

**Tribunale di Perugia Sez. lavoro,
Sentenza 27 giugno 2013**

Svolgimento del processo e motivi della decisione

R.A. si è rivolto a questo Tribunale per sentire dichiarare illegittimo il licenziamento intimatogli il 29.11.2011 dall'Azienda Ospedaliera di Perugia, alle dipendenze della quale prestava servizio sin dal 2.11.2006 ed ottenere, per l'effetto, la condanna della predetta a reintegrarlo nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno ai sensi dell'art. 18 St. lav. Chiede, altresì, la condanna della datrice di lavoro a restituirgli l'importo di Euro 3.334,90, a suo dire indebitamente trattenuto dallo stipendio.

Il ricorso è infondato e deve essere rigettato per le considerazioni dappresso brevemente esposte.

E' documentato in atti che il R. si è assentato dal posto di lavoro per malattia, inviando regolare certificazione telematica all'amministrazione, dal 27.4.2011 al 28.7.2011. In seguito, il 2.8.2011, l'azienda riceveva un fax inviatogli da D.R.G., convivente del R., contenente una certificazione medica riferita allo stato di salute del ricorrente redatta in lingua inglese dal "Nopri Medica Centre", loc. Mtwapa (Kenya). Il successivo 29.8.11, il R. inviava a M.C., dipendente della resistente, una e-mail alla quale riallegava il suddetto certificato medico trascrivendo nella stessa una "traduzione del testo in italiano (parti essenziali)" del contenuto del documento, indicando "per ogni eventuale comunicazione" un recapito telefonico.

Il 17.8.2011 l'azienda ospedaliera, in persona del commissario straordinario, dava atto dell'inidoneità legale del certificato medico menzionato a giustificare l'assenza del R. dal posto di lavoro e diffidava lo stesso a riprendere il suo posto entro il 1.9.2011, facendo presente che l'art. 13 del CCNL di settore prevedeva il licenziamento con preavviso nel caso di mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dal datore di lavoro o quando l'assenza si fosse protratta per un periodo superiore a 15 giorni. Il successivo 15.9.11, l'U.C.P.D. dell'azienda ospedaliera constatava che il ricorrente non aveva ripreso servizio nel termine assegnato e non aveva prodotto certificazioni mediche giustificative dell'assenza. Espletato il procedimento disciplinare attraverso l'audizione di alcune persone informate sui fatti, disposta l'audizione del lavoratore e il deposito di una memoria scritta, la resistente, con deliberazione del 21-29.11.2011 irrogava al R. il licenziamento con preavviso di tre mesi ai sensi dell'art. 39 del CCNL di settore.

L'interruzione unilaterale del rapporto è stata contestata dal R. in questa sede in base alle seguenti argomentazioni:

- insussistenza dell'illecito disciplinare contestato non essendo decorso il periodo di 15 giorni di protrazione di assenza ingiustificata oggetto di addebito; - insussistenza dell'illecito disciplinare per avere il lavoratore giustificato l'assenza tramite certificazione medica;

- illegittimità del licenziamento poiché la datrice di lavoro, pur essendo a conoscenza del fatto che il dipendente si trovava in Kenya, aveva inviato la corrispondenza presso il suo domicilio a Corciano;
- lesione del legittimo affidamento ingenerato nel ricorrente in ordine alla correttezza del proprio comportamento attraverso rassicurazioni telefoniche ricevute da dipendenti della resistente;
- impossibilità di pretendere dal ricorrente un esatto adempimento di "prassi burocratiche" a causa delle gravi condizioni di salute in cui lo stesso si trovava, essendo affetto da grave patologia nervosa con stati di angoscia, depressione e tentativi di suicidio, situazione a causa della quale il convivente G.D.R. aveva deciso di portarlo con sé in Kenya per evitare il pericolo di atti di autolesionismo in cui egli sarebbe incorso rimanendo da solo e necessità di applicare analogicamente la disciplina del codice civile sull'annullamento delle dimissioni.

Le censure esposte non hanno fondamento.

