



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

26 MAG. 2005

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Sergio MATTONE - Presidente -

R.G.N. 12420/03

Dott. Francesco Antonio MAIORANO - Consigliere -

Cron. 11082

Dott. Alessandro DE RENZIS - Consigliere -

Rep.

Dott. Pasquale PICONE - Consigliere -

Ud. 15/04/05

Dott. Saverio TOFFOLI - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

D.M. , elettivamente domiciliato in ROMA VIA
PIEMONTE, 32, presso lo studio dell'avvocato GIUSEPPE
SPADA, rappresentato e difeso dall'AVVOCATO DAVIDE
POLLASTRO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

MANULI AUTOMOTIVE S.P.A., già MURRAY EUROPE S.P.A.,

in persona del legale rappresentante pro tempore,

elettivamente domiciliato in ROMA VIA G.G. BELLI 27,

presso lo studio dell'avvocato PAOLO MEREU, che lo

2005 rappresenta e difende unitamente all'avvocato GUIDO

1878 JUCCI, giusta delega in atti;





- controricorrente -

avverso la sentenza n. 134/03 della Corte d'Appello di

MILANO, depositata il 21/02/03 R.G.N. 256/02;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 15/04/05 dal Consigliere Dott. Saverio

TOFFOLI;

udito l'Avvocato POLLASTRO;

udito l'avvocato MAREU GIACOMO per delega MAREU

PAOLO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore

Generale Dott. Marco PIVETTI che ha concluso per

l'accoglimento del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Milano accoglieva la domanda proposta da M. D. contro la sua datrice di lavoro Manuli Automotive s.p.a. diretta all'accertamento del licenziamento per superamento del periodo di comporto intimatogli in data 5.2.2000 e alle conseguenti statuizioni di condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno. Infatti riteneva fondata la doglianza secondo cui il superamento del periodo di comporto era dovuto al comportamento della società, che, successivamente a un intervento chirurgico per ernia discale, lo aveva adibito a mansioni non compatibili con il suo stato di salute.

Proponeva appello la Soc. Manuli, mentre la controparte, in via di appello incidentale, riproponeva la tesi secondo cui il licenziamento dovesse ritenersi inefficace ai sensi dell'art. 2 della legge n. 604/1966.

La Corte d'appello di Milano, in riforma della sentenza impugnata, rigettava la domanda proposta dal lavoratore.

In particolare ricordava che il D., assunto in data 9.9.1986 con mansioni di operaio, e da ultimo addetto al forno nel reparto di saldobrasatura, era stato sottoposto ad intervento chirurgico il 29.9.1998; che il medesimo era rientrato al lavoro il 27 gennaio 1999 e al controllo medico-aziendale era stato ritenuto idoneo alla ripresa del lavoro nel reparto di provenienza, evitando la posizione eretta fissa, ripetute flessioni e sollevamento di pesi superiori a 15 Kg.; che, peraltro, dopo qualche giorno erano ricominciate le assenze (precedentemente già verificatesi dopo che il lavoratore, in data 1.7.1998, aveva fatto presente le sue condizioni di salute, aveva menzionato la necessità di un intervento chirurgico e chiesto l'assegnazione a mansioni compatibili con il suo stato di salute) e il D. era stato spostato dal reparto brasatura al reparto piegatura; che la visita medica eseguita il 27.6.1999 aveva riconosciuto l'idoneità a nuove mansioni, con la prescrizione di evitare ripetute flessioni nel caricamento del cassone.

STP

Tanto premesso, la Corte osservava che qualche perplessità sul comportamento della società era data dal fatto che nel periodo di ripresa dell'attività lavorativa nel reparto brasatura il lavoratore fosse stato oggetto di sanzioni disciplinari per avere chiesto continuamente aiuto ai colleghi e per avere eccepito di non poter compiere alcun tipo di sforzo. Tuttavia dalla deposizione del teste B. era risultato che la società aveva dato indicazioni al personale del reparto di predisporre dei rialzi per i contenitori dei pezzi in modo che il D. non si dovesse piegare, ed era risultato che i pezzi lavorati nel reparto avevano un peso massimo di un Kg. In ogni caso non era risultato che la Manuli avesse fatto lavorare il D. in condizioni non conformi alla indicazioni ricevute.

