre Euro millecinquecento per onorari di avvocato, oltre spese generali, IVA e CPA.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro, il 17 marzo 2005.

Il Presidente *Salvatore Puz*

Il Consigliere Estensore *Aldo De Martin*

Lav\ld-assenza ingiust all'estero-prova- M.

RG 13085/2003

Giuseppe Barrella
IL CANCELLIERE

Depositato in Cancelleria



oggi, 24 GIU, 2005

IL CANCELLIERE

ESENTE DA IMPOSTA DI BOLLO, DI
REGISTRO, E DA OGNI SPESA, TASSA
O DIRITTO AI SENSI DELL'ART 10

Giuseppe Barrella