In ordine alla mancata consumazione della fattispecie di illecito contestata, va evidenziato che l'art. 13 del CCNL di settore e l'art. 12 del codice disciplinare aziendale identicamente prevedono il licenziamento senza preavviso quale conseguenza della mancata ripresa dal servizio o "nel termine prefissato dall'azienda" o nel caso di "assenza arbitraria ed ingiustificata protrattasi per un periodo superiore a 15 giorni". Nel caso in esame, l'azienda ospedaliera aveva constatato, con nota del 17.8.2011, che l'assenza del R. era da considerarsi ingiustificata, diffidandolo a riprendere il suo posto entro il 1.9.11. Posto che è pacifico che il ricorrente non ottemperò a tale diffida nel termine stabilito, la consumazione dell'illecito è indiscutibile. Va, comunque, aggiunto che l'assenza del R. deve considerarsi ingiustificata sin dal 29.7.2011, data a partire dalla quale non esisteva più alcun valido certificato medico di copertura. Nel merito, l'assunto del lavoratore di avere documentato correttamente la propria assenza e che comunque non era esigibile alcuna formalità maggiore in considerazione delle sue gravi condizioni di salute, non è condivisibile. Nel momento in cui il R. ha lasciato il proprio domicilio, avrebbe dovuto immediatamente e formalmente comunicare all'azienda resistente il nuovo domicilio presso cui avrebbe potuto essere rintracciato sia per eventuali comunicazioni datoriali che per l'espletamento delle visite fiscali che l'amministrazione datrice di lavoro ha non solo il diritto, ma anche l'obbligo, in quanto P.A. (art. 55-septies, comma 5 T.U.P.I.), di espletare (all'estero eventualmente attraverso medici inviati dalle locali rappresentanze diplomatiche) per controllare la sussistenza di un effettivo impedimento ad espletare il servizio, esigenza nella specie ancora più impellente visto che il R. era stato in grado di effettuare un viaggio intercontinentale. Ciò si evince dall'art. 10 del codice disciplinare (ma anche dall'art. 28 CCNL 1994-1997 e s.m.) ed è, in ogni caso, un obbligo che discende dalla clausola generale di buona fede e correttezza che integra gli obblighi della relazione lavorativa di qualunque dipendente. Va da sé che l'omessa comunicazione di un nuovo recapito rende manifestamente infondata la contestazione del R. attinente la spedizione delle comunicazioni presso la residenza italiana non potendo certo il ricorrente trarre giovamento da un proprio inadempimento.

Quanto al certificato medico pervenuto il 2.8.2011, lo stesso è del tutto inidoneo a giustificare l'assenza del ricorrente dal servizio.

A prescindere da qualunque - pur ineluttabile - considerazione di ordine formale, la certificazione in questione, inviata senza neppure una completa traduzione eseguita da persona a ciò deputata, non contiene alcuna prognosi, elemento imprescindibile per potere stabilire la data di cessazione dell'impedimento al lavoro. Va da sé che la scadenza trimestrale di prescrizione di un farmaco non può essere liberamente interpretata come valutazione (peraltro a lunghissimo termine) di ristabilimento del paziente in misura compatibile con la ripresa del lavoro, come erroneamente sostenuto dal dipendente in sede di procedimento disciplinare.

Ad ogni buon conto, come dimostrato dalle circolari INPS dettate in materia (cfr doc. versate in atti dalla resistente), i lavoratori italiani che si trovano transitoriamente all'estero in paesi fuori dal territorio U.E. devono giustificare lo stato di malattia eventualmente insorto mediante certificazioni mediche legalizzate dalle autorità diplomatiche o consolari (ai sensi dell'art. 33 del D.P.R. n. 445 del 2000 o attraverso la c.d. Apostille per i Paesi aderenti alla Convenzione dell'Aja del 5.10.1961). Ciò del resto trova riscontro nell'analoga disposizione dettata dall'art. 3 del D.L. n. 317 del 1987 (conv. nella L. n. 398 del 1987) "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'Inps" prevede, nei limiti di interesse ai fini del caso in esame che: "...Per l'ottenimento delle prestazioni economiche di malattia, il lavoratore è tenuto, entro cinque giorni dal relativo rilascio, a trasmettere al datore di lavoro il certificato medico attestante l'inizio e la durata presunta della malattia, nonché ad inviare il certificato di diagnosi alla locale rappresentanza diplomatica o consolare che, dopo verifica da parte di un medico di fiducia, ne cura l'inoltro all'istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)... I datori di lavoro sono tenuti ad anticipare gli oneri per l'assistenza sanitaria indiretta di cui all'articolo 1, comma 1, lettera d) ed e), nei limiti di quanto previsto dalle norme di attuazione della L. 23 dicembre 1977, n. 833, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le indennità economiche di malattia, maternità le indennità di invalidità temporanea assoluta dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali... Le somme (...) per il trattamento economico di malattia e maternità sono conguagliate, in conformità alla legislazione nazionale, dal datore di lavoro con i contributi dovuti... La locale autorità diplomatica o consolare fa effettuare controlli sugli eventi che hanno determinato il diritto alle prestazioni su richiesta degli enti assicuratori e dei datori di lavoro."

