

Inidoneità psicofisica alle mansioni come ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione

Autore: Redazione

In: Diritto civile e commerciale

di Barbara D'atleo

La questione della sopravvenuta inidoneità psicofisica del lavoratore e il conseguente recesso datoriale è stata ampiamente dibattuta in giurisprudenza. Più in dettaglio sono due gli orientamenti affermatasi prima della sentenza emessa dalla Corte di Cassazione a S.U. n. 7755 in data 7 agosto 1998, sentenza che costituisce il punto cardine nel mutamento d'orientamento, nella giurisprudenza del giudice supremo.

Un primo orientamento inquadra l'inidoneità psicofisica alle mansioni del lavoratore nelle fattispecie previste dagli artt. 1463 e 1464 del codice civile. Secondo questo indirizzo più risalente essendo il contratto di lavoro costitutivo di un rapporto a prestazioni corrispettive nel quale "la prestazione di ciascuna delle parti trova causa nella prestazione dell'altra, sono ad esso applicabili i principi dettati in via generale per ogni tipo di contratto dagli artt. 1256 e 1463 e ss. del codice civile, per cui la sopravvenuta impossibilità della prestazione... importa di regola la conseguenza della risoluzione del rapporto[1]". Questa impostazione attribuisce al datore di lavoro, accertata l'inabilità e quindi la ridotta capacità lavorativa del prestatore di lavoro, riferita alle normali ed abituali prestazioni assegnate, la facoltà di recedere dal contratto ai sensi dell'art. 1464 del codice civile, che prevede che "quando la prestazione di una parte è divenuta solo parzialmente impossibile, l'altra parte ha diritto ad una corrispondente riduzione della prestazione da essa dovuta, e può anche recedere dal contratto, qualora non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale".

A detto indirizzo se ne è contrapposto un altro[2] che, pur senza negare la rilevanza dei principi posti nelle norme di cui agli artt. 1463 e 1464 del codice civile e ritenendo prevalente la normativa speciale lavoristica rispetto a quella generale civilistica, contempera i surrichiamati principi con la particolare disciplina limitativa del recesso datoriale contenuta nell'art. 3 della l. n. 604/66. L'impossibilità sopravvenuta, totale del lavoratore alla prestazione (art. 1463 codice civile o parziale art. 1464 codice civile), costituendo un'ipotesi di giustificato motivo oggettivo di licenziamento, rende necessario per la risoluzione del rapporto quell'atto unilaterale recettizio "procedimentalizzato" qual è il licenziamento. Diversamente tale atto non sembra indispensabile per l'opposta tesi, la quale, inquadrando la questione direttamente ed esclusivamente negli artt. 1463 e 1464 del codice civile, fa conseguire ipso iure la risoluzione del rapporto contrattuale. Il ricorso all'art. 3 della l. n. 604/66, infatti, impedisce quella

risoluzione di diritto e senza preavviso del contratto di lavoro che l'applicabilità dell'art. 1463 del codice civile comporterebbe e inoltre fa in modo che, in caso di sopravvenuta inabilità parziale, l'interesse apprezzabile all'adempimento parziale venga sindacato giudizialmente[3]. L'esercizio del potere di licenziamento presuppone, infatti, a norma dell'art. 3 l. n. 604/66 la sussistenza di due presupposti: il preavviso e il giustificato motivo (soggettivo od oggettivo). Sono questi due requisiti che il datore di lavoro, in caso di impugnazione del provvedimento di licenziamento, è tenuto a provare in giudizio. In particolare per il giustificato motivo (oggettivo) il datore dovrà dimostrare che, per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, non ha più un interesse (economico) apprezzabile a ricevere le prestazioni (divenute parziali a causa della sopravvenuta inidoneità alle mansioni) offerte dal lavoratore.

Parte della dottrina sostiene che il richiamo all'art. 1464 del codice civile[4] ha una funzione esclusivamente suggestiva e di principio generale del diritto civile, sovrapponendosi a tali norme, come già detto, per il carattere di specialità, la disposizione dell'art. 3 della l. n. 604/66.

Altra questione molto dibattuta in giurisprudenza e in dottrina è l'eventuale diritto del prestatore di lavoro all'assegnazione di mansioni diverse da quelle d'origine, equivalenti o anche inferiori[5], comunque compatibili con la residua capacità lavorativa. E' proprio questa questione che la sentenza n. 7755/98 della Cassazione già citata tratta: il così detto obbligo di repechage.