Ne conseguiva che, qualora anche con giudizio a posteriori, quale quello compiuto dal c.t.u. nel primo grado di giudizio, si dovesse ritenere che le mansioni svolte, effettuate nell'ambito delle modalità indicate dai medici, avessero contribuito ad un peggioramento delle patologie del lavoratore, ciò non si poteva imputare alla società, la quale non aveva violato le obbligazioni di cui all'art. 2087 c.c., attenendosi sempre alle indicazioni mediche ricevute.

Passando ad esaminare la tesi della violazione dell'art. 2 l. n. 604/1966, rilevava che il licenziamento era stato chiaramente e inequivocamente motivato con il superamento del periodo di comporto, con la precisazione che questo era di 366 giorni, secondo l'indicazione del c.c.n.l. e che le assenze effettuate erano state di 371 giorni totalizzati dal 7 febbraio 1997 al 4 febbraio 2000.

Contro questa sentenza il D. propone ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

La società intimata resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il primo motivo denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2 della legge n. 604/1966.

STL

Premesso, in linea di diritto, che si applicano anche al licenziamento per superamento del periodo di comporta le regole di cui all'art. 2 della legge n. 604/1966 e, in particolare, l'obbligo della comunicazione, a richiesta, dei motivi del licenziamento, e che una adeguata enunciazione dei motivi debba ricomprendere in tale ipotesi la specifica indicazione delle giornate di assenza ritenute rilevanti e integranti il comporta, si lamenta che, nella specie, nonostante la tempestiva richiesta dei motivi da parte del lavoratore (formulata con la precisazione che si richiedeva di conoscere il "calendario dettagliato dei periodi di malattia verificatisi nel triennio"), nessuna risposta era venuta dall'azienda. Si rileva che, d'altra parte, neanche nella lettera di licenziamento era contenuto tale specifico dato.

Il secondo motivo denuncia violazione erronea e contraddittoria applicazione dell'art. 2087 c.c.

Si lamenta che inspiegabilmente e con una motivazione alquanto frettolosa e contrastante con le risultanze istruttorie, la Corte d'appello abbia erroneamente ritenuto che la società convenuta non fosse incorsa nell'inadempimento delle obbligazioni di cui all'art. 2087 c.c., benché non fosse affatto vero che l'azienda si era attenuta alle indicazioni mediche ricevute e, in ogni caso, l'ampiezza del contenuto precettivo dell'art. 2087 c.c. non consentisse di esonerare la società dalla responsabilità per inadempimento degli obblighi derivanti dalla norma citata soltanto per il fatto di avere osservato le prescrizioni del medico aziendale.

In particolare si rileva che il lavoratore, durante la fase iniziale di rientro dopo l'operazione, essendo addetto al carico e allo scarico del forno di brasatura, era stato costretto a compiere quelle ripetute flessioni del tronco la cui esclusione era stata prescritta dal medico dell'azienda quale condizione di idoneità alla mansione.

Si osserva, poi, che le deposizioni testimoniali avevano confermato che le mansioni affidate al lavoratore dopo la sua assegnazione alla postazione di piegatura e

STL

fonatura richiedevano ripetute torsioni e flessioestensioni del busto, ancora una volta in palese contrasto con le condizioni poste dal medico competente.

Si richiamano su tali punti le osservazioni rese al c.t.u. dal c.t. di parte, non specificamente contestate dal c.t. della convenuta, e le conclusioni del c.t.u., secondo cui "il lavoratore, pur sottoposto dopo l'intervento chirurgico, a mansioni lavorative più leggere, solo nel senso di sollevamento di gravi, non è stato tuttavia sufficientemente tutelato sotto il profilo chinesilogico secondo le indicazioni espresse dal medico competente, che non solo aveva prescritto una limitazione del carico, ma anche una riduzione dell'uso della funzione lombo-sacrale".

In punto di diritto si fa riferimento al principio secondo cui l'imprenditore, a norma dell'art. 2087 c.c., deve, con la diligenza richiesta dall'art. 1176 c.c. e un comportamento improntato a criteri di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c., predisporre adeguati mezzi di tutela della salute del lavoratore ed esercitare diligente sorveglianza e controllo sulla loro applicazione. Si richiama anche il principio secondo cui, in caso di sopravvenuta inidoneità psico-fisica parziale del lavoratore, l'imprenditore deve assegnare quest'ultimo a mansioni idonee da ricercare primariamente nell'ambito di quelle equivalenti ex art. 2103 c.c. e, se necessario, anche nell'ambito di mansioni inferiori che siano accettate dal lavoratore al fine di evitare il licenziamento, restando in ogni caso vietata la permanenza del lavoratore in mansioni pregiudizievoli al suo stato di salute.

