

Cassazione civile sez. lav., 09/05/2025, n.12270

Fatto FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Napoli, con la sentenza impugnata, nell'ambito di un procedimento ex lege n. 92 del 2012, ha confermato la pronuncia di prime cure che aveva annullato il licenziamento di Sq.Sa., intimato in data 26.11.2016 dalla (omissis) Spa con la seguente causale: «A seguito di accertamento medico Ã" stata rilevata e certificata la sua inidoneitÃ fisica allo svolgimento delle mansioni cui era adibito. Non potendo adibirla a diverse equivalenti mansioni e nemmeno a mansioni inferiori, le comunichiamo il recesso dal rapporto con effetto immediato».

2. La Corte territoriale, in sintesi e per quanto qui rileva, ha condiviso l'assunto del Tribunale, giudicando che il primo giudice aveva fatto corretta applicazione di principi espressi dalla giurisprudenza di legittimitÃ, in particolare sanciti da Cass. n. 6497 del 2021, argomentando che: «1) la societÃ datrice aveva sÃ" assolto l'obbligo del repechage inteso in senso tradizionale quale onere del datore di lavoro di dover dimostrare di non poter adibire il prestatore di lavoro a mansioni equivalenti ovvero inferiori (â?), ma non aveva dedotto nÃ© tanto meno aveva provato o chiesto di provare (pur gravando su parte datoriale il relativo onere di allegazione e prova) di aver adottato i relativi accomodamenti ragionevoli; la societÃ infatti si era limitata solo ad escludere, attraverso l'indicazione dell'oggetto sociale e del mansionario, che vi fossero posizioni libere utili rispetto alle limitazioni del lavoratore; 2) la societÃ non aveva dedotto e provato che il possibile mutamento dell'assetto organizzativo fosse un accomodamento irragionevole, pur rientrando lo stesso nella clausola di buona fede quale regola di comportamento che deve conformare l'obbligazione datoriale e ovvero che l'obbligo avrebbe comportato uno sproporzionato onere finanziario ed economico; alla stregua del deficitario quadro allegatorio, la Corte ha poi affermato che giustamente il Tribunale non ha ritenuto di ammettere la prova orale che, per le stesse ragioni, neppure puÃ² trovare ingresso in questa fase».

Circa la deduzione di parte reclamante secondo cui non avendo il lavoratore provato di trovarsi in una situazione di handicap fisico determinante una conseguente inidoneitÃ parziale, non avrebbe potuto beneficiare delle prescrizioni di cui all'art. 3, co. 3, D.Lgs. n. 216/2003, la Corte ha motivato: «innanzitutto trascura parte reclamante di considerare che la sopravvenuta inidoneitÃ parziale conseguente alla menomazione fisica Ã" stata accertata dalla stessa societÃ e posta a base del licenziamento. Peraltro, l'inidoneitÃ dell'istante allo svolgimento delle mansioni previste nel profilo professionale di armatore ferroviario Ã" stata accertata a mezzo CTU, ed Ã" stato anche acclarato, in altro giudizio, che la patologia osteoarticolare limitante l'idoneitÃ allo svolgimento delle mansioni sia di natura professionale; a sostegno ha richiamato, infine, lâ"ampia nozione comunitaria di handicap e disabilitÃ».

3. Per la cassazione di tale sentenza, ha proposto ricorso la società con sette motivi; ha resistito con controricorso intimato.

All'esito dell'adunanza camerale dell'8 novembre 2024, il Collegio ha ritenuto che non sussistessero i presupposti per la trattazione camerale e ha rinviato la causa per la fissazione in udienza pubblica.

La società ricorrente ha poi comunicato memoria ex art. 378 c.p.c.

Diritto

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. I motivi di ricorso possono essere sintetizzati come di seguito.

