

Crisi di panico, ansia e trasferimento del lavoratore

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 29954 del 13 dicembre 2017, ha stabilito che un datore di lavoro deve garantire la compatibilità dello stato di salute dei propri dipendenti con le mansioni loro affidate e il luogo di lavoro.

.....

La Corte Suprema con la pronuncia in oggetto ha stabilito che il datore deve operare un bilanciamento degli interessi fra azienda e dipendente e assicurare la compatibilità dello stato di salute con le mansioni e la sede di lavoro.

Il fatto

La controversia trae la sua origine dalla pronuncia con cui il tribunale di primo grado accoglieva la domanda di una lavoratrice, accertando che la lavoratrice era affetta da un "disturbo d'ansia generalizzato" e ritenendo illegittimo il trasferimento disposto presso un altro comune rispetto a quello di lavoro abituale.

In grado di appello, cui si era rivolta la società, la sentenza veniva riconfermata, in quanto i giudici del riesame ritenevano che fossero infondate le censure dell'appellante. Premesso infatti che incombeva alla datrice di lavoro dimostrare le ragioni del trasferimento presso l'ufficio dove la lavoratrice era stata trasferita, a seguito delle indicazioni del collegio medico veniva confermato l'impianto argomentativo del primo giudice, rilevando che in base alla Consulenza Tecnica d'Ufficio medico legale era emerso che la dipendente era affetta da un disturbo d'ansia generalizzato che la rendeva inidonea all'uso del mezzo privato e che quindi il posto di lavoro poteva essere raggiunto solo con mezzo pubblico con assegnazione ad una sede raggiungibile dalla propria residenza con corse dirette, come indicato dal perito d'ufficio.

In aggiunta, i giudici dell'appello affermavano che la società non poteva addurre le esigenze della sede di destinazione, posto che la dipendente aveva contattato un collega disponibile a trasferirsi al suo posto presso quella sede, lasciandole la sua posizione lavorativa nel Comune a lei congeniale, ma tale scambio non si era potuto effettuare per il rifiuto della datrice di lavoro.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che i giudici del merito si sarebbero "appiattiti" sulle conclusioni della CTU e delle due relazioni dei periti d'ufficio ed avrebbero esposto in modo inidoneo le ragioni addotte a sostegno della perizia. In particolare la corte non avrebbe motivato in ordine alla possibilità di utilizzo dei mezzi pubblici, nè la ragione per cui "sarebbe preferibile" assegnare la dipendente ad altra unità e inoltre non avrebbe motivato sull'effettivo disagio (in termini patologici) pretesamente sofferto, ma avrebbe solo dato risalto alle difficoltà della

lavoratrice nel dipendere dalle coincidenze di orario dei mezzi pubblici necessari per giungere presso la sede di lavoro.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni di tale decisione, i Giudici di legittimità affermavano che le relazioni peritali avevano illustrato compiutamente la condizione psichica della dipendente e la corte territoriale aveva correttamente ripreso tali conclusioni esplicitando in maniera coerente e priva di vizi logici la ragione per cui l'infermità della lavoratrice non era compatibile con tragitti di mezzi pubblici non diretti, ma soggetti a coincidenze, che influivano sullo stato di ansia dovuto al disturbo di cui la stessa era affetta.

La Suprema Corte proseguiva sottolineando che “quando il giudice aderisce alle conclusioni del CTU, tenendo altresì conto dei rilievi dei CTP, replicandovi, esaurisce l'obbligo della motivazione con l'indicazione delle fonti del suo convincimento; non è quindi necessario che egli si soffermi sulle contrarie deduzioni dei consulenti di fiducia che, anche se non espressamente confutate, restano implicitamente disattese perché incompatibili con le argomentazioni accolte”.

Ricordavano inoltre gli Ermellini che sul datore di lavoro grava l'obbligo di osservare l'art. 2087 c.c. in termini di tutela delle condizioni di salute della dipendente, dovendo assicurarsi la compatibilità dello stato di salute con le mansioni e con la sede di lavoro, nonché l'onere ex art. 2103 c.c. di provare le ragioni obiettive del trasferimento.

Pertanto, andava censurata la scelta della società che non aveva autorizzato, vista la disponibilità del collega della lavoratrice, lo scambio materialmente possibile tra le sedi di lavoro, sia stante l'omogeneità delle mansioni che riguardo la situazione pressochè simile dell'organico nelle due sedi, in quanto la decisione aziendale avrebbe dovuto operare bilanciando equamente i contrapposti interessi in gioco.

Per tutto quanto sopra, la Cassazione respingeva il ricorso.

In definitiva

La sentenza qui in commento ci ricorda che in base al codice civile è un dovere dell'azienda quello di tutelare l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti e ciò vale a dire la loro salute. Garantire questo significa non solamente verificare se le mansioni cui il lavoratore è addetto sono compatibili con gli eventuali disturbi (anche psichici) , ovviamente certificati, cui è affetto, ma anche la sede di lavoro.

Come nel caso specifico considerato, per esempio, la Cassazione ha definito che non può essere soggetta a trasferimento una lavoratrice affetta da un grave disturbo di ansia generalizzata, che la porta a non poter servirsi dell'autovettura privata ma solamente dei

mezzi pubblici e per di più per brevi periodi. Nel caso, il trasferimento in una sede più lontana e difficilmente raggiungibile non è pertanto coerente con il principio suesposto, tanto più che nella fattispecie un collega si era reso disponibile allo scambio.

In generale , vale comunque la pena di ricordare che più volte la giurisprudenza anche di legittimità ha sostenuto che il trasferimento del dipendente può avvenire solo se l'azienda dimostra che, alla base del provvedimento, vi sono delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive (e che tale presupposto non è invece necessario nel caso di trasferimento nell'ambito della stessa unità produttiva, specificando che ai fini del trasferimento, per unità produttiva si intende l'entità aziendale che – eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati nel territorio del medesimo comune – si caratterizza per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisce per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale . Pertanto, non costituisce unità produttiva l'articolazione aziendale - stabilimento, ufficio o reparto - che, sebbene dotata di una certa autonomia amministrativa, è destinata a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie rispetto sia ai fini generali dell'impresa, sia ad una frazione dell'attività produttiva della stessa.)

E' vero quindi che se non dovessero esservi alternative al trasferimento, il datore di lavoro è legittimato a disporre il licenziamento (come per esempio nell'ipotesi in cui l'azienda sta cambiando sede o ha spostato il ramo cui era adibito il lavoratore), ma è vero anche che in questo caso prima del licenziamento il datore deve dimostrare di aver tentato il già noto *repechage*, ovvero la ricollocazione del proprio dipendente ad altre mansioni, se esistenti e disponibili (cioè non occupate già da altri colleghi).