

Corte di cassazione, Sez. Lav., ordinanza 13 novembre 2023, n. 31471 – Pres. Doronzo – Rel. Panariello

Rilevato che:

1.- B.A. aveva lavorato alle dipendenze di omissis srl con mansioni di collaudatore di prodotti in ceramica fino al omissis, quando era stato licenziato per "sopraggiunta inidoneità 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 capacità 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 società 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 società. Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

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

b) peraltro, nel caso in esame la società 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 società 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 inidoneità fisica del lavoratore deve essere trattata in base alla più 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 parità 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'art. 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 D.L. n. 76 del 2013, conv. in L. n. 99 del 2013, inserendo nel D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3, il comma 3 bis, secondo cui "i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009, n. 38, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità 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 è pronunciata la Corte di cassazione (Cass. n. 6798/2018; Cass. n. 27502/2019);

i) di tali accorgimenti ragionevoli (ossia tecnicamente possibili e non eccessivamente costosi) è 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 società è tenuta ad adottare, secondo le prescrizioni degli organi pubblici competenti, per consentire al B. di continuare a svolgere le mansioni di collaudatore di piatti doccia sono oggettivamente "accomodamenti ragionevoli", poiché non comportano modifiche dei luoghi produttivi, né mutamenti organizzativi, né costi aggiuntivi, dovendo la società unicamente consentire al B. 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 produttività del B. (che secondo la società potrebbe produrre solo 40 pezzi al giorno anzi che 70 come i suoi colleghi di lavoro), ciò 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 capacità produttiva rispetto a quella degli altri lavoratori impiegati in mansioni identiche verrebbe altrimenti a rappresentare una discriminazione vietata.

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

5.- B.A. ha resistito con controricorso.

6.- La società ricorrente ha depositato memoria.

Considerato che:

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4), la ricorrente lamenta la violazione dell'art. 112 c.p.c., per avere la Corte territoriale

motivato con riguardo ad una discriminatorietà del licenziamento, che, se sussistente, comporta la nullità del recesso datoriale, e per non essersi avveduta che invece la domanda del B. era solo in termini di illegittimità del licenziamento per mancanza di giustificato motivo, tanto da avere invocato la tutela di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18, commi 7 e 4 (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e l'indennità risarcitoria nella misura massima di dodici mensilità) e non anche la nullità per discriminatorietà. Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 4), la ricorrente lamenta la violazione dell'art. 101 c.p.c., comma 2, per avere la Corte territoriale rilevato d'ufficio la questione della nullità senza sottoporla al previo contraddittorio delle parti. I due motivi - da trattare congiuntamente per la loro connessione - sono infondati. La Corte territoriale è pervenuta a qualificare il licenziamento effettivamente come discriminatorio per ragioni di handicap. Ciononostante non ha accordato al B. 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, art. 18, commi 7 e 4, per il licenziamento annullabile (reintegrazione nel posto di lavoro e indennità risarcitoria nella misura massima di dodici mensilità). Dunque il principio della corrispondenza fra chiesto e pronunciato è stato rispettato: a fronte del gravame della società volto a far valere l'asserita legittimità 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.

È vero che la questione della discriminatorietà del motivo è stata affrontata d'ufficio dalla Corte territoriale, ma è altresì 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 disabilità (e paventando altrimenti una discriminatorietà per ragioni di handicap), che era un tema già affrontato sin dalla fase c.d. sommaria del giudizio di primo grado. Quindi il contraddittorio è stato rispettato. Come questa Corte ha già affermato, "l'obbligo del giudice di stimolare il contraddittorio sulle questioni rilevate d'ufficio, stabilito dall'art. 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 bensì prove dal contenuto diverso rispetto a quelle chieste dalle parti ovvero un'attività assertiva in punto di fatto e non già 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 nullità 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 società ricorrente non ha indicato alcuna effettiva ragione che avrebbe potuto far valere, qualora la questione della possibile discriminatorietà del licenziamento per ragioni di salute fosse stata previamente sottoposta al suo contraddittorio. Infatti, l'unica ragione da essa prospettata è quella della mancanza di una sua volontà in senso discriminatorio (v. ricorso per cassazione, p. 19). Ma si tratta di una ragione irrilevante, una volta che quella qualificazione giuridica, nella pronuncia 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'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3), la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" dell'art. 41 Cost., art. 1464 c.c. e D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 42, per avere la Corte territoriale omesso di considerare il potere di recedere dal rapporto di lavoro in caso di impossibilità parziale della prestazione, qualora l'inidoneità del dipendente determini una mancanza di interesse del datore di lavoro alla prosecuzione del rapporto. Il motivo è inammissibile, perchè non si confronta in alcun modo con la specifica motivazione adottata dalla Corte territoriale in termini di specialità della disciplina del licenziamento del disabile (v. supra, punti d), e), f), g), h), i)), che esclude l'applicabilità di quella civilistica del contratto in generale di cui all'art. 1464 c.c..

4.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'art. 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 produttività del sig. B. rispetto a quella dei suoi colleghi di lavoro. Il motivo è inammissibile, attesa la c.d. doppia conforme ai sensi dell'art. 360 c.p.c., penultimo comma (ex art. 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 art. 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'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3), la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" dell'art. 41 Cost. e D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3, comma 3 bis, per avere la Corte territoriale omesso di considerare le particolarità tecnico-ambientali in cui il B. si trovava ad operare. Il motivo è inammissibile, perchè 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'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5), la ricorrente lamenta l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, che è stato oggetto di discussione fra le parti per avere la Corte territoriale escluso che il mantenimento del posto di lavoro del B. potesse comportare "costi aggiuntivi".

Il motivo è inammissibile per due ragioni.

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

In secondo luogo il motivo è inammissibile per mancanza di "decisività" del fatto: quand'anche la conservazione del rapporto di lavoro del B. comporti costi aggiuntivi in considerazione della sua ridotta produttività (dovuta a ragioni di salute), nondimeno questo non sarebbe di per sé 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 generalità e degli altri dati identificativi delle parti e dei terzi coinvolti nel presente giudizio, ai sensi del D.Lgs. n. 196 del 2003, art. 52.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente a rimborsare al controricorrente le spese del presente giudizio di legittimità, 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.

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

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

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio della Sezione Lavoro, il 4 ottobre 2023.
Depositato in Cancelleria il 13 novembre 2023.