

SENTENZA

Cassazione civile sez. lav. - 09/04/1998, n. 3691

Intestazione

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott.	Vittorio	VOLPE
Presidente		
"	Vincenzo	TREZZA
Consigliere		
"	Giuseppe	IANNIRUBERTO
"		
"	Sergio	MATTONE
Rel. "		
"	Fernando	LUPI
"		

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

VILLA CLOTILDE, CANSETTI REMO, VILLA RINALDO, NESE ROSA,
CARRETTA
ALDO, DONÀ FIORELLA, SALA RENATA GABRIELLA, BONALUMI
GIACINTO,
COLANGELO ASSUNTA, GELPI ALBINA, PALMIERI DOLORES, LORANDI
ROSANNA,

NATALI SERGIO, ZUCCHETTI GABRIELLA, ZERDI MARIANGELA,
FIORINO
LUCETTA, MERONI RENZINA, ALTOMARE FELICE, BRICCOLANI
IVANA, RUON
CHANTAL, QUADRI FELICITA, SALA ENRICA, SFREGOLA
ANGELA, POZZI
GIOVANNI, BERTI CARLO, TAPPA NERINA, CALIFFO SILVIA, RE
CARMINE,
PIZZAMIGLIO PIERANGELO, GALBIATI WALTER, COLOMBO CESARE,
FELICE ROSA,
PASSONI ROSA, ROSSI IVANA, BRAMBILLA NADIA, FERRARO
MARIA, STUCCHI
VITTORIA, ORNAGO VINCENZA, GALLI LUCIANA, GALLO
ASSUNTA, MASATO
DILVA, CASIRAGHI ORNELLA, ANDREOSE OTTAVIA, ANDREONI
GIOVANNA,
OPPEDISANO ROSINA, MANDELLI GIUSEPPINA, VITALI GIUSEPPE,
GAVIRAGHI
NORBERTO, STUCCHI ELISA, GIROMETTII DONATELLA, POLLICORO
ADDOLORATA,
AROSIO EMILIO, INNOCENTI ANNA MARIA, PADULA ANGELO,
VILLA AGNESE,
PIRAS ANNA MARIA, MASTROMATTEO ANNA, MARRAS M.
ANTONIETTA, MASCIA
EVA, MERLI M. TERESA, OGGIONI GIUSEPPINA, SALA ROSA, PATTI
GIUSEPPA,
VIMERCATI PAOLINA, VARGETTO ROSA, BACCHIO ENZO,
MARCON ANNITA,
D'ANGELO DOMENICO, BESTETTI LAURA, CARRARA MARIA, ZERBI
GIUSEPPE,
RULLO GIUSEPPINA, MANNA ASSUNTA, VERGANI SILVIO, FICILI
ROSA, STOCK
SILVANA, LENTINI ANNA, ANTONOLI CINZIA, SALA AMBROGINA,
CALVI ORSOLA,
CIOTOLA GIUSEPPINA, CAPROTTI GRAZIELLA, TANGANELLI
ADRIANO, BERETTA

RITA, GIARDINI ANGELA, RIFOSCO GIANNA, BIFFI GRAZIANO,
CELANO MARIA,
MARINO ROSA, ZACCARELLA ROSA, CARNEVALE GIANNINA,
GERIA ROSINA,
CORBETTA GIULIO, RIPAMONTI ROSALBA, NASTI ANNUNZIATA, FOPPA
ANTONIO,
PARMA ROSALBA, CARBONE LEONARDO, PEREGO ROSANGELA,
SILVESTRINI MARA,
OGGIONI ANGELA, VACCA ATTILIO, ZANUTO VANNA, DI NOIA
ANGELA, PERONI
FIORINO, CARENZI LUIGI, GERVASONI SILVANA, GALATI
FERDINANDA, CUPPARI
ELISABETTA, MELILLO ALBA, BERETTA LUIGIA, TAFURO ORONZA,
FIORILLO
TERESA, ROSSI ROSANNA, FOLLA TERESA, ANGELI ROSA, BINATO
GEMMA, SILVA
FRANCA, FRONGIA CLAUDIO, MISSAGLIA ENRICO, ALAIMO MARIA,
BERTOLETTI
MARINELLA, CORTI GIOVANNI, COLOMBO ETTORE, CERBINO
GIUSEPPE, PIROVANO
ELISA, PELLEGRINI GIAMPIERO, PAVESI ALESSIO, BASSI DARIO,
FERRARESE
TERSILIA, SALA GABRIELLA, BIANCHESSI ADELE, VALSECCHI
GIULIA, MOTTA
MARCO, CORNO RONDINO, SCABIOLI LIDIA, BERTINELLI ROSA,
MILANESI
MARIA, PARMA ERCOLE, PAPPALARDO VINCENZA, PAGANI SERAFINA,
FALTRACCO
LORELLA, ANTONINI GIULIANA, SALA PIERINO, ZAPPA
LUIGI, COLOMBO
LORENA, GALLONE EMILIA, VIMERCATI GIUSEPPINA, ROMANI
ALBERTA, BONBACI
FRANCESCA, GADALETTA STEFANO, elettivamente domiciliati in
ROMA VIA
C. MORIN 27, presso lo studio dell'avvocato VINCENZO
GUTTEREZ,

