

La Corte di cassazione torna a occuparsi di malattia nei rapporti di lavoro e degli adempimenti perché l'assenza possa considerarsi giustificata (si veda il «Il Sole- 24Ore» del 24 agosto). Con la sentenza n. 17898 del 2007 il Supremo collegio ha stabilito che le assenze per malattia devono essere giustificate da certificato medico anche se di un solo giorno.

In caso contrario, non vale eccepire l'esistenza di una prassi aziendale che, pur ammettendo la possibilità di non giustificare le assenze per malattia di pochi giorni, di fatto autorizzi l'azienda a chiedere il certificato medico qualora lo ritenga opportuno. L'argomento affrontato dalla sentenza suscita un certo interesse, soprattutto per le modalità attraverso le quali la malattia dev'essere comunicata e giustificata dal lavoratore.

La malattia del lavoratore è disciplinata sia da norme di legge sia dalla contrattazione collettiva. Tra le prime, particolare importanza rivestono:

- l'articolo 2110 Codice civile, che prevede la garanzia della copertura economica e della conservazione del posto durante l'assenza;
- l'articolo 5 della legge 300/70 che regola gli accertamenti sanitari anche in caso di malattia;
- le leggi 833/78 e 30/80 sul Ssn.

La contrattazione collettiva è intervenuta dettando, in particolare, il periodo entro il quale inviare la certificazione medica e gli importi dell'indennità di malattia a carico del datore.

Il lavoratore dipendente affetto da stato morboso deve sottoporsi a un accertamento sanitario da parte del medico curante. È tale il cosiddetto medico di famiglia, lo specialista, il medico di accettazione ospedaliera o di accettazione presso le case di cura convenzionate, il medico universitario, il libero professionista nei casi di urgenza.

La documentazione medica è costituita da un certificato attestante la malattia e da un certificato di diagnosi contenente la causa della malattia stessa. Quest'ultima può avere decorrenza dalla data in cui viene rilasciata la certificazione medica o dalla data di inizio della malattia riportata sul certificato. In tal caso il medico dovrà riempire l'apposita casella contenuta nel modulo- certificato ove si specifica la seguente frase: «dichiara di essere ammalato dal...».

L'assenza per malattia, in generale, deve essere comunicata tempestivamente al datore di lavoro.

Tale obbligo deve essere distinto dal dovere di inviare la certificazione medica. Entrambe le comunicazioni, infatti, rispondono a due diverse finalità: mentre la comunicazione della malattia intende giustificare l'assenza dal posto di lavoro, l'invio della certificazione vuole provare la causa dell'assenza stessa.

La comunicazione della malattia al datore, se non è disciplinata diversamente dal contratto collettivo, può avvenire in qualsiasi modo (Pretore Firenze, 3 marzo 1987). Il lavoratore, invece, è tenuto a provare l'esistenza dello stato morboso attraverso la produzione del certificato medico. A questo scopo, il lavoratore deve, entro due giorni dal rilascio, recapitare o trasmettere al datore e all'Inps il certificato attestante la malattia a mezzo di lettera raccomandata a/r (articolo 2 comma 2 decreto legge 663/79, convertito nella legge 33/80, e articolo 1 comma 149 legge 311/04). Sono esonerati dall'invio del certificato all'Inps i lavoratori per i quali l'ente non è tenuto a corrispondere l'indennità di malattia (come impiegati e quadri di settori diversi da quello del commercio).

Spetta al medico curante, invece, provvedere all'inoltro all'Inps del cosiddetto "certificato di diagnosi" il quale, allo scopo di consentire i controlli da parte delle autorità competenti, dovrà riportare il domicilio del lavoratore durante la malattia, anche se coincidente con la sua residenza abituale.

Sulla disciplina di legge spesso è intervenuta la contrattazione collettiva prolungando i termini per l'invio dei certificati al datore (per esempio, il Ccnl dei chimici prevede che il certificato debba essere inviato entro 3 giorni) oppure stabilendo specifiche modalità di comunicazione del certificato o, ancora, nel prevedere l'esonero dell'invio del certificato in caso di brevi malattie (come prevede il Ccnl del settore assicurativo).

Tali deroghe, tuttavia, varranno solo nel rapporto datore-lavoratore, ma non nei confronti dell'Istituto previdenziale, che potrà considerare inadempiente il lavoratore per un invio della certificazione oltre i due giorni.