

Rapporto di lavoro - Licenziamento - Scarso rendimento del lavoratore causato da impedimenti fisicisuperabili

05/03/2003 Rapporto di lavoro - Licenziamento - Scarso rendimento del lavoratore causato da impedimenti fisicisuperabili - Possibile adozione di diverse modalita' di esecuzione del lavoro -Licenziamento illegittimo

Rapporto di lavoro - Licenziamento - Scarso rendimento del lavoratore causato da impedimenti fisici superabili - Possibile adozione di diverse modalità di esecuzione del lavoro - Licenziamento illegittimo **(Corte di cassazione Sezione lavoro Sentenza 5 marzo 2003, n. 3250)**

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Milano ha rigettato l'appello della spa Hotel Rxxxx, confermando la sentenza del pretore della stessa sede di annullamento del licenziamento intimato a Caterina Casalnuovo, con ordine di reintegrazione nel posto di lavoro e condanna al risarcimento del danno.

Il giudice dell'impugnazione ha ritenuto il recesso privo di valida giustificazione perché la lavoratrice, impiegata con mansioni di cameriera ai piani presso la struttura alberghiera ed affetta da ernia lombosacrale, era in condizione di continuare a disimpegnare i compiti inerenti alla qualifica, sia pure con un rendimento minore rispetto ai livelli di produzione stabiliti dall'azienda, circostanza, questa, che certamente non integrava l'impossibilità della prestazione lavorativa che giustifica il recesso.

La cassazione della sentenza è domandata dalla società con ricorso per due motivi, ulteriormente precisati con memoria depositata ai sensi dell'art. 378 c.p.c., al quale resiste con controricorso la lavoratrice.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il primo motivo denuncia violazione di norme di diritto (art. 3 l. 604/66, in relazione agli artt. 23 e 41, comma 1, Cost., 1453, 1455, 1463, 1464 e 1363 c.c.), per avere il tribunale affermato che l'imprenditore ha l'obbligo di modificare la sua organizzazione, persino creando nuovi profili professionali, onde consentire ad un dipendente, fisicamente inidoneo alle mansioni proprie della qualifica, di continuare a prestare servizio, così imponendogli una prestazione con finalità assistenziali prevista dalla legge esclusivamente in relazione agli aventi diritto al collocamento obbligatorio e negando l'operatività dei principi propri dei contratti sinallagmatici. Richiama in particolare, a sostegno della tesi, alcuni orientamenti espressi dalla giurisprudenza della Corte.

Il secondo motivo denuncia il vizio di insufficiente motivazione in relazione all'affermazione del tribunale, secondo cui, non di impossibilità di esecuzione del contratto si sarebbe trattato, ma soltanto di riduzione del rendimento della lavoratrice, restando non esplicitate le ragioni per cui le ridotte attitudini non si sarebbero tradotte in fattispecie di impossibilità in relazione all'oggetto del contratto.

Rapporto di lavoro - Licenziamento - Scarso rendimento del lavoratore causato da impedimenti fisicisuperabili

La Corte, esaminati unitariamente i due motivi per la connessione tra le argomentazioni, li giudica infondati.

Diversamente da quanto assume la ricorrente, gli orientamenti espressi dalla giurisprudenza della Corte non confortano le tesi sostenute.

La fattispecie, invero, non partecipa della natura di quelle esaminate dalla sentenza delle Sezioni unite della Corte 7755/98, nonché da Cassazione 10339/00, poiché il giudice del merito ha escluso in fatto, con accertamento non specificamente censurato, che la lavoratrice fosse divenuta inidonea alle mansioni proprie della qualifica di cameriera ai piani, sicché non possono venire in considerazione i contenuti ed i limiti dell'obbligo del datore di lavoro di reperire una diversa collocazione del dipendente compatibile con gli assetti organizzativi dell'impresa.