Respinta la domanda dal Pretore, il quale dichiarava legittime le trattenute operate dalla società, i lavoratori proponevano appello, lamentando che il primo giudice avesse erroneamente ritenuto la prevalenza dell'impossibilità al ricevimento della prestazione, per effetto dello sciopero, sulla preesistente causa di sospensione del rapporto dovuta a malattia; nonché la sussistenza di un inevitabile blocco della produzione.

Con sentenza dell'11 ottobre 1994 il Tribunale del luogo affermava, in primo luogo, che la responsabilità del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti assenti per malattia non può essere estesa a situazioni di forza maggiore che abbiano provocato la paralisi dell'attività imprenditoriale, anche ad evitare che i lavoratori ammalati siano destinatari di un trattamento privilegiato rispetto a quelli in servizio. Rilevava, inoltre, che dagli atti processuali emergeva che la società, a causa dell'adesione agli scioperi in questione da parte del proprio personale, si era trovata nell'impossibilità di organizzare a fini produttivi la forza lavoro presente negli stabilimenti interessati. E respingeva, pertanto, l'impugnazione.

Avverso tale sentenza la Villa e gli altri lavoratori propongono ricorso per cassazione, affidato a due motivi. Nei soli confronti della Villa resiste la società mediante controricorso, illustrato da memoria difensiva.

Motivi della decisione

Con il primo motivo i ricorrenti, nel denunciare violazione e falsa applicazione di norme di diritto, ai sensi dell'art. 360 n. 3 c.p.c., sostengono che contrariamente a quanto ritenuto dal Tribunale il principio sancito dall'art. 2110 c.c., che costituisce una deroga a quello della corrispettività, non può venir meno o affievolirsi in presenza di una causa di inesigibilità della prestazione lavorativa e non può quindi spiegare alcuna efficacia nei confronti dei lavoratori assenti per malattia, il cui diritto alla retribuzione sia preesistente allo sciopero.

Nè in contrario a giudizio dei ricorrenti può farsi ricorso ad un principio di parità di trattamento tra lavoratori ammalati e "sani", sia perché un siffatto principio come affermato anche da questa Corte non esiste nel nostro ordinamento; sia perché la società ha fatto di esso, comunque, un uso distorto, corrispondendo la retribuzione ai soli lavoratori che nella giornata di sciopero erano ricoverati in ospedale ovvero erano assenti per infortunio o per fruizione di cure termali.