La giurisprudenza precedente alla sentenza n. 7755/98 affermava che la "sopravvenuta impossibilità fisica o psichica del lavoratore di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto ed alle quali è stato in concreto destinato, non comporta il diritto del medesimo di ottenere l'assegnazione a nuove o/e diverse mansioni compatibili con lo stato di minorata capacità, salvo il caso di espressa e specifica previsione legislativa o contrattuale[6], ma anzi, può giustificare il recesso dell'imprenditore, senza che egli abbia l'onere di provare che nell'azienda non vi siano altri posti di lavoro con mansioni confacenti alle condizioni del lavoratore[7]"

Quindi la sopravvenuta inidoneità psicofisica permanente, o di durata indeterminata o indeterminabile del lavoratore all'esecuzione della prestazione dovuta, era considerata di per se sufficiente a giustificare la risoluzione datoriale del contratto, vale a dire il licenziamento.

Tuttavia anche prima dell'intervento della Cassazione a S.U., sia in dottrina che in giurisprudenza, cominciava ad affermarsi un altro orientamento secondo il quale non bastava accertare l'inidoneità psicofisica del lavoratore per provare il giustificato motivo oggettivo[8] di licenziamento, bensì era necessario che il datore, per far accertare la legittimità del recesso, provasse anche l'impossibilità di assegnare il lavoratore inabile ad attività diverse (obbligo di repechage).

Parte della dottrina[9]ha cercato di ancorare il fondamento dell'obbligo di repechage ai principi contenuti nell'art. 2087 del codice civile, secondo cui l'imprenditore è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore. Detto articolo, secondo questa corrente dottrina, è da

intendersi non solo come impositivo di obblighi di prevenzione, sicurezza e protezione, ma andrebbe esteso a tal punto da fornire mezzi di sussistenza al lavoratore inabile o ammalato. La Corte di Cassazione ha interpretato[10] in maniera estensiva l'art. 2087 del codice civile sostenendo che l'obbligo del datore di adottare tutte le misure idonee a prevenire situazioni di danno o di pericolo per la salute e la personalità del lavoratore, debba estendersi fino ad imporre al datore stesso l'obbligo di adeguare l'organico aziendale in modo da evitare ai dipendenti un impegno eccedente la normale tollerabilità e garantire la conservazione del posto di lavoro, salvo il caso in cui l'adibizione a compiti diversi comporti una notevole modifica dell'organizzazione aziendale. La giurisprudenza di legittimità[11], partendo dalla responsabilità risarcitoria del debitore (datore) inadempiente all'obbligo di sicurezza (art. 2087 c.c.) arriva, dunque, a costruire l'obbligo di assegnare il lavoratore, in caso di inidoneità psicofisica, a mansioni compatibili con la sua residua capacità lavorativa.

Questa impostazione della Corte fondata su generici principi di civiltà giuridica e di diritto del lavoro e non su precisi ed inequivocabili dati normativi è stata ampiamente criticata da parte della dottrina[12].

Così facendo si addossa integralmente sulla categoria imprenditoriale il rischio della sopravvenuta inidoneità psicofisica del prestatore di lavoro; scelta questa che, essendo di natura politica, può essere operata esclusivamente dal legislatore e non dalla giurisprudenza.

Con la citata sentenza n. 7755/98, la questione dell'obbligo di *repechage* viene affrontata dalla Corte in modo ampio ed approfondito. Secondo la Corte invero, l'obbligo di *repechage* non troverebbe più fondamento nell'art. 2087 del codice civile, bensì sarebbe subordinato agli oneri probatori incombenti sul datore di lavoro che intende licenziare il prestatore per giustificato motivo oggettivo. Nello stesso senso sembra che la Corte attribuisca particolare rilievo all'obbligo generale del creditore della prestazione (datore di lavoro) di cooperare con il debitore per il raggiungimento del fine comune quale è l'adempimento (seppur parziale) dell'obbligo contrattuale[13]. Ad avviso del giudice di legittimità, il datore di lavoro, infatti, è tenuto non solo a predisporre gli strumenti materiali necessari all'esecuzione del lavoro, ma anche ad utilizzare appieno le capacità lavorative del prestatore. Inoltre nel ragionamento della Corte, vengono citate come norme di chiusura gli artt. 1366 e 1375 del codice civile che "...imponendo l'interpretazione del contratto anche in base al comportamento delle parti successivo alla sua conclusione e comunque secondo un criterio di buona fede oggettiva, inducono a definire la prestazione dovuta dal lavoratore..." non soltanto attraverso "la ricostruzione dell'originaria volontà negoziale quando, come per lo più avviene, venga programmata la rilevanza di eventi successivi[14]" (quale può essere la sopravvenuta inidoneità psicofisica).