Il tribunale ha escluso che ricorresse l'ipotesi di sopravvenuta impossibilità totale o parziale della prestazione lavorativa, tale da giustificare il licenziamento del lavoratore ai sensi dell'art. 3 della l. 604/66, atteso che l'impedimento fisico della lavoratrice aveva determinato solo una mera difficoltà nello svolgimento delle mansioni precedentemente espletate in relazione al rendimento minimo del riassetto di un certo numero di stanze dell'albergo. La lavoratrice, infatti, lavorava in coppia con altra cameriera limitandosi alla pulizia dei bagni, e in questo modo, secondo le allegazioni dell'impresa, il risultato produttivo restava al di sotto del minimo, con notevole aggravio dei costi.

La giurisprudenza della Corte ha già avuto modo di precisare che la mera difficoltà nell'espletamento delle mansioni inerenti alla qualifica a causa di impedimenti fisici, che sia superabile mediante l'adozione di diverse modalità di esecuzione del lavoro, compatibili con l'organizzazione aziendale, cui il datore di lavoro è tenuto nell'ambito del suo dovere di cooperazione anche a norma dell'art. 2087 c.c. non concreta giustificato motivo di recesso (Cassazione 8152/93).

La decisione del tribunale è conforme a tale principio di diritto, atteso che le regole sul riparto dell'onere della prova (art. 5 legge 604/66) obbligavano il datore di lavoro a dimostrare che, nel caso concreto, non di mera difficoltà si trattava ma di impossibilità assoluta o parziale (1463 e 1464 c.c.).

D'altra parte, la ricorrente finisce per contestare direttamente - e perciò in modo non ammissibile in sede di sindacato di legittimità - la valutazione del tribunale secondo cui a fondamento del recesso era stata posta una situazione di rendimento lavorativo inferiore al minimo, minimo che lo stesso imprenditore aveva determinato.

Orbene, in tema di rendimento lavorativo inferiore al minimo contrattuale, o d'uso, la giurisprudenza della Corte enuncia il principio secondo cui non integra ex se l'inesatto adempimento che, a norma dell'art. 1218 c.c., si presume, fino a prova contraria, imputabile a colpa del debitore, dato che, nonostante la previsione di minimi quantitativi, il lavoratore è

Rapporto di lavoro - Licenziamento - Scarso rendimento del lavoratore causato da impedimenti fisicisuperabili

obbligato a un facere e non ad un risultato, e l'inadeguatezza della prestazione resa può essere imputabile alla stessa organizzazione dell'impresa o comunque a fattori non dipendenti dal lavoratore.

Conseguentemente, in relazione al cosiddetto scarso rendimento, il datore di lavoro che intenda farlo valere quale giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ai sensi dell'art. 3 legge 604/66, non può limitarsi a provare il mancato raggiungimento del risultato atteso ed eventualmente la sua oggettiva esigibilità, ma è onerato dalla dimostrazione di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, quale fatto complesso alla cui valutazione deve concorrere anche l'apprezzamento degli aspetti concreti (Cassazione 14605/00; 11001/00; 5048/99; 1421/96).

Appare evidente come principi non meno rigorosi debbano presiedere alla valutazione dello scarso rendimento, qualora si intenda attribuire ad esso rilevanza ai fini di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Siffatta rilevanza, infatti, può essere riconosciuta solo ove cagioni la perdita totale dell'interesse del datore di lavoro alla prestazione, all'esito di un'indagine condotta alla stregua di tutte le circostanze della fattispecie concreta, compreso fra questa il comportamento del datore di lavoro, per accertare se il medesimo, obbligato non solo al pagamento della retribuzione ma anche a predisporre i mezzi per l'esplicazione dell'attività lavorativa, si sia o meno attivato per prevenire o rimuovere situazioni ostative allo svolgimento della prestazione lavorativa (cfr. Cassazione 4937/85). E nella specie il tribunale ha accertato che lo scarso rendimento si poneva in nesso di derivazione causale con i moduli organizzativi ed i minimi produttivi stabiliti dal datore di lavoro ai fini del disimpegno delle mansioni proprie del personale con qualifica di cameriera ai piani.

Queste considerazioni assorbono tutti gli altri profili di censura dei motivi di ricorso.

Le spese e gli onorari del giudizio di cassazione, nella misura di cui in dispositivo, sono poste a carico della parte soccombente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese in euro 12,10 e in euro 2.000,00 per onorari.