Nel caso in esame, il R. ha trasmesso un certificato medico non legalizzato dalle rappresentanze diplomatiche né ha comunicato lo stato di malattia alle predette con ciò impedendo l'espletamento dei controlli di legge sia in capo al datore di lavoro che all'Inps.

Va altresì rilevato che l'argomento secondo cui le condizioni di salute del R. non gli consentivano di attendere a formalismi burocratici è suggestivo, ma infondato: posto che non v'è alcuna prova che all'epoca dei fatti le condizioni di salute fossero talmente gravi da rendere il lavoratore totalmente incapace di intendere e di volere, il ricorrente - ad un tempo - ha precluso ogni possibilità di essere raggiunto omettendo di comunicare un domicilio di riferimento e si è sottratto ai controlli, condotte queste che non costituiscono "formalismi burocratici" ma regole basilari all'osservanza dei quali ogni lavoratore, pubblico e privato, è tenuto. Inconferente e fuorviante è il richiamo, operato dalla difesa del ricorrente, alla fattispecie dell'annullamento delle dimissioni poiché, per un verso, per verificare la formazione di una corretta ed integra volontà negoziale di recesso si segue un procedimento logico-giuridico differente da quello necessario a constatare l'inottemperanza di un obbligo di comportamento e, per altro verso, manca in radice la prova della transitoria incapacità di agire del dipendente che dovrebbe costituire il presupposto delle

dimissioni invalide o meglio, in questo caso, della sopravvenuta impossibilità di adempimento agli obblighi contrattuali.

Da ultimo, è infondata sia in fatto che in diritto la circostanza secondo cui alcune comunicazioni telefoniche con dipendenti dell'azienda avrebbero ingenerato nel lavoratore l'affidamento circa la correttezza del proprio comportamento: posto che i diretti interessati hanno smentito tale versione dei fatti già in sede di procedimento disciplinare, è evidente che eventuali improprie ed inopportune rassicurazioni fornite da colleghi sprovvisti delle competenze e delle prerogative attinenti alla gestione del personale, non possono avere rilievo alcuno.

Va respinta anche la domanda di restituzione della somma di Euro 3.334,90, oggetto di trattenuta stipendiale subita dal R. a causa dell'ingiustificata assenza dal 29.7.2011 al 29.10.2011 poiché per l'intero arco temporale sopra indicato l'assenza del ricorrente non è stata giustificata da alcuna idonea certificazione medica, di talché le somme erogate a titolo di anticipazione del trattamento di malattia sono state correttamente trattenute. Fuori centro - oltre che non corrispondente alla realtà dei fatti per le ragioni già esposte - è la censura di omessa contestazione del fatto visto che oggetto di discussione è la spettanza, o meno, delle somme al lavoratore e non la rilevanza disciplinare della condotta presupposta.

Alla luce delle considerazioni precedenti, il ricorso va integralmente rigettato. Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate secondo i parametri stabiliti dal D.M. n. 140 del 2012 con la riduzione del 20% contemplata dall'art. 152 bis disp. att. c.p.c. (applicabile a tutte le cause introdotte dal 1.1.2012) essendosi l'amministrazione resistente difesa non attraverso un avvocato iscritto all'albo professionale, ma tramite due propri funzionari.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando:

- respinge il ricorso;
- condanna il ricorrente a rifondere alla resistente le spese di lite, nella misura qui liquidata in Euro 1.200,00 per compenso professionale.

Così deciso in Perugia, il 27 giugno 2013.

Depositata in Cancelleria il 27 giugno 2013.