1.1. Il primo motivo denuncia la violazione dell'art. 112 c.p.c., con conseguente nullità della sentenza ex art. 360, comma 1, n. 4, c.p.c., perché il licenziamento sarebbe stato annullato per una ragione non dedotta dal lavoratore; si deduce che il lavoratore non aveva chiesto applicazione della normativa a tutela dei disabili, né aveva dedotto la sussistenza dei presupposti applicativi di cui all'art. 3, comma 3 bis, D.Lgs. n. 216/2003; in particolare non aveva allegato la sussistenza della situazione di handicap nel ricorso introduttivo della fase di opposizione, tanto meno, nella fase sommaria.

1.2. Il secondo motivo lamenta che la Corte territoriale avrebbe violato e falsamente applicato l'art. 3, comma 3 bis, D.Lgs. 216/2003, e con esso gli artt. 5 Direttiva n. 78/2000/CE, 3 e 5 L. 604/1966, 1463 e 1464 c.c., 41 e 42 D.Lgs. 81/2008, 41 Cost.; si sostiene che la Corte avrebbe commesso un triplice errore di diritto in quanto ha ritenuto che la speciale disciplina a tutela dei portatori di handicap si applicasse sic et simpliciter a tutti i casi di inidoneità sopravvenuta del lavoratore; non ha tenuto in considerazione l'affermazione della CGUE secondo cui l'accomodamento ragionevole può avere luogo solo nel caso in cui vi sia almeno un posto vacante; ha confermato la reintegrazione del lavoratore senza neppure indicare quali accorgimenti il datore di lavoro avrebbe dovuto (e debba) applicare.

1.3. Il terzo motivo denuncia la violazione dell'art. 2697 c.c., in connessione con l'art. 5 L. 604/1966 e con l'art. 3, comma 3 bis, D.Lgs. 216/2003), per avere i giudici del merito dichiarato illegittimità del licenziamento in quanto la GLOBALFER non aveva assolto l'onere probatorio di aver adottato gli accomodamenti ragionevoli; si eccepisce che la Corte ha attribuito al datore l'onere della prova del fatto impeditivo senza affermare che al lavoratore competesse la prova del fatto costitutivo; nega parte ricorrente che la prova degli accomodamenti ragionevoli incomba sul datore di lavoro.

1.4. Il quarto motivo denuncia la nullità della sentenza per violazione degli artt. 132 n. 4) c.p.c., 118 disp. att. c.p.c. e 111 Cost, criticando diffusamente la motivazione della sentenza impugnata

in quanto al di sotto del minimo costituzionale?.

1.5. Il quinto motivo denuncia la nullità del procedimento e della sentenza che ne è scaturita, art. 360, comma 1, n. 4, c.p.c., per mancata ammissione della prova testimoniale nonostante la sua decisività, risultante dalla stessa sentenza impugnata; si lamenta la violazione delle norme processuali sulla prova nonché la contraddittorietà insanabile della motivazione in quanto la Corte ha rigettato la domanda per mancanza della prova di cui che essa stessa non ha consentito di provare?.

1.6. Il sesto motivo denuncia la violazione degli artt. 421 e 437 c.p.c. perché la Corte d'Appello, erroneamente, non avrebbe attivato il proprio potere-dovere istruttorio officioso, dando luogo ad una nullità del procedimento e della relativa sentenza; secondo la ricorrente tale nullità sussiste anche perché la Corte ha del tutto omesso di spiegare i motivi della mancata attivazione del suddetto potere, così violando gli artt. 111 Cost., 132 c.p.c. e 118 disp. att. c.p.c?.

1.7. Il settimo motivo denuncia ancora la violazione dell'art. 132, n. 4), c.p.c., 118 disp. att. c.p.c. e 111 Cost., con conseguente nullità della sentenza, per avere la stessa fatto riferimento ad un'altra sentenza relativa all'origine professionale della malattia, senza motivazione e in violazione del contraddittorio.

2. Il ricorso non può trovare accoglimento.

2.1. Il primo motivo è inammissibile.

Si lamenta il vizio di cui al n. 4 dell'art. 360 c.p.c. per violazione dell'art. 112 c.p.c. e la conseguente nullità della sentenza impugnata perché il licenziamento sarebbe stato annullato per una ragione non dedotta dal lavoratore, in quanto non prospettata nel ricorso introduttivo della fase di opposizione, tanto meno, nella fase sommaria?.

