Corte di Cassazione Sezione Lavoro

Ordinanza 13 novembre 2023 n. 31471

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. RIVERSO Roberto - Consigliere

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

Dott. PANARIELLO Francescopaolo - rel. Consigliere

Dott. CINQUE Guglielmo - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 13529/2020 r.g. proposto da:

[redacted] srl, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in [redacted] rappresentato e difeso dall'avv. [redacted]

- ricorrente -

contro

[redacted] elettivamente domiciliato in [redacted] rappresentato e difeso dall'avv. [redacted]

- controricorrente -

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Roma n. 237/2020 pubblicata in data 22/01/2020, n. r.g. 3675/2019;

Udita la relazione svolta nella Camera di consiglio del giorno 04/10/2023 dal Consigliere Dott. Francescopaolo Panariello.

RILEVATO che:

1.- [redacted] aveva lavorato alle dipendenze di [redacted] srl con mansioni di collaudatore di prodotti in ceramica fino al [redacted] quando era stato licenziato per "sopraggiunta inidoneita' alla mansione".

Deduceva di essere ancora idoneo, sia pure con alcune limitazioni.

2.- Il Tribunale di Viterbo, all'esito della fase c.d. sommaria, annullava il licenziamento e ordinava la reintegrazione nel posto di lavoro, con le ulteriori conseguenze di legge, sostenendo: a) che il datore di lavoro avrebbe dovuto dapprima proporre ricorso al superiore organo amministrativo avverso il giudizio del medico competente, non potendo direttamente licenziare il dipendente; b) che la ridotta capacita' lavorativa derivante dalle prescrizioni dettate dal medico competente non poteva determinare il licenziamento, atteso l'obbligo datoriale di dare attuazione alle predette prescrizioni anche a discapito della sua convenienza economica.

L'opposizione della societa' veniva rigettata con sentenza motivata in modo conforme all'ordinanza.

3.- La Corte d'Appello, con la sentenza indicata in epigrafe, rigettava il reclamo proposto dalla societa'.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

a) e' esatto il rilievo secondo cui il datore di lavoro, a fronte delle determinazioni del medico competente, ha facolta' e non obbligo di proporre ricorso all'organo di vigilanza previsto dalla legge;

b) peraltro, nel caso in esame la societa' non contesta dal punto di vista medico legale la valutazione espressa dal medico competente e quindi non aveva interesse a proporre ricorso amministrativo;

c) la societa' ritiene legittimo il licenziamento in presenza di una mutata condizione fisica del lavoratore che ne limita la prestazione lavorativa, rispetto alla quale sarebbe venuto meno l'interesse datoriale all'adempimento parziale;

d) orbene, la materia della sopravvenuta inidoneita' fisica del lavoratore deve essere trattata in base alla piu' recente normativa nazionale e comunitaria, tesa a tutelare il dipendente che si trovi in condizione di "handicap" nella nozione comunitaria del termine, desumibile dalla direttiva n. 78/2000/CE del 27/11/2000 sulla parita' di trattamento in materia di occupazione, sussistendo sia il presupposto oggettivo dell'attinenza della controversia alle condizioni di lavoro, sia il fattore soggettivo dell'handicap;

e) per la tutela del lavoratore che viene a trovarsi in una situazione di duratura menomazione che non lo ponga in situazione di uguaglianza con gli altri lavoratori, l'articolo 5 della citata direttiva prevede "soluzioni ragionevoli", con l'unica eccezione del caso in cui tali soluzioni "richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato";

f) il legislatore nazionale ha dato attuazione alla predetta direttiva con il Decreto Legge n. 76 del 2013, conv. in L. n. 99 del 2013, inserendo nel Decreto Legislativo n. 216 del 2003, articolo 3, il comma 3 bis, secondo cui "i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convezione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con

disabilita', ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009, n. 38, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilita' la piena eguaglianza con gli altri lavoratori";

g) alla stregua della normativa comunitaria e nazionale, vige un tendenziale principio di divieto di licenziamento del lavoratore divenuto disabile, dovendo il datore di lavoro cercare soluzioni organizzative e accorgimenti ragionevoli idonei a consentire di svolgere il lavoro;

h) in questo senso si e' pronunziata la Corte di Cassazione (Cass. n. 6798/2018; Cass. n. 27502/2019);

i) di tali accorgimenti ragionevoli (ossia tecnicamente possibili e non eccessivamente costosi) e' onerato il datore di lavoro, che deve sopportare i relativi costi economici e farsi carico delle necessarie modifiche in senso tecnico-logistico;

j) nel caso di specie le misure che la societa' e' tenuta ad adottare, secondo le prescrizioni degli organi pubblici competenti, per consentire al [redacted] di continuare a svolgere le mansioni di collaudatore di piatti doccia sono oggettivamente "accomodamenti ragionevoli", poiche' non comportano modifiche dei luoghi produttivi, ne' mutamenti organizzativi, ne' costi aggiuntivi, dovendo la societa' unicamente consentire al ([redacted] di effettuare pause - rispetto a quelle ordinarie - di ulteriori 15 minuti dopo ogni due ore continuative di lavoro e l'adozione di mascherina respiratoria per le operazioni che comportino maggiore dispersione di polveri;