Il motivo è fondato. Come sottolinea la società resistente, la giurisprudenza di questa Corte ha, in effetti, ripetutamente disatteso la tesi sostenuta dai ricorrenti, affermando che, nell'ipotesi in cui la prestazione di lavoro, da parte della generalità dei dipendenti di un'impresa, sia mancata per causa non imputabile al datore di lavoro, il diritto alla retribuzione viene meno, ai sensi dell'art. 1463 cod. civ., anche per quei lavoratori il cui rapporto sia già sospeso per malattia, ai sensi dell'art. 2110 dello stesso codice (da ultimo, Cass. 23 aprile 1982, n. 2522; 9 maggio 1983, n. 3158; 13 giugno 1984, n. 3529; 7 febbraio 1991, n. 1256). Tale principio, che è stato condiviso dalla sentenza impugnata, si fonda essenzialmente su due ordini di ragioni: da un lato, il rischio addossato al lavoratore dall'art. 2110 cit. non potrebbe essere esteso a situazioni di forza maggiore, diverse dagli eventi eccezionalmente contemplati dalla norma stessa, le quali, paralizzando, con l'inattività dell'impresa, i rapporti di lavoro relativi alla generalità dei dipendenti, non possono non investire anche i rapporti sospesi per malattia; dall'altro, la disposizione in oggetto mirerebbe a realizzare la parità di trattamento tra il prestatore sano e quello infermo, parità che sarebbe violata da una sua diversa interpretazione, la quale finirebbe per riservare al lavoratore ammalato un trattamento addirittura privilegiato rispetto a quello del dipendente in attività di servizio.

Tuttavia, un sereno riesame della questione in questa sede riproposta non consente a giudizio del collegio di ribadire il richiamato indirizzo giurisprudenziale.

Anche alla luce dei contributi offerti al riguardo da attenta dottrina, occorre rilevare anzitutto che la regola posta dall'art. 2110 cod. civ., secondo la quale, per quanto qui interessa, in caso di malattia è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione ovvero il trattamento indennitario ivi previsto, introduce una vistosa deroga al principio affermato dall'art. 1463 cod. civ., stabilendo infatti che il lavoratore il quale si trovi nell'impossibilità di rendere la propria prestazione a causa di infermità ha ugualmente il diritto di pretendere dal datore la controprestazione. La disposizione in esame mantiene sostanzialmente inalterato, cioè, il nesso di corrispettività, nell'accezione specifica che a tale espressione può in prima approssimazione attribuirsi nell'ambito del contratto di lavoro subordinato (evitandosi in questa sede, non ravvisandosene la necessità ai fini della decisione, dal prendere una precisa posizione in ordine al sempre attuale dibattito relativo alla natura della retribuzione), ed addossa infatti sul datore di lavoro, per intuitive ragioni di carattere sociale, l'onere di adempiere

l'obbligazione dovuta, od altra equivalente, nei confronti del proprio dipendente nonostante egli non possa in via temporanea pretendere la controprestazione ed anzi a motivo della condizione patologica che giustifica tale inesigibilità. La disciplina dettata dall'art. 2110 investe quindi, ed in via esclusiva, il rapporto che si instaura tra il datore di lavoro ed il singolo prestatore ed è avulsa, pertanto, dalle vicende che riguardano i rapporti di lavoro che coevamente intercorrano con altri dipendenti, vicende rispetto alle quali quel rapporto non può che restare estraneo.

In realtà, una volta che si è sottolineato che il datore è tenuto ad adempiere in virtù della particolare regola iuris posta dall'art. 2110 cod. civ., le ragioni che, nel medesimo periodo di sospensione di quel rapporto, rendano impossibile la prestazione di altri dipendenti in servizio (risolvendosi l'impossibilità di cooperare dell'imprenditore nella impossibilità di prestazione del lavoratore) non possono incidere sulla speciale disciplina del rapporto suddetto, la quale è e resta riconducibile a quella particolare causa di impossibilità sopravvenuta rappresentata dallo stato di malattia (altro potendo essere il discorso nel caso in cui i lavoratori ammalati manifestino la loro adesione allo sciopero). In definitiva, se è vero che l'imprenditore è liberato dalla propria obbligazione solo quando l'impossibilità della prestazione lavorativa sia dovuta a causa a lui non imputabile, resta peraltro esclusa da tale previsione l'ipotesi in cui si sia in presenza di una impossibilità ricollegabile, ab imis, alla malattia del lavoratore.