Tuttavia, tale pretesa violazione del canone della corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato era evidentemente presente sin dalla sentenza di primo grado, che aveva già giudicato illegittimo il licenziamento proprio sulla ragione asseritamente non dedotta dal lavoratore; di modo che la nullità della sentenza di primo grado avrebbe dovuto costituire oggetto di specifico motivo di gravame.

Infatti, qualora il giudice di primo grado abbia omesso di pronunciarsi, anche d'ufficio, su di una questione concretante una nullità, resta precluso l'esercizio del potere di rilievo d'ufficio sulla stessa, per la prima volta, tanto al giudice di appello quanto a quello di cassazione, ove non sia stata oggetto di impugnazione o non sia stata ritualmente riproposta, essendosi formato un giudicato implicito interno in applicazione del principio di conversione delle ragioni di nullità della sentenza in motivi di gravame previsto dall'art. 161 c.p.c. (per

tutte, diffusamente, v. Cass. n. 6762 del 2021, cui si rinvia anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.);

Deve, infatti, darsi continuità al consolidato principio secondo cui i vizi sia della sentenza in sé considerata sia degli atti processuali antecedenti si convertono in motivi di gravame e debbono essere fatti valere nei limiti e secondo le regole proprie dei vari mezzi di impugnazione. Quando si tratti di sentenza appellabile detti vizi devono essere censurati con l'atto di appello, non essendo deducibili motivi nuovi nel corso del giudizio, cosicché la mancata denuncia di detta nullità in sede di gravame comporta l'impossibilità di rilevarla e, in definitiva, la sua sanatoria (così Cass. n. 873 del 1968; tra le altre conformi Cass. n. 17834 del 2013; Cass. n. 14434 del 2019; Cass. n. 23059 del 2024).

Nel motivo in esame non si illustra come la pretesa violazione dell'art. 112 c.p.c. da parte della sentenza di primo grado sia stata specificamente devoluta ai giudici di appello, né tanto emerge dai motivi di gravame trascritti in calce al ricorso per cassazione.

Infatti, il primo motivo di impugnativa in secondo grado denunciava la Erronea valutazione delle allegazioni in fatto e delle risultanze istruttorie. Violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 c.c., in relazione agli artt. 414-416 c.p.c. in combinato disposto con gli artt. 115-116 c.p.c., contestando evidentemente che la parte attrice avesse allegato tutti gli elementi costitutivi della domanda proposta, con conseguente rigetto nel merito della pretesa, ma non dolendosi specificamente che il primo giudice avesse statuito ultra petita, con conseguente nullità della sentenza gravata e inammissibilità di una domanda non originariamente azionata.

Estranei al tema della violazione dell'art. 112 c.p.c. erano poi sia il secondo motivo di reclamo, concernente la ammissibilità della prova orale già articolata nel giudizio di I grado, sia il terzo, relativo alla tutela applicabile.

Pertanto, il primo motivo di ricorso per cassazione deve essere disatteso.

2.2. Il secondo e il terzo motivo, congiuntamente scrutinabili per connessione, sono infondati.

La sentenza impugnata sul punto, in diritto, conforme alla giurisprudenza di questa Corte (Cass. n. 6497 del 2021; successive conf. Cass. n. 15002 del 2023; Cass. n. 31471 del 2023; Cass. n. 35850 del 2023; Cass. n. 10568 del 2024; v. pure Cass. n. 14307 del 2024; Cass. n. 30080 del 2024; Cass. n. 605 del 2025; alle quali tutte si rinvia per ogni ulteriore aspetto qui non esaminato, anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.).

2.2.1. In ordine alla doglianza con cui si critica la decisione dei giudici distrettuali sull'assunto che essi avrebbero statuito che la speciale disciplina prevista per le persone con disabilità si applichi a tutti i casi di inidoneità sopravvenuta del lavoratore si osserva quanto segue.