k) non costituisce un giustificato motivo oggettivo la ragione meramente economica della ridotta produttivita' del [redacted] (che secondo la societa' potrebbe produrre solo 40 pezzi al giorno anzi che 70 come i suoi colleghi di lavoro), cio' sia in quanto la normativa sopra vista prevede che il costo economico della conservazione del rapporto di lavoro resti a carico dell'imprenditore, sia in quanto la ridotta capacita' produttiva rispetto a quella degli altri lavoratori impiegati in mansioni identiche verrebbe altrimenti a rappresentare una discriminazione vietata.

4.- Avverso tale sentenza [redacted] srl ha proposto ricorso per cassazione, affidato a sei motivi.

5.- [redacted] ha resistito con controricorso.

6.- La societa' ricorrente ha depositato memoria.

CONSIDERATO che:

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 4), la ricorrente lamenta la violazione dell'articolo 112 c.p.c., per avere la Corte territoriale motivato con riguardo ad una discriminatorieta' del licenziamento, che, se sussistente, comporta la nullita' del recesso datoriale, e per non essersi avveduta che invece la domanda del [redacted] era solo in termini di illegittimita' del licenziamento per mancanza di giustificato motivo, tanto da avere invocato la tutela di cui alla L. n. 300 del 1970, articolo 18, commi 7 e 4 (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e l'indennita' risarcitoria nella misura massima di dodici mensilita') e non anche la nullita' per discriminatorieta'.

Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 4), la ricorrente lamenta la violazione dell'articolo 101 c.p.c., comma 2, per avere la Corte territoriale rilevato d'ufficio la questione della nullita' senza sottoporla al previo contraddittorio delle parti.

I due motivi - da trattare congiuntamente per la loro connessione - sono infondati.

La Corte territoriale e' pervenuta a qualificare il licenziamento effettivamente come discriminatorio per ragioni di handicap. Ciononostante non ha accordato al [redacted] la tipica tutela avverso un licenziamento discriminatorio (e quindi nullo), ossia la reintegrazione c.d. piena, per la semplice quanto dirimente ragione che la tutela da lui invocata era la reintegrazione c.d. attenuata. Ed infatti i giudici del reclamo si sono limitati a rigettare il gravame e quindi a confermare la sentenza di primo grado, che a sua volta aveva confermato l'ordinanza (conclusiva della fase c.d. sommaria) con cui era stata accordata la tutela di cui alla L. n. 300 del 1970, articolo 18, commi 7 e 4, per il licenziamento annullabile (reintegrazione nel posto di lavoro e indennita' risarcitoria nella misura massima di dodici mensilita').

Dunque il principio della corrispondenza fra chiesto e pronunziato e' stato rispettato: a fronte del gravame della societa' volto a far valere l'asserita legittimita' del licenziamento per sussistenza del giustificato motivo oggettivo, la Corte territoriale lo ha rigettato, limitandosi a confermare la decisione di primo grado - sia pure con un'integrazione della relativa motivazione - e, quindi, la tutela per il licenziamento annullabile ed annullato.

E' vero che la questione della discriminatorieta' del motivo e' stata affrontata d'ufficio dalla Corte territoriale, ma e' altresi' vero che essa si fonda sui medesimi fatti acquisiti al processo. In definitiva, i giudici d'appello hanno escluso che la ragione addotta per licenziare potesse integrare un giustificato motivo oggettivo, ragionando in termini di tutela della disabilita' (e paventando altrimenti una discriminatorieta' per ragioni di handicap), che era un tema gia' affrontato sin dalla fase c.d. sommaria del giudizio di primo grado. Quindi il contraddittorio e' stato rispettato.

Come questa Corte ha gia' affermato, "l'obbligo del giudice di stimolare il contraddittorio sulle questioni rilevate d'ufficio, stabilito dall'articolo 101 c.p.c., comma 2, non riguarda le questioni di diritto ma quelle di fatto, ovvero miste di fatto e di diritto, che richiedono non una diversa valutazione del materiale probatorio bensi' prove dal contenuto diverso rispetto a quelle chieste dalle parti ovvero un'attivita' assertiva in punto di fatto e non gia' solo mere difese" (Cass. 19/01/2022, n. 1617).

E quand'anche la questione, nel caso in esame, sia da considerare "mista", ossia di fatto e di diritto, il rilievo ufficioso da parte del giudice, senza previa indicazione alle parti, comporta la nullita' della sentenza che su tale questione si fondi, per violazione del diritto di difesa, solo nel caso in cui la parte che se ne dolga prospetti in concreto le ragioni che avrebbe potuto far valere qualora il contraddittorio sulla predetta questione fosse stato tempestivamente attivato (Cass. ord. 06/02/2023, n. 3543).

