

Corte di Cassazione 12 febbraio 2014, n. 3224

Svolgimento del processo

1. F.P., già operaio specializzato della A. utensili snc, veniva licenziato il 29.2.2000 per inidoneità fisica alle mansioni assegnate ed impossibilità di diversa utilizzazione. L'impugnativa del licenziamento veniva respinta dal tribunale di Pesaro che, con sentenza del 24.6.2008, riteneva legittimo il recesso e tuttavia condannava il datore di lavoro al pagamento della somma di € 11.571, oltre accessori, a titolo di risarcimento del danno biologico derivato al dipendente dall'aggravamento (della misura dell'1-2%) -a causa delle mansioni assegnate- delle patologie sofferte per infortunio occorso in precedente rapporto di lavoro con terzi.

2. Con sentenza n. 615/11 del 10.8.2011, la Corte d'appello di Ancona confermava la legittimità del licenziamento ma, in parziale riforma della sentenza impugnata, escludeva la responsabilità datoriale per l'aggravamento della salute del dipendente, ritenendo ascrivibile questo allo svolgimento di attività extralavorativa non professionistica di allenatore sportivo di calcio.

3. Ricorre il lavoratore avverso tale sentenza, chiedendone la cassazione per cinque motivi.

Resiste la società datrice con controricorso, illustrato da memoria.

Motivi della decisione

4. Con il primo motivo di ricorso, il lavoratore deduce la violazione e falsa applicazione degli art. 1464 e 2110 cod. civ., per avere la sentenza affermato che spetta al datore di lavoro l'onere della prova dell'impossibilità di riutilizzo del dipendente inidoneo, e per aver poi ritenuto che la possibilità di impiego diverso non era stata proposta dal lavoratore con sufficiente precisione.

5. Con il secondo motivo, il lavoratore deduce insufficiente motivazione della sentenza sull'affermata impossibilità di rechange del lavoratore, essendo possibile un cambio di mansioni con altri dipendenti.

6. Con il terzo motivo, il ricorrente deduce la violazione dell'art. 2087 cod. civ., per avere la sentenza impugnata escluso l'obbligo del datore di modificare le mansioni del dipendente e, con esso, la responsabilità del datore di lavoro per l'aggravamento dello stato di salute del lavoratore.

7. Con il quarto motivo, il ricorrente deduce l'insufficiente motivazione della sentenza impugnata circa la consapevolezza da parte del datore di lavoro delle patologie sofferte dal dipendente sin dalla data di assunzione.

8. Con il quinto motivo, il ricorrente lamenta l'insufficiente motivazione della sentenza impugnata circa l'incompatibilità delle mansioni assegnate con la salute del dipendente nonché sull'incidenza causale delle stesse in ordine all'aggravamento della patologia sofferta dal lavoratore; rileva in proposito che la sentenza non ha tenuto conto di ben due consulenze tecniche che avevano riconosciuto il nesso causale tra attività

lavorativa ed aggravamento, e che ha per converso attribuito immotivatamente efficacia eziologica ad attività extralavorativa svolta dal ricorrente.

9. Il primo motivo di ricorso è inammissibile, in quanto inconferente rispetto al contenuto delle norme invocate, le quali non fanno alcun riferimento ai criteri - la cui applicazione concreta è censurata dal ricorrente- di ripartizione dell'onere della prova dell'impossibilità di repaceage del lavoratore inidoneo.

10. Il secondo motivo è infondato. La sentenza impugnata ha correttamente ritenuto che l'impossibilità di utilizzazione del lavoratore (che va fatta con riferimento a mansioni equivalenti, attesi i limiti temporali operanti per un eventuale patto di demansionamento: v. Sez. L, Sentenza n. 6552 del 18/03/2009) deve essere provata dal datore di lavoro, costituendo uno degli elementi che costituiscono il presupposto di fatto ed il requisito giuridico per la legittimità del licenziamento disposto per inidoneità lavorativa; la sentenza ha peraltro affermato che al datore di lavoro non può chiedersi una prova assoluta ed inconfutabile e che la concreta possibilità di diverso impiego del dipendente può emergere solo nel contraddittorio con le parti. Così facendo, la corte territoriale si è attenuta al principio fissato da questa Corte (Sez. L, Sentenza n. 3040 del 08/02/2011) secondo cui, con riferimento al giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni tecniche, organizzative produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nel l'accertamento di un possibile "repaceage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti (negli stessi termini, anche Sez. L, Sentenza n. 25197 del 2013; in precedenza, anche Cass. Sez. L, Sentenza n. 6559 del 18/03/2010 aveva ritenuto che il datore di lavoro deve dare prova anche dell'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, onere che può essere assolto anche mediante il ricorso a risultanze di natura presuntiva ed indiziaria, mentre il lavoratore ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di reimpiego).

