

Cassazione: è discriminatorio il licenziamento del dipendente divenuto disabile per malattia
(Cass. civ., Sez. Lav., ord. 20 ottobre 2022, n. 30971)

È discriminatorio, e quindi nullo, il licenziamento del dipendente divenuto disabile per malattia, anche se motivato da riorganizzazione aziendale con conseguente soppressione del posto di lavoro. È quanto statuito dalla Sezione Lavoro della Corte di Cassazione con l'ordinanza 20 ottobre 2022, n. 30971. La mancata sostituzione del dipendente e la mancata assunzione di un'ulteriore risorsa destinata a coprirne la posizione non esclude, infatti, la natura discriminatoria del licenziamento irrorato in ragione dello status di handicap del dipendente.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente -
Dott. LEONE Margherita Maria - rel. Consigliere -
Dott. GARRI Fabrizia - Consigliere -
Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere -
Dott. MICHELINI Gualtiero - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso 16052-2019 proposto da:

F.P. S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA LINNEO 8, presso lo studio dell'avvocato STEFANO CASERTA, che la rappresenta e difende;
- ricorrente principale -

C.R., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA PAOLO DI DONO N. 3/A, presso lo studio dell'avvocato PAOLO DE BERARDINIS, che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati VINCENZO MOZZI, DANIELE MARIANI;

- controricorrente - ricorrente incidentale -
avverso la sentenza n. 636/2019 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 18/03/2019 R.G.N. 1448/2018;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
04/05/2022 dal Consigliere Dott. MARGHERITA MARIA LEONE.

FATTI DI CAUSA

La Corte di appello di Milano con la sentenza n. 636/2019 aveva accolto il reclamo di C.R. avverso la decisione con cui il tribunale aveva disatteso la domanda dallo stesso proposta nei confronti F.P. spa, diretta alla declaratoria di illegittimità del licenziamento comunicato il 24 maggio 2017 per giustificato motivo oggettivo. La corte territoriale aveva ritenuto sussistente, nel recesso datoriale, al di là della esistenza di una riorganizzazione dell'azienda con soppressione del posto occupato dal C., una ragione di discriminazione soggettiva in ragione dello status di handicap del dipendente. Tale convincimento era tratto, in particolare, da una mail (9.3.2017) inviata dal Presidente del Consiglio di amministrazione al Direttore generale, che, per contenuto inequivoco circa la volontà di recedere dal rapporto di lavoro in questione a causa della condizione di salute ed handicap del dipendente, e per tempestività temporale rispetto al recesso adottato, risultava esemplificativa delle reali ragioni sottese all'atto di licenziamento costituite dalla volontà di sostituire il dipendente con altro "più capace".

Avverso detta decisione la F.P. spa proponeva ricorso cui resisteva C.R. con controricorso anche contenente ricorso incidentale, pure coltivato con successiva memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1) Ccn il primo motivo è dedotta la violazione degli artt. 1324 e 1362 c.c. in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3.

E' denunciata l'errata interpretazione della mail del 9 Marzo 2017 in quanto effettuata in violazione dei criteri ermeneutici di cui alle richiamate disposizioni codicistiche; in particolare la società si duole della mancata considerazione delle misure adottate dall'azienda per ridurre le mansioni del C. al fine di agevolarlo per la malattia da cui era afflitto.

La censura è inammissibile poiché non risulta coerente rispetto alla denunciata violazione del criterio interpretativo, evidentemente diretto a cogliere la ratio e la volontà del documento per quanto in esso contenuto, ma non certamente influenzabile dalla presenza di possibili diverse ragioni, estranee al documento in esame. Le misure agevolative richiamate (mansioni assegnate ad altri, macchina aziendale con dispositivi speciali, alleggerimento dei compiti), asseritamente dimostrative del buon comportamento datoriale, se pur apprezzabili in un contesto valutativo più ampio, non possono direttamente mutare il contenuto del documento in questione o modificarne il valore interpretativo.

2) La seconda censura denuncia l'omesso esame circa un fatto decisivo in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 5, per avere la Corte territoriale ignorato che il provvedimento espulsivo era intervenuto dopo circa 5 anni e, quindi, dopo un lungo lasso temporale dall'insorgere della malattia.

Altresì non considerata una ulteriore importante circostanza quale la mancata sostituzione del lavoratore e la mancata assunzione di un'ulteriore risorsa destinata a coprire la posizione del C.. Tali rilievi fattuali avrebbero dovuto condurre ad una differente valutazione.

I motivi risultano inconferenti in quanto la Corte territoriale in sentenza ben spiega che la ragione del recesso deve essere collocata in stretta dipendenza con quanto espresso nella mail, attribuendo, in tal modo, scarso rilievo alla data di insorgenza della malattia, (peraltro notoriamente a progressivo aggravarsi), e non significativo rilievo alla mancata sostituzione del dipendente in

quanto, come affermato chiaramente dalla Corte, la ragione di carattere organizzativo è secondaria rispetto alla ragione discriminatoria, motivo di recesso.

3) Con il terzo motivo si denuncia la violazione del D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3, della L. n. 300 del 1970, art. 15 in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

La società rileva come la Corte di merito abbia fornito una interpretazione errata circa il concetto di accomodamenti ragionevoli cui il datore di lavoro sarebbe tenuto in presenza di lavoratori con disabilità.

