

Mancanza dei titoli per svolgere le mansioni e licenziamento

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 12486 del 17 Giugno 2015 , ha affermato l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo , nei confronti di un lavoratore che si trovi temporaneamente nella condizione di non possedere più i titoli per lo svolgimento della sua mansione.

.....

Con la sentenza in commento , i giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come la temporanea mancanza del titolo di abilitazione a svolgere la mansione non può portare ad una decisione così sproporzionata quale quella del provvedimento espulsivo.

Il fatto

Il caso trae origine dall'impugnazione della sentenza del tribunale di primo grado, con la quale un lavoratore veniva licenziato dalla società datrice di lavoro , per una sopravvenuta impossibilità alla prestazione di lavoro a causa della mancanza del titolo abilitativo alla mansione alla quale il dipendente era adibito (nella fattispecie , un pilota veniva licenziato perché non in possesso di una specifica abilitazione necessaria per poter pilotare i nuovi velivoli della Compagnia).

I giudici dell'appello, in riforma della sentenza di primo grado , emettevano una pronuncia favorevole al lavoratore.

Ad avviso del Collegio giudicante , nella fattispecie , era ravvisabile infatti sì una sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa , ma "meramente temporanea", come poi effettivamente confermato non solo dal fatto che il lavoratore era riuscito, in poco tempo, ad acquisire i titoli e le abilitazioni la cui mancanza aveva determinato il licenziamento, ma anche dalla circostanza che la datrice di lavoro non aveva dedotto alcun elemento idoneo a dimostrare la ricorrenza di una ipotesi di impossibilità definitiva e non rimovibile.

Nelle motivazioni, la Corte di Appello definiva che la società avrebbe dovuto dimostrare le ragioni tecnico-produttive che rendevano impossibile attendere la rimozione del temporaneo impedimento all'espletamento, da parte del lavoratore, delle mansioni.

I giudici annullavano pertanto il licenziamento e condannavano la società alla reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro precedentemente assegnatogli e alla

corresponsione , a titolo di risarcimento del danno, di una indennità pari all'importo delle retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegra, oltre agli accessori di legge e detratto quanto percepito dal lavoratore per attività lavorativa svolta alle dipendenze di terzi ovvero per redditi di impresa.

La società quindi presentava ricorso per la cassazione della sentenza, in particolare contestando l'affermazione della Corte d'appello secondo cui la mancanza dei titoli e delle abilitazioni posta a base del licenziamento era configurarle come sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa "meramente temporanea"

L'azienda sottolineava come nel corso del giudizio di secondo grado aveva evidenziato che il lavoratore non essendo in possesso di una licenza in corso di validità concernente un particolare velivolo non era abilitato e, conseguentemente, non poteva svolgere le mansioni di pilota per le quali era stato assunto. Tale situazione , a suo avviso , faceva venire meno la causa del contratto per impossibilità sopravvenuta della prestazione, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ.

In aggiunta , veniva contestata l'affermazione della Corte territoriale secondo cui la società avrebbe dovuto dimostrare le ragioni tecnico-produttive che rendevano impossibile attendere la rimozione del temporaneo impedimento all'espletamento, da parte del lavoratore, delle mansioni di pilota.

A ragione di ciò , aggiungeva che l'unica mansione esigibile ad un pilota è quella del servizio al volo, sicché se non ne è possibile l'espletamento, il recesso è legittimo in base alla contrattazione collettiva.

D'altra parte, continuava il ricorso , non si poteva sostenere che la società avesse agito violando, i principi di correttezza e buona fede, in quanto, come attestava anche la relativa normativa, era il titolare della licenza che ha la responsabilità di avere cura delle date di scadenza della licenza stessa, come di ogni altra qualifica. E, nella specie, il lavoratore aveva tenuto un comportamento negligente, indicativo di un palese disinteresse alla prosecuzione del rapporto e non si era curato di tenere aggiornata la documentazione necessaria per l'espletamento delle mansioni di pilota

La decisione

La Corte Suprema respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, per quanto qui di nostro interesse , i giudici attestavano che il datore di lavoro non solo non aveva dedotto alcun elemento idoneo a dimostrare la ricorrenza di

una ipotesi di impossibilità definitiva e non rimovibile all'abilitazione alle mansioni, ma aveva anche violato i principi costituzionali di solidarietà sociale nel momento in cui, anziché segnalare, con congruo anticipo, al lavoratore la necessità di riacquistare a sue spese i titoli e le abilitazioni mancanti, aveva immediatamente proceduto al licenziamento, pur essendo consapevole del fatto che il corso doveva svolgersi necessariamente entro un periodo di tempo incompatibile con quello necessario per l'acquisizione dei titoli e delle abilitazioni mancanti.

Da quanto sopra, si deduceva l'illegittimità del licenziamento, risultando priva di ragionevole giustificazione la decisione della società di irrogare la sanzione espulsiva, in modo "precipitoso" e adducendo motivazioni che apparivano nei fatti pretestuose.

In definitiva

Non è possibile procedere ad un licenziamento e quindi lo stesso è illegittimo, se il lavoratore è temporaneamente impossibilitato a svolgere la mansione per mancanza di un'abilitazione, nel momento in cui la stessa può essere acquisita con un corso specifico.

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)