11. Il terzo motivo è infondato. La sentenza impugnata -pur escludendo l'obbligo del datore di lavoro di modificare l'organizzazione lavorativa e le mansioni degli altri dipendenti, ritenendo che la discrezionalità dell'imprenditore possa essere limitata solo in presenza di specifici obblighi o per modifiche di rilevanza limitata- non ha infatti escluso in generale l'obbligo del datore di lavoro di modificare le mansioni del dipendente a tutela della salute di questo, ma ha verificato, con apprezzamento di merito congruamente motivato ed incensurabile in questa sede, che in concreto non vi era una situazione di pericolo imminente che imponeva un intervento immediato del datore, ma solo una riacutizzazione di episodi morbosi pregressi non ricollegati direttamente all'esecuzione contingente delle mansioni.

12. Va evidenziato in proposito che spetta al giudice di merito la valutazione della situazione di fatto rilevante per il sorgere dell'obbligo di mutamento delle mansioni del dipendente, quale alternativa al recesso datoriale, così come spetta al giudice di merito verificare l'effettiva ricorrenza dell'impossibilità di reimpiego del dipendente, ciò attraverso un apprezzamento delle prove incensurabile in sede di legittimità, se effettuato -come nel caso in esame- con motivazione coerente e completa (Cass. Sez. L, Sentenza n. 10916 del 09/06/2004).

13. In presenza del quadro morboso sopra descritto, il quarto motivo ricorso deve ritenersi inammissibile, in quanto la limitata incidenza delle mansioni assegnate al dipendente (e da questo accettate sin dall'assunzione e svolte senza problemi e senza assenze per malattia per un periodo non modesto) su patologie sofferte dal dipendente per pregresso infortunio rende irrilevante l'accertamento del momento di conoscenza da parte del datore di lavoro del quadro morboso del dipendente, atteso che -secondo quanto detto ai punti che precedono- la corte d'appello ha correttamente ritenuto non configurabile nel caso un obbligo di intervento immediato del datore di lavoro, anche successivamente alla presa di coscienza della patologia del dipendente.

14. Il quinto motivo di ricorso è in parte inammissibile ed in parte infondato. La deduzione circa il mancato rispetto, da parte della sentenza impugnata, delle conclusioni di ben due consulenze tecniche non è accompagnata, come imposto dal principio di autosufficienza del ricorso (Cass. Sez. 1, Sentenza n. 4885 del 07/03/2006 e Sez. 2, Sentenza n. 13845 del 13/06/2007) dall'indicazione (se non anche della trascrizione) degli accertamenti e delle specifiche risultanze peritali, tanto più essendovi incertezza sul punto, atteso che, mentre il ricorrente ha dedotto che "i medici legali hanno concordato sul fatto che le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa sono tali da incidere negativamente sulle condizioni di salute del ricorrente", controparte ha affermato che la consulenza non accerta alcun nesso causale tra il lavoro svolto dal ricorrente e l'aggravamento, ma si limita ad esprimersi in termini di "verosimiglianza e possibilità", "non essendo il nesso definibile con certezza", e rilevando che "l'aggravamento sarebbe comunque avvenuto", anche per l'incidenza di fattori degenerativi naturali e connessi con l'attività sportiva. Peraltro, la sentenza impugnata richiama la consulenza condividendone i risultati ed affermando che essa "non conduce necessariamente" all'affermazione del nesso causale.

15. La sentenza impugnata, con motivazione adeguata, ha correttamente ravvisato l'efficacia causale sull'aggravamento delle condizioni di salute del ricorrente più con riferimento all'attività sportiva di allenatore di squadre di calcio di III categoria, ritenuta usurante ed incentrata sul continuo movimento delle gambe, che con riguardo alle mansioni usualmente svolte in concreto, che richiedevano l'azionamento di una pedaliera che offriva ridotta resistenza. Non vi sono elementi per ritenere insufficiente tale motivazione, tanto più in un quadro che, per l'esiguità dei postumi e l'incidenza di fattori plurimi, rende assai difficile l'attribuzione al fattore lavorativo di una portata causale rilevante, sicché non può addebitarsi al datore di lavoro il danno che comunque si sarebbe verificato indipendentemente dalla sua condotta.

16. La considerazione della posizione delle parti e dell'oggetto del giudizio dà ragione della compensazione integrale delle spese di lite.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e compensa le spese.