

La Corte Suprema di Cassazione Sezione Lavoro

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Vincenzo MILEO - Presidente

Dott. Michele DE LUCA - rel. Consigliere

Dott. Fernando LUPI - Consigliere

Dott. Luciano VIGOLO - Consigliere

Dott. Corrado GUGLIELMUCCI - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

Sentenza

sul ricorso proposto da:

G.A.S. SRL, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA VIA RIPETTA 22, presso lo studio dell'avvocato GERARDO VESCI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato AGOSTINO PACCHIANA PARRAVICINI, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

C.G., elettivamente domiciliato in ROMA VIA BOEZIO 16, presso lo studio dell'avvocato FABIO PUCGI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato ITALO FOGNIER, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sent. n. 936/01 della Corte d'Appello di TORINO, depositata il 7 febbraio 2002 - R.G.N. 14/2001;

udita la relazione della causa svolta nella Pubblica udienza del 14 ottobre 2003 dal Consigliere Dott. Michele DE LUCA;

udito l'Avvocato Claudio SCOGNAMIGLIO per delega VESCI;

udito il p.m. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. D'ANGELO Giovanni che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

Con la sentenza ora denunciata, la Corte d'appello di Torino confermava la sentenza del Tribunale di Aosta in data 4 maggio 2000, che aveva accolto le domande proposte da G.C. contro il datore di lavoro C.a.s. S.r.l. - per ottenere l'annullamento del proprio licenziamento e pronunce consequenziali - essenzialmente in base ai rilievi seguenti:

- è pacifico che il licenziamento è stato intimato al C. "in conseguenza del suo rifiuto a sottoporsi agli accertamenti sanitari, comprendenti anche l'effettuazione di prelievi ematici, disposti dal medico di fabbrica e ripetutamente richiestigli dalla società";

- la consulenza tecnica, disposta nel giudizio d'appello, ha accertato che il C. presenta effettivamente una "nevrosi fobica che ha come oggetto aghi destinati ad uso medico, per iniezioni o prelievi, patologia questa che è da ritenere, considerate le caratteristiche di struttura della sua personalità, sia tanto grave da costituire un ostacolo all'effettuazione di un prelievo ematico, poiché una tale situazione suscita nel C. un'angoscia tanto intensa da costituire un prezzo troppo gravoso per mantenere la propria attività lavorativa"

- né la legittimità del licenziamento può riposare sulla dedotta circostanza che il C. si è rifiutato di sottoporsi agli accertamenti sanitari, "senza addurre, in sede di giustificazioni disciplinari, l'esistenza di alcuna patologia impeditiva degli accertamenti predetti", in quanto, da un lato, "l'esistenza di "fattori psicologici", che gli impedivano di sottoporsi in particolare agli esami ematologici, venne prospettata alla società dal C. già prima del licenziamento" - "pur appellandosi, per giustificare il proprio rifiuto, al diritto alla "privacy" o all'asserita inutilità delle analisi imposte dalla società" - e, dall'altro, nessuna disposizione di legge obbliga il lavoratore a presentare le proprie giustificazioni nel procedimento disciplinare e, perciò, "nulla gli impedisce, una volta

ricevuta la contestazione disciplinare, di attendere le successive determinazioni datoriali senza assumere alcuna iniziativa”;

- né il licenziamento può ritenersi sorretto da giustificato motivo obiettivo, in quanto - anche a volere prescindere dalla possibilità di valutare sotto tale profilo un licenziamento di natura ontologicamente disciplinare - il lavoratore “poteva continuare a prestare regolarmente la propria attività lavorativa, senza peraltro determinare l'insorgenza in capo alla C. di una situazione di inadempimento contrattuale, non essendo la società obbligata, in base ad una norma di legge, a sottoporre il C. ai controlli sanitari in discorso” - pur potendo disporre, secondo le indicazioni di un medico di fabbrica, l'effettuazione di un esame ematologico “per accertare la concentrazione di CO nel sangue” e, comunque, ai fini dell'approntamento di ogni misura appropriata per assicurare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti” - e, peraltro, risultando la società “adempiente anche al generale obbligo di sicurezza, sancito dall'art. 2087 c.c., avendo fatto il possibile per tutelare la salute del proprio dipendente”;

- “non può essere accolta la domanda, proposta dalla C. solo in sede di discussione orale della causa, diretta a limitare il risarcimento dovuto al C. a sole cinque mensilità di retribuzione”, in quanto - anche a voler ritenere che dolo o colpa del datore di lavoro rilevi “ai fini della determinazione del risarcimento del danno per la misura eccedente il minimo garantito delle cinque mensilità di retribuzione” (siccome ritenuto da Cass. n. 9624, 6042/2000, 9464/98) - Va però osservato che, nell'impugnazione della C., manca non soltanto una domanda specifica di riduzione del risarcimento dovuto al C., ma, soprattutto, una specifica deduzione in ordine al comportamento incolpevole della società al fine di cui trattasi e, cioè, di conseguire una riduzione della misura del risarcimento riconosciuto all'appellato dal primo giudice”.

