

Licenziamento per inidoneità fisica, spostamento di mansioni e art. 2103 c.c.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24377 del 30 Novembre 2015, ha statuito, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'illegittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni diverse dall'inquadramento, a nulla rilevando il fatto che il lavoratore abbia dato il suo consenso allo svolgimento delle stesse.

.....

La Corte Suprema ha definito con la sentenza in commento che non si può licenziare un dipendente in quanto inidoneo alle mansioni a lui attribuite se le stesse sono diverse rispetto a quelle per le quali è stato assunto e nonostante il fatto che il dipendente abbia accettato di svolgerle ugualmente.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con la quale la Corte d'appello, in riforma della decisione emessa dal Tribunale di primo grado, dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato da una società ad un dipendente, con la conseguente condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro, al risarcimento del danno ed al versamento dei contributi previdenziali.

Nella fattispecie, la Corte osservava che la lettera di licenziamento indicava, quale giustificato motivo, la "sopravvenuta inidoneità fisica all'impiego" ossia alle mansioni, (nel caso concreto corrispondenti al quinto livello del c.c.n.l. 8 luglio 2010 per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali, di operaio adibito alla conduzione ed alla manovra di qualsiasi mezzo e/o attrezzatura di particolare complessità, compresi i mezzi speciali).

La società convenuta in giudizio aveva eccepito che il dipendente era stato dichiarato dai competenti organi medici inidoneo al trasporto manuale di carichi pesanti più di cinque chilogrammi, e che questa inidoneità alla movimentazione manuale dei bagagli rendeva inutilizzabile la residua capacità di guida e manovra di mezzi meccanici, ossia ad un'attività di pochi minuti al giorno, per di più ridotta già da tempo a causa di un calo di voli e di passeggeri.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La Corte d'appello notava ancora che la movimentazione dei bagagli non rientrava in alcuna delle mansioni comprese nel quinto livello, ossia in quelle assegnate ai sensi del suddetto contratto collettivo, onde la non idoneità fisica a quell'attività, quand'anche espletata di fatto, non poteva costituire motivo oggettivo di licenziamento.

In particolare quell'attività non era riconducibile alle mansioni, previste dal contratto collettivo per il quinto livello, degli "operai che, pur partecipando al lavoro di altri, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica l'attività di un gruppo di lavoratori di livello immediatamente inferiore"

Che poi il volume di affari della società si fosse ridotto da tempo era circostanza irrilevante, posto che unica causa della lettera di licenziamento era stata la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, osservando, per quanto qui di interesse, che, seppure le mansioni di carico e scarico dei bagagli non erano tra quelle previste nel contratto collettivo nel livello di appartenenza del lavoratore, esse erano state di fatto da lui svolte fin dal giorno dell'assunzione al lavoro, con la conseguenza che, insieme alle mansioni proprie di quel livello, esse costituivano oggetto del contratto individuale ed erano perciò esigibili dalla datrice di lavoro.

La ricorrente aggiungeva quindi che la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore alla movimentazione dei bagagli non permetteva di mantenerlo in servizio, ossia di evitarne il licenziamento, conservandogli le mansioni di conduzione e manovra di mezzi speciali. Queste ultime erano state infatti molto ridotte nell'ambito dell'attività d'impresa, posto che, come detto anche nella lettera di licenziamento, erano iniziati un periodo biennale di cassa integrazione guadagni speciale ed una procedura di mobilità. Del resto, aggiungeva la società, le mansioni formalmente assegnate erano già ordinariamente molto limitate nel tempo, mentre prevalenti erano le altre, di carico e scarico dei bagagli.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione i Giudici Supremi, premettevano che era stata espressamente chiarita in causa la posizione del lavoratore e le vicende relative alle mansioni, per cui egli era stato assunto e assegnato a mansioni ben determinate ed espressamente previste nel quinto livello del contratto collettivo nazionale, oltre al fatto che ad esse si erano aggiunte di fatto

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

altre mansioni, non comprese in quel livello e certamente non di livello superiore, alle quali in tempo successivo il lavoratore era divenuto fisicamente inidoneo, cosa che aveva dato luogo a licenziamento per motivo oggettivo.