Nel contratto di lavoro stante il coinvolgimento di parte della sfera personale del dipendente, il residuo interesse all'adempimento parziale della prestazione non è totalmente rimesso alla discrezionalità dell'imprenditore/creditore; bensì il giudice di merito può "...avuto riguardo alle residue capacità di lavoro del prestatore ed all'organizzazione dell'azienda come definita insindacabilmente dall'imprenditore" valutare, alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede, "la persistenza dell'interesse di questo alla prestazione lavorativa, seconda buona fede oggettiva[15]".

Accertata l'inidoneità psicofisica del lavoratore, il datore deve (in adempimento agli obblighi di cooperazione) " predisporre gli strumenti materiali necessari all'esecuzione del lavoro, ma anche utilizzare appieno le capacità lavorative del dipendente nei limiti dell'oggetto del contratto ossia nei già detti limiti posti dall'art. 2103 del codice civile[16]"; quindi assegnare, sempre che questo non comporti uno sconvolgimento rilevante nell'organizzazione dell'impresa, mansioni compatibili con il nuovo stato di salute del prestatore: mansioni che possono essere equivalenti o inferiori, qualora il lavoratore anche tacitamente dimostri di volerle accettare al fine di conservare il proprio posto di lavoro. L'assegnazione di mansioni diverse, equivalenti o meno, non costituisce una deroga all'art. 2103 del codice civile (norma che regola lo ius variandi datoriale), bensì rappresenta un adeguamento del rapporto contrattuale alle effettive capacità lavorative del prestatore. La Cassazione ha chiarito più volte[17], riallacciandosi alla più volta citata sentenza delle S.U., che il potere datoriale di adibire il dipendente a mansioni inferiori ("patto di dequalificazione") presuppone necessariamente il consenso dell'interessato. La nuova situazione di fatto (inidoneità psicofisica alle mansioni del prestatore di lavoro) consente ai contraenti (datore e prestatore di lavoro) di evitare la fase patologica del contratto di lavoro subordinato[18] e, purchè il prestatore sia consenziente[19], permette loro di adeguare la sua prestazione alle nuove (seppur ridotte) effettive capacità lavorative.

Quindi il datore di lavoro può ricorrere al licenziamento, in caso di sopravvenuta inidoneità psicofisica del prestatore di lavoro, solo come extrema ratio e dunque dopo aver accertato che non è possibile, pur ricorrendo ai ben noti principi in materia di buona fede e correttezza, adibirlo ad altre mansioni equivalenti, fatto salvo il potere di autodeterminazione del datore, fondato sull'art. 41 della Carta Costituzionale, circa il dimensionamento e la scelta del personale da impiegare.

Gli obblighi di sicurezza (ex art. 2087 c.c. e D.lgs 626/94) non si spingono a tal punto da imporre alla parte datoriale l'obbligo di adottare tecnologie non in dotazione all'azienda; ed invero, sottolinea ancora il giudice di legittimità, la tutela dei singoli lavoratori da parte dell'imprenditore, anche con riguardo ad interessi costituzionalmente rilevanti (diritto al lavoro, diritto alla salute), non può spingersi fino ad ingerire in merito a scelte organizzative preordinate al perseguimento di finalità assistenziali.

Il datore non è pertanto obbligato a creare una figura professionale ad hoc ed ex novo per consentire l'adibizione del lavoratore inabile a mansioni confacenti al suo stato di salute.

L'obbligo di repechage, dunque, è ancorato al mero mutamento delle modalità esecutive della prestazione ovvero a variazioni nell'organizzazione aziendale, comunque rientranti in quei margini di mutabilità ed elasticità che un'impresa, per mantenersi efficiente e dinamica, deve essere in grado di assorbire.