Avverso la sentenza d'appello, la C.a.s. S.r.l. propone ricorso per Cassazione, affidato a quattro motivi.

L'intimato G.C. resiste con controricorso.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso - denunciando violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 7 legge n. 300 del 1970, artt. 1175, 1362 c.c. ss.), nonché vizio di motivazione (art. 360 c.p.c., n. 3 e 5) - la C.a.s. S.r.l. censura la sentenza impugnata per avere ritenuto giustificato il rifiuto di sottoporsi alle visite mediche disposte dal datore di lavoro (ed attuale ricorrente) -, addotto a motivazione dell'impugnato licenziamento del lavoratore (ed attuale resistente) - sebbene lo stesso lavoratore, prima del licenziamento, non avesse addotto mai, a giustificazione del proprio rifiuto, l'“agofobia” accertata in giudizio - non potendosi considerare equipollente l'allegazione di “personali condizioni costituenti per lui un ostacolo insormontabile”, siccome ritenuto dalla Corte d'appello immotivatamente ed in violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale (artt. 1362 c.c. ss., cit.) - con la conseguenza che, da un lato, ne risulta trascurata la violazione del principio di correttezza e buona fede (art. 1175 c.c., cit.) da parte del lavoratore - per avere colposamente (o, peggio, dolosamente) addotto giustificazioni “erronee o fuorvianti”, senza che ciò fosse consentito dall'esercizio del proprio diritto di difesa nel procedimento disciplinare (ai sensi dell'art. 7 legge n. 300 del 1970, cit.) - e, dall'altro, il giudizio, circa la legittimità del licenziamento, prescinde dalla valutazione che, al momento dell'intimazione, il datore ha potuto fare del comportamento del prestatore di lavoro, sulla base delle motivazioni allora manifestate dallo stesso prestatore.

Con il secondo motivo - denunciando vizio di motivazione (art. 360 c.p.c., n. 5) - la ricorrente censura la sentenza impugnata per avere ritenuto giustificato il rifiuto di sottoporsi alle visite mediche disposte dal datore di lavoro (ed attuale ricorrente) - addotto a motivazione dell'impugnato licenziamento del lavoratore (ed attuale resistente) - sebbene lo stesso lavoratore si fosse rifiutato di sottoporsi “non solo alla visita ematologica, ma anche alle altre prove ed alla stessa visita medica di idoneità”.

Con il terzo motivo - denunciando (ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 3) violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 4, comma 5, lettera e, decreto legislativo n. 626 del 1994) - la ricorrente censura la sentenza impugnata per avere, comunque, ommesso di considerare che “il rischio di esposizione al CO”, per il lavoratore, imponeva al datore di lavoro (ai sensi dell'art. 4, comma 5, lettera e, D.Lgs. n. 626 del 1994) di sanzionarne il rifiuto di sottoporsi agli accertamenti sanitari - conseguentemente disposti - oppure di esonerarlo dall'attività, che lo esponeva al rischio.

Con il quarto motivo - denunciando violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 112 c.p.c., anche in relazione agli artt. 3 e 24 Cost.), nonché vizio di motivazione (art. 360 c.p.c., n. 3 e 5) - la ricorrente censura la sentenza impugnata per avere negato la conversione del licenziamento disciplinare in licenziamento per giustificato motivo oggettivo in dipendenza della sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, sebbene si tratti soltanto di qualificazione giuridica diversa dei medesimi fatti e, peraltro, avesse formato oggetto di propria domanda subordinata. Il ricorso non è fondato.

2. Invero la contestazione preventiva dell'addebito e l'audizione a difesa del lavoratore incolpato (ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, c.d. Statuto dei lavoratori) - secondo la giurisprudenza della Corte Costituzionale (vedine le sentenze n. 204/82, 1068/88, 427/89, 364/91) e di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 4823/87, 9302/87, 935, 1209/88, 3965, 4845/94 delle sezioni unite; n. 2287, 8956/93, 6988/98, 1265/2000, 4570, 8853, 16190/2002, 9167/2003 della sezione lavoro) - concorre ad assolvere la funzione di garanzia del diritto di difesa allo stesso lavoratore, nell'ambito del procedimento preliminare - contestualmente previsto - per l'intimazione del licenziamento (come per l'irrogazione di ogni altra sanzione) disciplinare.