Questa conclusione trova del resto conferma come dalla dottrina stessa è stato osservato in un altro e più esplicito ancoraggio normativo. Secondo quanto si è già rilevato, **la malattia realizza un'ipotesi di impossibilità sopravvenuta temporanea della prestazione, la quale non soltanto non determina la risoluzione del contratto (se non quando si protragga oltre il limite stabilito), ma neppure dà luogo ad una fase di assoluta quiescenza di esso, il cui contenuto piuttosto viene ad essere modificato, permanendo gli effetti giuridici connessi al perdurare della causa del rapporto stesso (da un lato, l'obbligo di corresponsione della retribuzione o di un trattamento indennitario, la normale computabilità dei periodi malattia nell'anzianità di servizio, ecc.; dall'altro, la persistenza dell'obbligo di fedeltà, di non concorrenza, ecc.)**. Per converso, in una situazione di vera e propria quiescenza vengono a trovarsi quelle posizioni che, pur essendo normalmente rilevanti sulle vicende del rapporto, non sono direttamente funzionalizzate alla permanenza del rapporto stesso ovvero alla sua definitiva estinzione.

Tanto può in realtà desumersi dall'art. 1256, secondo comma, cod. civ., nel quale si stabilisce che "se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell'adempimento"; e che "tuttavia, l'obbligazione si estingue se l'impossibilità perdura fino a quando, in relazione al titolo dell'obbligazione o alla natura dell'oggetto, il debitore non può essere ritenuto obbligato ad eseguire la prestazione ovvero il creditore non ha più interesse". La seconda parte del capoverso ammette invero la rilevanza, ai fini del rapporto sospeso, dei soli eventi preordinati a dar luogo all'estinzione del rapporto obbligatorio (nonché evidentemente di quelli che, rendendo nuovamente possibile la prestazione, facciano venir meno la condizione di quiescenza), suffragando l'ipotesi ricostruttiva secondo cui le fattispecie che non possiedano tale attitudine non possono spiegare alcun effetto sul rapporto sospeso ex art. 2110, cit.; e poiché il blocco totale della produzione da parte del datore di lavoro, dovuto a causa a lui non imputabile (quale lo sciopero della stragrande parte del personale dipendente e la inutilizzabilità di quello residuo), non è preordinato a riattivare nè ad estinguere in via definitiva il rapporto sospeso, è da escludersi che la sua disciplina possa essere incisa da quell'evento.

Nè può, infine, trascurarsi che, si attribuisca alla "retribuzione" menzionata dall'art. 2110 cod. civ. natura retributiva ovvero indennitaria, la traslazione del rischio sull'imprenditore è innegabilmente fondata su finalità di carattere sociale, come è confermato, tra l'altro, dalla richiamata disposizione, che attribuisce all'obbligazione datoriale carattere residuale per l'ipotesi in cui non sussistano equivalenti trattamenti previdenziali o assistenziali. Il vigente assetto normativo rende cioè manifesto che "l'interesse alla salvaguardia della salute del lavoratore fa... parte del sinallagma contrattuale; e conseguentemente, la corresponsione della retribuzione durante le assenze per malattia (art. 2110 c.c.) non è fatto eccezionale, ma strumento per far assolvere ad essa la sua normale funzione" (corte cost. 18 dicembre 1987, n. 559): quanto dire che l'inesigibilità della prestazione è, in caso di malattia del lavoratore, fondata sulla tutela di interessi costituzionalmente rilevanti, la quale comporta, da un lato, la permanenza dell'obbligo retributivo e, dall'altro, la prevalenza di tale condizione sull'interesse all'adempimento dell'obbligazione di lavoro. Sì che, dovendosi come è noto optare, tra due interpretazioni possibili, per quella che sia conforme ai principi costituzionali, vi è un motivo di più per aderire alla tesi contraria a quella sin qui seguita dalla Corte, la quale ultima inevitabilmente finirebbe per modificare la

scala di priorità voluta dal legislatore: una volta sancito il "sacrificio" patrimoniale del datore di lavoro in presenza di uno stato di malattia del prestatore (sempre che esso sia, naturalmente, accertato con la necessaria serietà) non si comprende, invero, perché l'impossibilità della cooperazione creditoria (per sciopero, occupazione di azienda, ecc.), che non investe affatto l'ambito nel quale il rapporto quiescente ha trovato un suo peculiare equilibrio in ragione degli interessi costituzionali che vi sono coinvolti, possa condurre ad una sua alterazione e, quindi, ad un ribaltamento delle tutele.