Si rileva che la Corte territoriale aveva escluso di occuparsi degli "accomodamenti ragionevoli" ritenendolo irrilevante. Aveva pure considerato superflua l'indagine sul demansionamento e, come detto, sulle diverse misure azionate per dare consistenza a quei "ragionevoli accomodamenti" richiamati, in quanto oggetto del giudizio non erano questi ultimi o la loro efficacia, ma il licenziamento quale frutto di una condotta discriminatoria non contrastabile da precedenti azioni costituenti "ragionevoli accomodamenti".

Rispetto a tale statuizione, pertanto, assume scarso rilievo ogni indagine su eventuali accomodamenti in quanto ciò di cui si discute è esattamente il punto di "rottura" di eventuali accomodamenti, manifestatosi nel recesso adottato per le ragioni contenute nella mail richiamata. La ragione discriminatoria, per come individuata dalla corte territoriale nella mail del marzo 2017, si pone, invero, in netto contrasto con eventuali precedenti modalità di sostegno, agevolative rispetto alla malattia del dipendente, e costituisce un fatto di per sé determinante ai fini della valutazione della legittimità del recesso. Il motivo deve dunque essere disatteso.

4) Con ultimo motivo la società si duole dell'omesso esame circa un fatto decisivo quale la riduzione degli incarichi assegnati fin dal 2013 a parità di inquadramento, dimostrativo della correttezza della condotta datoriale.

Il motivo è inammissibile. Come già rilevato con riferimento alla seconda censura, l'oggetto del giudizio è costituito dal licenziamento e dalle ragioni determinative dello stesso. In valutazione è dunque il comportamento finale e la decisione del datore di lavoro di estromettere il lavoratore per motivi afferenti al suo stato di salute e, dunque, per questo valutati come discriminatori. In tale contesto nessun effetto diversamente determinante avrebbe potuto avere l'accertamento ritenuto omesso, stante la sua non decisività.

Il ricorso principale deve essere rigettato.

5) Con ricorso incidentale il C. deduce la violazione degli artt. 91,92,132 c.p.c., D.M. n. 55 del 2014, come modificato, in relazione alle spese liquidate dalla corte territoriale in riferimento al giudizio di primo grado. In particolare deduce che nella determinazione non si sarebbe tenuto conto che nel particolare rito in materia di licenziamenti, il primo grado è costituito da due differenti fasi (sommatoria ed a cognizione piena), per le quali le spese devono essere differenzialmente liquidate in misura adeguata. Deve premettersi che la corte territoriale ha liquidato, nella misura di E. 5.800,00, le spese del "primo grado del giudizio", con ciò facendo pertanto riferimento, implicitamente, a tutto il giudizio di primo grado, comprensivo delle due fasi (sulla composizione bifasica del giudizio di primo grado Cass. n. 27655/2017).

Questa Corte ha precisato che "In tema di liquidazione delle spese processuali che la parte soccombente deve rimborsare a quella vittoriosa, la determinazione degli onorari di avvocato e degli onorari e diritti di procuratore costituisce esercizio di un potere discrezionale del giudice che,

qualora sia contenuto tra il minimo ed il massimo della tariffa, non richiede una specifica motivazione e non può formare oggetto di sindacato in sede di legittimità" (Cass. n. 20289/2015).

Coerentemente al principio enunciato, a cui si intende dare continuità, è da rigettare il ricorso incidentale sul punto in quanto non specificato come, rispetto alla unicità del giudizio di primo grado, siano stati violati i minimi tariffari, non potendo ciò desumersi dalla indicazione degli importi considerati per ogni singola "fase".

Con riguardo al contributo unificato di cui si chiede la restituzione questa Corte ha precisato che "In tema di spese processuali, qualora il provvedimento giudiziale rechi la condanna alle spese e, nell'ambito di essa, non contenga alcun riferimento alla somma pagata dalla parte vittoriosa a titolo di contributo unificato, la decisione di condanna deve intendersi estesa implicitamente anche alla restituzione di tale somma, in quanto il contributo unificato, previsto dal D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, costituisce un'obbligazione "ex lege" di importo predeterminato, che grava sulla parte soccombente per effetto della stessa condanna alle spese, la cui statuizione può conseguentemente essere azionata, quale titolo esecutivo, per ottenere la ripetizione di quanto versato in adempimento di quell'obbligazione" (Cass. n. 18529/2019).

La censura anche su tale profilo deve essere disattesa, risultando implicita la condanna alla restituzione del contributo unificato nel dictum di condanna alle spese di lite contenute nella decisione impugnata.

In ragione del rigetto anche del ricorso incidentale, le spese devono essere compensate per un quarto (1/4) e liquidate, per intero in Euro 4.000,00, poste a carico, in tale residua misura, del ricorrente principale.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente principale e di quello incidentale dell'ulteriore importo, a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis ove dovuto.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso principale e rigetta il ricorso incidentale; compensa per 1/4 le spese di lite che liquida per l'intero in Euro 4.000,00 per compensi ed Euro 200,00 per spese oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge, ponendo la residua parte, così determinata, a carico del ricorrente principale.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente dell'ulteriore importo, a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis ove dovuto.

Così deciso in Roma, il 4 maggio 2022.

Depositato in Cancelleria il 20 ottobre 2022.