Si tratta di garanzie che - esigendo, “come essenziale presupposto delle sanzioni disciplinari”, lo svolgersi di un procedimento “che rinviene il suo marchio distintivo nella regola del contraddittorio: *audiatur et altera pars*” (così, testualmente, Corte cost. n. 204/82, cit.) - all'evidenza riecheggiano analoghe garanzie (del contraddittorio tra le parti, appunto), già previste per reati ed illeciti amministrativi (dalle norme di procedura rispettive) ed, ora, esplicitamente ribadite nell'ambito della disciplina costituzionale del giusto processo (art. 111 Cost., 2° comma).

In coerenza con la funzione prospettata, la difesa del lavoratore incolpato - nell'ambito del procedimento disciplinare (di cui all'art. 7 legge n. 300 del 1970), preliminare all'intimazione del licenziamento (come all'irrogazione di ogni altra sanzione) disciplinare - non preclude che, una volta intimato il licenziamento, lo stesso lavoratore possa prospettare un sistema difensivo, affatto diverso, anche nel giudizio d'impugnazione del licenziamento. È proprio quello che si è verificato nella specie.

3. Anche a voler prescindere dalla circostanza che “l'esistenza di “fattori psicologici”, che gli impedivano di sottoporsi in particolare agli esami ematologici, venne prospettata alla società dal C. già prima del licenziamento” - siccome accertato dalla sentenza impugnata - la difesa dello stesso lavoratore nel giudizio d'impugnazione del licenziamento - ancorché, in ipotesi, nuova rispetto a quella prospettata nel procedimento disciplinare (di cui all'art. 7 legge n. 300 del 1970, cit.) - è risultata fondata nel giudizio d'impugnazione del licenziamento, appunto, all'esito della consulenza tecnica ivi disposta in grado d'appello.

La consulenza tecnica, infatti, ha accertato che il C. presenta effettivamente una “nevrosi fobica che ha come oggetto aghi destinati ad uso medico, per iniezioni o prelievi, patologia questa che è da ritenere, considerate le caratteristiche di struttura della sua personalità, sia tanto grave da costituire un ostacolo all'effettuazione di un prelievo ematico, poiché una tale situazione suscita nel C. un'angoscia tanto intensa da costituire un prezzo troppo gravoso per mantenere la propria attività lavorativa”.

Né la sentenza impugnata risulta fondatamente investita da censure, nella parte in cui - uniformandosi, appunto, alle conclusioni del consulente tecnico d'ufficio - ritiene giustificato il rifiuto del lavoratore - di “sottoporsi agli accertamenti sanitari, comprendenti anche l'effettuazione di prelievi ematici, disposti dal medico di fabbrica e ripetutamente richiesti dalla società” - e, di conseguenza, dichiara illegittimo il licenziamento motivato dallo stesso rifiuto.

Infatti il rifiuto del lavoratore di sottoporsi “non solo alla visita ematologica, ma anche alle altre prove ed alla stessa visita medica di idoneità” - che viene denunciato nel secondo motivo di ricorso - risulta parimenti giustificato sulla base dell'accertamento di fatto della sentenza di primo grado - confermato in appello - che la società non ha mai prospettato la visita come “scissa o scindibile” dal prelievo di sangue.

Peraltro il difetto di colpa del datore di lavoro - in quanto, asseritamente, determinato al licenziamento dalle giustificazioni “erronee o fuorvianti”, addotte dal lavoratore nell'ambito del procedimento disciplinare - non esclude la illegittimità del licenziamento medesimo, per quanto si è detto, ancorché possa assumere rilievo al diverso fine di decidere la questione - che non risulta, tuttavia, riproposta in questa sede - concernente la condanna del datore di lavoro (ex art. 18, 4° comma, legge n. 300 del 1970) al “risarcimento del danno, subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità”, nella misura - pari alla “retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione” - stabilita contestualmente (sulla quale, tuttavia, vedi, per tutte, Cass. n. 10260/2002, 6042/2000, 9464/98, 10247/95).

Tanto basta per rigettare il primo ed il secondo motivo di ricorso, perché infondati.

Parimenti infondati, tuttavia, risultano - all'esito dell'esame congiunto, suggerito dalla reciproca connessione - anche il terzo ed il quarto motivo.

4. Invero il principio della corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato (art. 112 c.p.c.) non osta a che il giudice renda la pronuncia richiesta in base ad una ricostruzione dei fatti, autonoma rispetto a quella prospettata dalle parti, nonché in base alla qualificazione giuridica dei fatti medesimi ed, in genere, all'applicazione di una norma giuridica, diversa da quella invocata dall'istante, ma implica tuttavia - secondo la giurisprudenza di questa Corte (vedine, per tutte, la sent. n. 11455/99, 16998/2002) - il divieto per il giudice di attribuire alla parte un bene non richiesto o, comunque, di emettere una statuizione che non trovi corrispondenza nei fatti di causa, ma si basi su elementi di fatto non acquisiti ritualmente in giudizio, come oggetto del contraddittorio.