Nella specie, invece, la società aveva omesso le misure doverose atte ad evitare un peggioramento dello stato di salute del D., di conseguenza costretto a ripetute assenze, e non aveva ricercato le mansioni idonee rispetto al documentato stato di salute del medesimo, che al contrario era stato sottoposto a procedimenti disciplinari per avere "infastidito" i colleghi con richieste di aiuto.

Il primo motivo non è fondato.

STL

Questa Corte ha ritenuto che la specialità della causa di risoluzione del rapporto di lavoro consistente nel superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, rispetto alla generale disciplina limitativa dei licenziamenti, dettata dalla legge n. 604/1966, n. 108 del 1990 e dall'art. 18 della l. n. 300/1970, riguardi la disciplina sostanziale attinente alle ragioni e i motivi del licenziamento e non anche l'aspetto concernente la forma dell'atto e la comunicazione dei motivi del recesso, dato che nessuna regolamentazione speciale è dettata sul punto dall'art. 2110 c.c., con la conseguenza che al riguardo trovano applicazioni le disposizioni dell'art. 2 della legge n. 604/1966, così come modificato dall'art. 2 della legge n. 108/1990 (Cass. 24 gennaio 1997 n. 716, 13 dicembre 1999 n. 13992, 20 dicembre 2002 n. 18199). Circa la specificità della motivazione si è recentemente precisato che, dovendo essa consentire al lavoratore, ancor prima del giudizio, di rendersi conto di quali assenze gli vengano imputate e di replicare adeguatamente, è necessaria l'indicazione esauriente e specifica di tutte le assenze per malattia poste alla base del recesso (Cass. n. 18199/2002, cit.).

Tale ultima puntualizzazione non è condivisa da questo collegio e in realtà in tali termini non appare già rinvenibile nella giurisprudenza precedente, che aveva piuttosto aveva valutato negativamente o il riferimento da parte del giudice ad assenze verificatesi al di fuori del periodo menzionato nella lettera di licenziamento (Cass. 30 marzo 1984 n. 2134) o eccedenti il dato quantitativo specificato nella stessa lettera (Cass. 13 agosto 1996 n. 7525), oppure una motivazione ampiamente generica (Cass. 2 dicembre 1988 n. 6546), o l'omissione totale della motivazione, pur richiesta (Cass. 24 gennaio 1997 n. 716) Al riguardo deve osservarsi che, in realtà, non essendo il licenziamento per superamento del periodo di comportamento un licenziamento disciplinare, solo impropriamente riguardo ad esso si può parlare di "contestazione" delle assenze. Ai fini in esame tale tipo di recesso è assimilabile piuttosto a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, causale di licenziamento a cui si fa riferimento anche per le ipotesi di impossibilità della prestazione riferibile alla persona del lavoratore diverse

STL

dalla malattia (perdita di permessi amministrativi necessari per lo svolgimento di determinate mansioni o funzioni, carcerazione preventiva, ecc.).

Il criterio in base al quale valutare l'adeguatezza della motivazione è quindi quella della sufficiente individuazione della causale, anche dal punto di vista fattuale e non solo in via meramente astratta e qualificatoria, e non quella della completa e minuta descrizione delle circostanze di fatto relative alla causale stessa, tenendo presente anche che quest'ultima, in caso di assenze per malattia, riguarda avvenimenti di cui il lavoratore è a conoscenza diretta. Non è necessaria quindi l'indicazione dei singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti, ai fini delle valutazioni che il lavoratore preliminarmente deve compiere prima dell'eventuale giudizio, anche indicazioni più complessive, idonee ad evidenziare il superamento del periodo di comporto in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, come per esempio l'indicazione del numero totale delle assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere del datore di lavoro di compiutamente allegare e provare nella eventuale sede giudiziaria i fatti costitutivi del potere esercitato.

Non è quindi giustificatamente censurata la valutazione nella specie compiuta sul punto dal giudice di merito.

E' invece fondato il secondo motivo.