Questa Corte ha ritenuto, con indirizzo conforme, che il fattore soggettivo dell'handicap non è ricavabile dal diritto interno ma unicamente dal diritto dell'Unione Europea (Cass. n. 6798 del 2018; Cass. n. 13649 del 2019; Cass. n. 29289 del 2019), peraltro letto in conformità con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006, ratificata dall'Italia con la legge n. 18 del 2009 e approvata dall'Unione Europea con decisione del Consiglio del 26 novembre 2006 (v. Cass. n. 9095 del 2023); secondo la Corte di Giustizia la nozione di handicap di cui alla direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata (CGUE sentenze 11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, punti 38-42; 18 marzo 2014, Z., C-363/12, punto 76; 18 dicembre 2014, FOA, C-354/13, punto 53; 1 dicembre 2016, Mo.Da. C-395/15, punti 41-42); per quanto riguarda la nozione del carattere duraturo della limitazione, tra gli indizi che consentono di considerare una limitazione figura in particolare la circostanza che, all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, la menomazione dell'interessato non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo o, (anzi), il fatto che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona, mediante una valutazione essenzialmente di fatto compiuta dal giudice, basata sugli elementi obiettivi complessivi di cui dispone, in particolare sui documenti e sui certificati concernenti lo stato di tale persona, redatti sulla base di conoscenze e dati medici e scientifici attuali (CGUE, sentenza, 1.12.2016, DAOUIDI, cause riunite C 395/2015, punti 54-57).

Nella specie, la Corte napoletana si mostra consapevole della nozione di disabilità rilevante per la direttiva comunitaria letta in coerenza con la disciplina convenzionale, tanto da richiamarla alle pagg. 6 e 7 della motivazione; la Corte territoriale non ha mai affermato che l'art. 3, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 216 del 2003, si applica automaticamente a tutti i casi di inidoneità sopravvenuta del lavoratore, ma ha evidentemente ritenuto in fatto che la menomazione fisica dello Sq.Sa., che aveva cagionato una inidoneità allo svolgimento di mansioni tanto da esporlo al licenziamento, determinasse una condizione patologica duratura tale da ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, come tale rilevante per l'applicazione della direttiva 78/2000/CE.

Si tratta di un apprezzamento di merito, come tale non sindacabile innanzi a questa Corte di legittimità.

2.2.2. Infondate sono anche le censure che contestano alla Corte territoriale di non aver indicato quali accorgimenti il datore di lavoro avrebbe dovuto (o debba) applicare e che negano che la prova degli accomodamenti ragionevoli gravi sul datore di lavoro.

Dai precedenti innanzi richiamati emerge con chiarezza come, dal punto di vista del riparto degli oneri probatori, gravi sul datore di lavoro l'obbligo di provare di aver adempiuto all'obbligo di accomodamento, ovvero che l'inadempimento sia dovuto a causa non imputabile; in tale situazione di riparto non è certo sufficiente per il datore semplicemente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili in cui ricollocare il lavoratore, come si trattasse di un ordinario recesso, ma spetta al lavoratore, o tanto meno al giudice, individuare in giudizio quali potessero essere le possibili modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro.

Circa l'adempimento o meno dell'obbligo legislativamente imposto dall'art. 3, comma 3 bis, D.Lgs. n. 216 del 2003, si consideri che il comportamento dovuto si caratterizza non tanto, in negativo, per il divieto di comportamenti che violano la parità di trattamento, quanto piuttosto, in positivo, per il suo profilo di azione volta alla ricerca di misure organizzative ragionevoli idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa, altrimenti preclusa, a persona con disabilità; dunque l'obbligo gravante sul datore di lavoro potrà essere assolto mediante la deduzione del compimento di atti o operazioni strumentali rispetto all'avveramento dell'accomodamento ragionevole, che assumano il rango di fatti secondari di tipo indiziario o presuntivo, i quali possano indurre nel giudicante il convincimento che il datore abbia compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata che scongiurasse il licenziamento, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto (Cass. n. 6497 del 2021); infine, si è più volte ribadito che, investendo inevitabilmente apprezzamenti di merito, il giudizio espresso in concreto sulla ragionevolezza delle soluzioni è giudizio di fatto sindacabile in sede di legittimità nei limiti di deducibilità del vizio di motivazione (Cass. n. 6798 del 2018; conf. Cass. n. 13649 del 2019; Cass. n. 35850 del 2023; Cass. n. 5048 del 2024).