Nel caso in esame la societa' ricorrente non ha indicato alcuna effettiva ragione che avrebbe potuto far valere, qualora la questione della possibile discriminatorieta' del licenziamento per ragioni di salute fosse stata previamente sottoposta al suo contraddittorio. Infatti, l'unica ragione da essa prospettata e' quella della mancanza di una sua volonta' in senso discriminatorio (v. ricorso per cassazione, p. 19). Ma si tratta di una ragione irrilevante, una volta che quella qualificazione giuridica, nella pronunzia sul reclamo, non ha avuto conseguenze ulteriori (e peggiori per il datore di lavoro) sul piano della tutela accordata al lavoratore.

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3), la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" dell'articolo 41 Cost., articolo 1464 c.c. e Decreto Legislativo n. 81 del 2008, articolo 42, per avere la Corte territoriale omesso di considerare il potere di recedere dal rapporto di lavoro in caso di impossibilita' parziale della prestazione, qualora l'inidoneita' del dipendente determini una mancanza di interesse del datore di lavoro alla prosecuzione del rapporto.

Il motivo e' inammissibile, perche' non si confronta in alcun modo con la specifica motivazione addotta dalla Corte territoriale in termini di specialita' della disciplina del licenziamento del disabile (v. supra, punti d), e), f), g), h), i)), che esclude l'applicabilita' di quella civilistica del contratto in generale di cui all'articolo 1464 c.c..

4.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5), la ricorrente lamenta l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, oggetto di discussione fra le parti, per avere la Corte territoriale omesso di considerare la riduzione di circa il 40% della produttivita' del sig. [redacted] rispetto a quella dei suoi colleghi di lavoro.

Il motivo e' inammissibile, attesa la c.d. doppia conforme ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., penultimo comma (ex articolo 348 ter c.p.c., u.c.). Infatti, come ammesso pure dalla ricorrente, la sentenza della Corte d'Appello diverge da quella del Tribunale solo in punto di ricostruzione del quadro giuridico, ossia delle "ragioni di diritto", ma non in punto di accertamento del fatto, rimasto identico. In tal caso, dunque, sussiste la c.d. doppia conforme, che rende inammissibile il motivo ex articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5), (Cass. n. 26774/2016; Cass. ord. n. 5947/2023).

5.- Con il quinto motivo, proposto ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 3), la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" dell'articolo 41 Cost. e Decreto Legislativo n. 216 del 2003, articolo 3, comma 3 bis, per avere la Corte territoriale omesso di considerare le particolarita' tecnico-ambientali in cui il [redacted] si trovava ad operare.

Il motivo e' inammissibile, perche' sollecita a questa Corte un nuovo accertamento di fatto (circa l'esistenza o meno di possibili "accomodamenti ragionevoli") riservato al giudice del merito.

6.- Con il sesto motivo, proposto ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5), la ricorrente lamenta l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, che e' stato oggetto di discussione fra le parti per avere la Corte territoriale escluso che il mantenimento del posto di lavoro del [redacted] potesse comportare "costi aggiuntivi".

Il motivo e' inammissibile per due ragioni.

In primo luogo sul fatto di cui sarebbe stato omesso l'esame vi e' la c.d. doppia conforme ai sensi dell'articolo 360 c.p.c., penultimo comma (ex articolo 348 ter c.p.c., u.c.).

In secondo luogo il motivo e' inammissibile per mancanza di "decisivita'" del fatto: quand'anche la conservazione del rapporto di lavoro del [redacted] comporti costi aggiuntivi in considerazione della sua ridotta produttivita' (dovuta a ragioni di salute), nondimeno questo non sarebbe di per se' sufficiente ad escludere l'esistenza di "accomodamenti ragionevoli" (che in astratto possono consistere anche nell'adibizione del lavoratore a diverse mansioni, pure inferiori), i quali vengono

meno solo laddove comportino un sacrificio economico sproporzionato del datore di lavoro (Cass. n. 6497/2021).

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

Sussistono i presupposti per disporre, in caso di diffusione, l'oscuramento dell'indicazione delle generalita' e degli altri dati identificativi delle parti e dei terzi coinvolti nel presente giudizio, ai sensi del Decreto Legislativo n. 196 del 2003, articolo 52.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente a rimborsare al controricorrente le spese del presente giudizio di legittimita', che liquida in Euro 5.500,00, oltre Euro 200,00 per esborsi, oltre rimborso forfettario delle spese generali e accessori di legge, con attribuzione al procuratore antistatario.

Da' atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater, pari a quello per il ricorso a norma dell'articolo 13, comma 1 bis, Decreto del Presidente della Repubblica cit., se dovuto.

In caso di diffusione dispone che sia omessa l'indicazione delle generalita' e degli altri dati identificativi delle parti e dei terzi coinvolti nel presente giudizio, ai sensi del Decreto Legislativo n. 196 del 2003, articolo 52.