Nè in senso contrario può farsi validamente riferimento al principio della "parità di trattamento", evocato dalla precedente giurisprudenza di legittimità.

Pur a prescindere dalle conclusioni cui questa Corte è pervenuta nell'applicazione di quel principio, che hanno portato al suo drastico ridimensionamento (per tutte, Cass. Sez. nn., 29 maggio 1993, n. 6031) e che si rivelerebbero, quindi, incoerenti con l'indirizzo giurisprudenziale adottato nella materia di cui ci si occupa, sta di fatto che la regola di uguaglianza è tradizionalmente funzionalizzata ad ogni modo, nei rapporti interprivati, ad evitare un esercizio arbitrario dei poteri imprenditoriali (ovvero dell'autonomia collettiva) e ad agire in funzione del riequilibrio delle posizioni dei lavoratori che siano stati irragionevolmente discriminati (nell'attribuzione delle mansioni, nella determinazione del loro trattamento retributivo, ecc.). Altra è, invece, la fattispecie in esame, nella quale il principio di parità costituirebbe lo strumento per la soppressione di un regime differenziale che è stato posto proprio a tutela dei lavoratori che si trovino in una particolare condizione ritenuta, per le finalità alle quali si è fatto poc'anzi cenno, meritevole di un trattamento privilegiato rispetto agli altri dipendenti della medesima impresa.

È d'altra parte evidente, da un'angolazione alquanto diversa, che la mancata corresponsione della retribuzione trova, in relazione ai lavoratori "sani" che abbiano partecipato allo sciopero, una contropartita del tutto assente per quelli "malati" che non abbiano neppure manifestato la loro adesione ad esso nell'esercizio di quel diritto, volto a realizzare determinati obiettivi di ordine sindacale, politico, ecc. Nè infine potrebbe ritenersi che vi sia un irragionevole trattamento difforme tra il lavoratore ammalato e quello sano che, pur non avendo scioperato, non sia stato peraltro retribuito per l'intervenuto blocco della produzione: nel primo caso, si è infatti in presenza di un soggetto originariamente impossibilitato ad adempiere, mentre nel secondo il lavoratore,

pronto ad adempiere e posto dinanzi ad un'alternativa, esprime un'opzione che è può sempre interna alla dinamica delle relazioni di lavoro e che, mentre non partecipa del bilanciamento di interessi che caratterizza la condizione del dipendente ammalato, si inserisce in una dimensione nella quale entrano in tensione, con le conseguenze affermate dalla giurisprudenza, altri valori di ordine costituzionale (diritto di sciopero, libertà dell'iniziativa economica privata, diritto alla retribuzione).

In conclusione, poiché il Tribunale, nell'affermare che il rischio addossato al datore di lavoro in caso di malattia del lavoratore non possa essere esteso alle ipotesi in cui situazioni di forza maggiore abbiano provocato la paralisi dell'attività produttiva, non ha dato una corretta interpretazione della normativa sottoposta al suo esame, il primo motivo deve essere accolto: resta in tale statuizione assorbito il secondo motivo, con il quale è lamentato dai ricorrenti il vizio di omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un punto decisivo della controversia (art. 360 n. 5 c.p.c.), per avere il Tribunale erroneamente desunto l'impossibilità, da parte della società, di utilizzare la forza lavoro presente dall'esistenza, negli stabilimenti interessati, di linee produttive con lavorazione a catena.

Per effetto di quanto sopra, l'impugnata sentenza deve essere annullata e la causa rinviata ad altro giudice, designato come in dispositivo, il quale si atterrà al seguente principio di diritto:

"Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro si trovi nell'impossibilità di ricevere la prestazione per causa a lui non imputabile, il diritto alla retribuzione non vien meno per quei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia sospeso per malattia, ai sensi dell'art. 2110 del codice civile". Al medesimo giudice si demanda il regolamento delle spese processuali del presente giudizio.

p.q.m.

La Corte accoglie il primo motivo del ricorso, assorbito il secondo; in relazione al motivo accolto, cassa la sentenza impugnata e rinvia la causa, anche per le spese del presente giudizio, al Tribunale di Milano.

Così deciso a Roma, il 14 ottobre 1997.