E' opportuno premettere in linea di diritto che il datore di lavoro, una volta che sia emerso che il lavoratore, addetto a prestazioni di tipo manuale, presenta infermità che mettono in dubbio la compatibilità delle mansioni cui è addetto con il suo stato di salute, ha il dovere di verificare tale compatibilità e di assumere i provvedimenti conseguenti, a norma dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 4, comma 5, lett. c) del d.lgs. n. 626/1994 (cfr. Cass. 22 aprile 1997 n. 3455, 2 agosto 2001 n 10574). L'eventuale impossibilità, sul piano organizzativo, di assegnare il lavoratore a mansioni compatibili con le specifiche infermità e limitazioni fisiche da cui il medesimo sia affetto non giustifica l'assegnazione a mansioni non compatibili. Salva rimanendo la possibilità del

STL

datore di lavoro di licenziare il lavoratore per giustificato motivo oggettivo, in caso di comprovata impossibilità di assegnazione dello stesso a mansioni compatibili (anche con deroga al divieto ad assegnazione a mansioni di livello inferiore: cfr. Cass., sez. un., 7 agosto 1998 n. 7755). Peraltro non è in discussione che le assenze per malattia, che siano valutabili come conseguenza dell'illegittima assegnazione del lavoratore a mansioni non compatibili con il suo stato di salute, non possano rilevare ai fini del superamento del periodo di comporta.

Nella specie il giudice di merito ha escluso la violazione del dovere del datore di lavoro di non adibire il lavoratore a mansioni incompatibili con il suo stato di salute, ritenendo che la società non avesse fatto lavorare il **D.** in condizioni non conformi a quelle delle indicazioni ricevute in sede di controllo medico-aziendale (cioè, evidentemente, da parte del "medico competente", ai sensi dell'art. 16, comma 2, e 17, comma 3, del d.lgs. n. 626/1994). La ricostruzione dei relativi fatti e le conseguenti valutazioni appaiono ampiamente lacunose in rapporto al complesso delle risultanze istruttorie specificamente esposte nel ricorso.

In particolare la Corte ha ricordato che dopo l'operazione il **D.** riprese le mansioni nel reparto di saldo-brasatura e che, però, dopo qualche giorno erano ricominciate le sue assenze. Relativamente a tale episodio il giudice di merito non ha preso in considerazione le mansioni svolte dal lavoratore, che dalla deposizione del

teste **B.** avrebbero potuto essere accertate nel senso che suo compito era di caricare e scaricare i "particolari" dal forno di brasatura, con la conseguenza che si imponeva la necessità di una valutazione specifica circa la effettiva compatibilità delle mansioni concretamente da espletare con le limitazioni di cui alle prescrizioni mediche, tanto più che il consulente tecnico d'ufficio aveva ritenuto non rispettate le prescrizioni stesse, nella parte relativa alla riduzione dei movimenti lombo-sacrali.

Quanto al periodo successivo allo spostamento al reparto piegatura, la Corte ha dato rilievo ad una direttiva del datore di lavoro circa il collocamento su dei "rialzi" dei

STL

contenitori dei pezzi su cui doveva operare il **D.** ma ha omesso di motivare circa l' idoneità in concreto di tale direttiva e i periodi di tempo in cui la stessa eventualmente aveva potuto adeguatamente operare, a fronte di varie deposizioni testimoniali facenti riferimento alla necessità del lavoratore di piegarsi per prendere pezzi dal contenitore per terra (anche nell'ultimo periodo) e dell'aiuto conseguentemente richiesto dal medesimo lavoratore a colleghi e da questi prestatogli, anche su richiesta del capo reparto, a quanto pare non con continuità, come riferito dallo stesso teste **B.**

Né, come si è già accennato, la Corte ha adeguatamente motivato al fine di dissentire circa la valutazione del consulente tecnico secondo cui le mansioni affidate concretamente non avevano comportato il rispetto delle direttive mediche riguardo alla "riduzione dell'uso funzionale lombo-sacrale".

In conclusione la sentenza impugnata presenta vizio di motivazione su tali punti, decisivi ai fini delle valutazioni circa il superamento o meno del periodo di comporta, e viene quindi cassata con rinvio della causa ad altro giudice per nuovo esame.

La regolazione delle spese di questo grado è rimessa al giudice di rinvio (art. 385 c.p.c.).

P.Q.M.

La Corte rigetta il primo motivo di ricorso e accoglie il secondo; cassa la sentenza impugnata e rinvia la causa alla Corte d'appello di Torino.

Così deciso in Roma il 15 aprile 2005.

Il Presidente

Luigi Maltoni

Il Consigliere estensore

Salvo Tella

Quire Javelle
IL CANCELLIERE
Depositato in Cancelleria



oggi 26 MAR 2005
IL CANCELLIERE

Quire Javelle