BIBLIOGRAFIA

CAMPANELLA P., "Sul licenziamento per sopravvenuta inidoneità psicofisica del lavoratore" - Rivista Italiana diritto del lavoro, 1997, II,

CANALI DE ROSSI S., “Licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta” - in Diritto e pratica del lavoro n. 6/2002;

COLONNA A., “Il controllo medico dell’inidoneità sopravvenuta del lavoratore” - in Diritto del Lavoro-1999, parte I, pag. 24 e ss.;

FIGURATI S., “Osservazioni sul licenziamento per sopravvenuta inidoneità del lavoratore” - in Massimario Giurisprudenza del Lavoro 1996, pag.251 e ss.;

MANNACCIO G. “Malattia ed inidoneità permanente alle mansioni” - in Diritto e pratica del lavoro 1992, pag. 517;

MANNACCIO G., “Impossibilità della prestazione: inquadramento teorico e conseguenze pratiche - commento alla sentenza n. 7755/98 della Cassazione” - in Lavoro nella Giurisprudenza n. 5/99;

MARTINUCCI G., “Licenziamento ingiustificato e risarcimento del danno: il datore è oggettivamente” responsabile” - in Il Lavoro nella Giurisprudenza n. 3/99;

RONDO A., “ Licenziamento illegittimo per fatto non imputabile al datore di lavoro e risarcimento del danno” - in Massimario di Giurisprudenza del Lavoro,1/2; 1999, pag. 137 e ss.;

SCOGNAMIGLIO P.,”Sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore e mutamento delle mansioni” in Massimario Giurisprudenza del lavoro 1998 pag. 437 e ss.;

Note:

[1] Cass. 8 gennaio 1988 n. 140; Cass. 21 gennaio 1988 n. 474.

[2] Sull’argomento CAMPANELLA P. “Sul licenziamento per sopravvenuta inidoneità psicofisica del lavoratore” in Riv. Ital. dir.lav., 1997,II pag. 168.

[3] Sull’argomento vedi CAMPANELLA P, “ Sul licenziamento...”, op. cit., pag.619.

[4] Sull’argomento vedi:SCOGNAMIGLIO P., “Sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore e mutamento delle mansioni” in Massimario di Giurisprudenza del Lavoro 1998 ag. 437 e ss. nota 13; MANNACCIO “Malattia ed inidoneità permanente alle mansioni” in Dir.prat.lav. 1992 pag. 517.

[5] Più avanti si vedrà in presenza di quali presupposti e condizioni.

[6] Ad esempio il D.lgs. 151/2001 all’art. 7 impone al datore di lavoro l’obbligo di adibire la lavoratrice gestante ad altre mansioni quando quelle di assegnazione siano pregiudizievoli per la propria salute o per quella del nascituro.

[7] Cass. 18 marzo 1995, n. 3174, in Giur. It. 1995, I, 1, 1635

[8] ipotesi di inadempimento agli obblighi contrattuali non imputabile al lavoratore, ma derivante "da oggettive ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" Cass. Sez. Unite 7 agosto 1998 n. 7755.

[9] Sull'argomento vedi MARINO " La responsabilità del datore per infortuni e malattia del lavoro" Milano 1990.

[10] Sentenza 3 luglio 1997 n. 5961

[11] Sull'argomento vedi SCOGNAMIGLIO P. "Sopravvenuta inidoneità ...", op. già cit.

[12] Sempre SCOGNAMIGLIO P, " Sopravvenuta inidoneità ...", op. già cit.

[13] Sul punto, MANNACCIO G., "Impossibilità sopravvenuta della prestazione: inquadramento teorico e conseguenze pratiche - Il commento alla sentenza n. 7755/98 della Cassazione" in Lavoro nella Giurisprudenza n. 5/99, afferma che la motivazione della sentenza non contiene un'affermazione teorica forte che qualifica l'impossibilità di utilizzare il dipendente in altre attività come elemento integratore della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma si limita a richiamare l'art. 3 della L.604/66 dicendo che il datore "soddisferà l'onere... di provare il giustificato motivo dimostrando che nell'ambito del personale in servizio e delle mansioni già assegnate un conveniente impiego non è possibile..."

[14] Cass. Sez. Unite 7 agosto 1998 n. 7755

[15] Sempre Cass. Sez. Unite 7 agosto 1998 n. 7755.

[16] Cass. Sez. Unite 7 agosto 1998 n. 7755.

[17] Cass. Sez. Lavoro 5 agosto 200 n. 10339.

[18] ossia l'inadempimento per impossibilità sopravvenuta della prestazione.

[19] Nella sentenza de qua la Corte precisa che il consenso può essere espresso senza forme rituali purché il prestatore abbia manifestato la sua disponibilità ad accettarle.

<https://www.diritto.it/inidoneita-psicofisica-alle-mansioni-come-ipotesi-di-impossibilita-sopravvenuta-della-prestazione/>