In particolare, con riferimento all'inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, la fattispecie del licenziamento per giusta causa (art. 2119 c.c.) e per giustificato motivo soggettivo (art. 3 L. n. 604 del 1966) sono in rapporto di specialità ed unico e regolato dalla legge è il potere di recesso del datore di lavoro, che ne risulta giustificato da entrambe le fattispecie, con la conseguenza - secondo la giurisprudenza di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 16998, 9006, 6899/2002, 7185/2001, 7617/2000, 2953/99, 2248, 2204/98, 360/97, 8836/96, 7455/95) - che, sussistendo il giustificato motivo soggettivo, il licenziamento intimato per giusta causa non è invalido, ma produce i suoi effetti solo alla scadenza del periodo di preavviso, e va verificata dal giudice anche d'ufficio - pena il difetto di motivazione - la possibilità della sua coerente riquilificazione giuridica relativa (quale licenziamento per giustificato motivo soggettivo, appunto), sulla base degli elementi di fatto ritualmente acquisiti in giudizio, nello stesso momento in cui esclude la configurabilità di una giusta causa.

Parimenti ammissibile, per quel che qui interessa, è la conversione, ad opera del giudice, del licenziamento per giustificato motivo soggettivo (art. 3 legge n. 604 del 1966, prima ipotesi) in licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3 L. n. 604 del 1966, seconda ipotesi) - come questa Corte ha già avuto occasione di affermare (vedine la sent. n. 3270/98) - purché la diversa qualificazione giuridica (per giustificato motivo oggettivo, appunto) dello stesso licenziamento, parimenti riposi - anche in questo caso - su elementi di fatto ritualmente acquisiti al processo.

Tuttavia la sentenza impugnata - pur avanzando dubbi, all'evidenza non fondati per quanto si è detto, sulla prospettata convertibilità - riposa, tuttavia, sull'accertamento che non sussiste, nel caso concreto, (neanche) un giustificato motivo oggettivo di licenziamento (vedi, per un caso analogo, Cass. n. 2953/99, cit.).

5. È ben vero, infatti, che i datori di lavoro sono tenuti (ai sensi dell'art. 4, comma 5, lettera c, decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, recante Attuazione delle direttive 89/191/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE

riguardanti il miglioramento della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro) ad “adottare le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ed in particolare: (...) c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tengono conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza (...).

Tuttavia la sentenza impugnata ha negato che si possa configurare, nella specie, un giustificato motivo oggettivo, sulla base dell'accertamento che il lavoratore “poteva continuare a prestare regolarmente la propria attività lavorativa, senza peraltro determinare l'insorgenza in capo alla C. di una situazione di inadempimento contrattuale, non essendo la società obbligata, in base ad una norma di legge, a sottoporre il C. ai controlli sanitari in discorso” - pur potendo disporre, secondo le indicazioni del medico di fabbrica, l'effettuazione di un esame ematologico “per accertare la concentrazione di CO nel sangue” e, comunque, ai fini dell'approntamento di ogni misura appropriata per assicurare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti” (ai sensi dell'art. 4, comma 5, lettera c, decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, cit., appunto) - e, peraltro, la società risultava “adempiente anche al generale obbligo di sicurezza, sancito dall'articolo 2087 c.c., avendo fatto il possibile per tutelare la salute del proprio dipendente”.

Anche a volere prescindere da tale accertamento - peraltro assorbente - e dal rilievo che lo stesso non forma oggetto di specifiche censure della società ricorrente, resta da considerare, tuttavia, che - al fine della configurazione di un giustificato motivo oggettivo - non è, comunque, sufficiente la eventuale inidoneità del lavoratore ad effettuare la propria prestazione, in un determinato luogo o secondo determinate modalità, ma occorre - secondo la giurisprudenza di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 9768/98, 7638/96, 8947 e 9453/93, 1970, 2461/92 e, con riferimento ad ipotesi diverse, ma analoghe/le sentenze n. 2727/89, 5176/88, 5848-87, nonché n. 7048/94, 1965/85, 2256/81 ed, infine, n. 01115/92, 4294/86, e, sia pure indirettamente, 9453/93) - la prova (a carico del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 legge n. 604 del 1966) circa la impossibilità - nella specie neanche dedotta - di reimpiego dello stesso lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale (c.d. *repechage*).

Pertanto anche il terzo ed i quarto motivo - come è stato anticipato - vanno rigettati, perché infondati.

6. Il ricorso dev'essere, quindi, integralmente rigettato. Sussistono, tuttavia, giusti motivi per compensare tra le parti le spese del giudizio di Cassazione (art. 92 c.p.c.).

P. Q. M.

La Corte rigetta il ricorso; Compensa integralmente tra le parti le spese del giudizio di Cassazione.

Così deciso in Roma, il 14 ottobre 2003.

Depositato in Cancelleria il 27 febbraio 2004