Ciò detto, la Corte definiva che non poteva essere accolta la tesi della datrice di lavoro, secondo cui quelle altre mansioni erano divenute esigibili perché accettate di fatto dal lavoratore ossia incluse nell'oggetto del contratto individuale di lavoro attraverso fatti concludenti.

La tesi, sottolineavano i Giudici, contrastava con l'art.2103 cod. civ., che “vieta l'assegnazione del lavoratore a mansioni diverse da quelle di assunzione o non di categoria superiore e vieta ogni patto contrario”.

In aggiunta, proseguiva la Corte, non era neppure persuasiva l'affermazione secondo cui il licenziamento era giustificato non soltanto dalla detta inidoneità fisica ma anche dalla sopravvenuta quasi soppressione delle mansioni di originaria e formale assegnazione, divenute quasi inutili a causa di una contrazione dell'attività d'impresa, dimostrata dal collocamento di lavoratori in cassa integrazione guadagni speciale.

Correttamente interpretando questa lettera, infatti, la Corte d'appello aveva notato come unica causa del licenziamento fosse costituita dall'inidoneità fisica del lavoratore e come l'attivazione della cigs. fosse da relegare tra i motivi del negozio giuridico unilaterale.

La contrazione dell'attività d'impresa, e la conseguente collocazione dei lavoratori in cigs, potevano dar luogo ad un diverso licenziamento, ed infatti la ricorrente parlava di una procedura di mobilità.

Concludeva pertanto la Corte Suprema che “l'assegnazione di un lavoratore a mansioni diverse e non superiori a quelle per le quali è stato assunto, anche col suo consenso, costituisce atto giuridico nullo ai sensi dell'art. 2103 cod. civ., con la conseguenza che la sopravvenuta inidoneità fisica a quelle mansioni non può costituire giustificato motivo oggettivo di licenziamento, mentre la sopravvenuta inutilità delle mansioni di assunzione può costituire un diverso motivo di licenziamento” , (nella specie non intimato).

Per tutto quanto sopra delineato, la Cassazione respingeva il ricorso.

In definitiva

Innanzitutto occorre precisare che i Giudici della Corte Suprema si sono pronunciati in relazione alla formulazione dell'articolo 2103 "ante Jobs Act", la quale oggi, ricordiamo, è superata appunto dalle nuove disposizioni dell'articolo 3 del DLgs 81/2015, per cui il datore di lavoro, nel caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, può assegnare al lavoratore mansioni riconducibili a un livello inferiore, o meglio, l'azienda può adibire il lavoratore a mansioni non più equivalenti, ma semplicemente riconducibili al livello ed alla categoria delle ultime effettivamente svolte. In altre parole, il lavoratore può essere adibito anche a mansioni diverse da quelle per le quali è stato assunto, purché rientranti nella categoria di inquadramento.

Solo un appunto per sottolineare comunque che, anche nell'ambito di questa nuova e più elastica cornice, resta fermo il divieto per il datore di licenziare il dipendente inadeguato alle diverse mansioni alle quali non poteva essere adibito (secondo i nuovi confini), nonostante il consenso di quest'ultimo all'effettuazione di tali compiti.

Brevemente, ricordiamo anche che la disciplina del "vecchio" art 2103 prevedeva che il lavoratore doveva essere adibito alle mansioni previste in sede di assunzione o ad altre equivalenti o corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisita.

Ovviamente, se la disciplina alla quale i Giudici dovevano attenersi fosse stata quella "nuova", le conclusioni della Suprema Corte avrebbero potuto essere diverse, in quanto le mansioni di fatto svolte dal lavoratore, anche se non superiori a quelle oggetto di assunzione, non erano probabilmente inferiori di oltre un livello e, per questo, potevano rientrare nel perimetro delle attività assegnate lecitamente dal datore nell'esercizio dello *jus variandi*.

Stanti tali premesse, quindi, poiché le mansioni di fatto svolte dal dipendente non erano previste tra quelle del livello di inquadramento assegnato al momento dell'assunzione e non erano riconducibili a una posizione superiore, correttamente la Corte si è pronunciata definendo illegittimo il licenziamento per sopravvenuta inadeguatezza fisica disposto con riferimento a tali attività.