

## ***Inabilità alle mansioni precedentemente svolte, impossibilità sopravvenuta e licenziamento***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 12489 del 17 Giugno 2015 , ha ribadito che un giudizio pur di totale inabilità del lavoratore alle mansioni precedentemente svolte, formulato ex art. 5 legge n. 300/70 dalla Commissione medica ospedaliera, come non impone il licenziamento così non integra un caso di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa tale da risolvere il rapporto, essendo pur sempre onere del datore di lavoro dimostrare l'inesistenza in azienda di altre mansioni (anche diverse ed eventualmente inferiori) compatibili con lo stato di salute del lavoratore e a lui attribuibili senza alterare l'organizzazione produttiva, sempre che il dipendente non abbia già manifestato, a monte, il rifiuto di qualsiasi diversa assegnazione.*

.....

In tema di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa, che porti come conseguenza la risoluzione del rapporto, l'onere di provare che non sussistono in azienda altre mansioni possibili compatibili con lo stato di salute del lavoratore e che non alterino l'organizzazione aziendale , rimane a carico del datore di lavoro , a meno che il dipendente non abbia già espresso da subito la sua volontà a rifiutare qualsiasi diversa assegnazione.

### ***Il fatto***

Il caso trae origine dalla controversia sorta a seguito del licenziamento per sopravvenuta totale inabilità al lavoro di una lavoratrice (ausiliaria socio sanitaria dipendente di una casa di cura) la quale , avendo adito il tribunale di primo grado , aveva ottenuto una sentenza a lei favorevole di illegittimità del provvedimento espulsivo , con la sua conseguente reintegra nel posto di lavoro e condanna dell'azienda al risarcimento dei danni.

La società datrice di lavoro aveva in seguito proposto ricorso in sede di appello , ma i giudici di secondo grado avevano rigettato il gravame.

Contro tale sentenza l'azienda proponeva quindi ricorso per cassazione, in particolare sostenendo che i giudici non avevano considerato che il licenziamento era stato

correttamente intimato unicamente in base al giudizio reso da un organismo pubblico, ossia dalla Commissione medica ospedaliera, che all'epoca aveva giudicato la dipendente totalmente e permanentemente inabile al lavoro, il che di per sé impediva la prosecuzione del rapporto e giustificava il recesso, senza che si dovesse accertare la possibilità di adibire la dipendente ad altre mansioni equivalenti od inferiori e dovendosi avere riguardo solo a quella che era la situazione di totale inabilità all'epoca accertata.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici di legittimità, nelle motivazioni, precisavano in primo luogo che, nel caso in esame, la sentenza oggetto di impugnazione aveva diffusamente motivato la propria condivisione delle relazioni dei c.t.u. le quali, sia in primo che in secondo grado, avevano confermato il giudizio di non incompatibilità (fatte salve talune limitazioni), già all'epoca del licenziamento (come si evinceva dalla relazione tecnica trascritta proprio in ricorso), della infermità riscontrata nella lavoratrice con le mansioni di ausiliaria socio-sanitaria da lei espletate alle dipendenze della Casa di cura.

Dunque, proseguiva la Corte, anche a voler avere riguardo solo alla situazione in essere alla data del licenziamento, i giudici di merito avevano dato atto che non sussisteva incompatibilità fra patologia e mansioni della lavoratrice.

Ma, continuavano i Giudici, “neppure un ipotetico mutamento di tale situazione verificatosi dopo il recesso lo avrebbe giustificato, atteso che, ad ogni modo, la società non era vincolata al difforme giudizio all'epoca espresso dalla Commissione medica ospedaliera ex art. 5 della legge n. 300/70, perché esso non ha valore vincolante né per il datore di lavoro né per il giudice, che, infatti, può sottoporlo al proprio controllo nel contesto più ampio di tutte le prove acquisite, avvalendosi, se del caso, dell'ausilio di un consulente tecnico. Conseguentemente, in caso di contrasto tra l'accertamento sanitario predetto e la consulenza disposta nel corso del processo, il giudice del merito è tenuto a porre a raffronto le diverse risultanze allo scopo di stabilire quale sia maggiormente attendibile e convincente, con un apprezzamento valutativo sottratto al sindacato di legittimità ove correttamente e logicamente motivato”.

In conclusione, la Corte Suprema definiva che un giudizio pur di totale inabilità del lavoratore alle mansioni precedentemente svolte, formulato ex art. 5 della legge n.

300/70 dalla Commissione medica ospedaliera, “ come non impone il licenziamento così non integra un caso di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa tale da risolvere il rapporto, essendo pur sempre onere del datore di lavoro dimostrare l'inesistenza in azienda di altre mansioni (anche diverse ed eventualmente inferiori) compatibili con lo stato di salute del lavoratore e a lui attribuibili senza alterare l'organizzazione produttiva , sempre che il dipendente non abbia già manifestato, a monte , il rifiuto di qualsiasi diversa assegnazione”. Ipotesi quest'ultima non verificatasi.

Per il resto le censure rivolte alla relazione del c.t.u., motivatamente condivisa dalla gravata sentenza, non erano in grado di scalfirla.

Infatti, spiegavano i Giudici , il vizio di motivazione della sentenza che abbia aderito alle conclusioni del consulente tecnico d'ufficio è ravvisabile solo in caso di palese deviazione dalle nozioni correnti della scienza medica (la cui fonte va indicata dal ricorrente) o nell'omissione degli accertamenti strumentali dai quali, secondo le predette nozioni, non si possa prescindere per la formulazione di una corretta diagnosi.

Al di fuori di tale ambito la censura costituisce mero dissenso diagnostico non attinente a vizi del processo logico-formale, che si traduce, quindi, in una inammissibile critica del convincimento del giudice.

Con il ricorso in esame non erano peraltro stati dedotti vizi logico-formali concretizzatisi

in deviazioni dalle nozioni della scienza medica o sostanziatisi in affermazioni manifestamente illogiche o scientificamente errate, ma erano state effettuate solo osservazioni concernenti il merito di causa, non deducibili innanzi alla Corte Suprema.

Per tutto quanto sopra , il ricorso veniva rigettato

### ***In definitiva***

Un giudizio pur di totale inabilità del lavoratore alle mansioni precedentemente svolte, come non impone il licenziamento così non integra un caso di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa tale da risolvere il rapporto, essendo pur sempre onere del datore di lavoro dimostrare l'inesistenza in azienda di altre mansioni (anche diverse ed eventualmente inferiori) compatibili con lo stato di salute del lavoratore e a lui attribuibili senza alterare l'organizzazione produttiva, sempre che il dipendente non abbia già manifestato, a monte, il rifiuto di qualsiasi diversa assegnazione.