2.2.3. Per completezza argomentativa si deve rilevare che quanto alle osservazioni contenute nella memoria della società in ordine alla rilevanza della non conoscenza datoriale delle condizioni psico-fisiche del dipendente che le stesse introducono temi di indagine, anche fattuale, che non solo non risultano affrontati nella sentenza impugnata, ma non costituiscono compiuto oggetto neanche dei motivi di ricorso per cassazione.

È noto che la funzione della memoria prevista dall'art. 378 c.p.c. è quella di illustrare e chiarire le ragioni giustificatrici dei motivi debitamente enunciati nel ricorso e non già di integrarli (Cass. n. 30760 del 2018; tra le altre Cass. n. 17893 del 2020; Cass. n. 24007 del 2017; Cass. n. 26332 del 2016).

2.3. Il quarto motivo può essere esaminato congiuntamente al settimo, in quanto entrambi deducono la nullità della sentenza per violazione degli artt. 132, n. 4, c.p.c., 118 disp. att. c.p.c. e 111 Cost.

Le doglianze non possono trovare accoglimento.

Come noto, le Sezioni unite di questa Corte (Cass. SS.UU. nn. 8053 e 8054 del 2014) hanno sancito che l'anomalia motivazionale, implicante una violazione di legge costituzionalmente rilevante, integra un error in procedendo che comporta la nullità della sentenza soltanto nel caso di mancanza assoluta di motivi sotto aspetto materiale e grafico; di motivazione apparente; di contrasto irriducibile fra affermazioni inconciliabili; di motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile; si è ulteriormente precisato che di motivazione apparente o di motivazione perplessa e incomprensibile può parlarsi laddove essa non renda percepibili le ragioni della decisione, perché consiste di argomentazioni obiettivamente inidonee a far conoscere l'iter logico seguito per la formazione del convincimento, di talché essa non consenta alcun effettivo controllo sull'esattezza e sulla logicità del ragionamento del giudice (Cass. SS.UU. n. 22232 del 2016; v. pure Cass. SS.UU. n. 16599 del 2016).

Secondo il Collegio non ricorre nella specie in quanto ben percepibile il percorso motivazionale seguito dalla Corte territoriale per respingere il motivo di reclamo fondato sulla mancata deduzione dell'esistenza di una situazione di disabilità e sulla mancanza di prova dei suoi presupposti, confermando in proposito quanto già ritenuto in prime cure; a determinare il vizio radicale della nullità della sentenza non è sufficiente una eventuale insufficienza della motivazione, tanto meno, lo è la circostanza che la medesima non persuada o non soddisfi le aspettative di chi è rimasto soccombente.

Quanto all'affermazione contenuta nella sentenza impugnata circa la natura professionale dell'inidoneità acclarata in altro giudizio, la stessa parte ricorrente riconosce che l'argomentazione non assurge al rango di autonoma ratio decidendi e la sua qualificazione come motivazione ad abundantiam esclude che l'eventuale carenza possa cagionare la più grave delle sanzioni processuali per vizio equivalente all'assoluta mancanza di motivazione del provvedimento giurisdizionale.

2.4. Il quinto e il sesto motivo meritano esame congiunto perché entrambi denunciano errores in procedendo, ex art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c., per difetto di istruttoria, in quanto non è stata ammessa la prova testimoniale richiesta il Collegio del reclamo ha attivato i poteri istruttori officiosi.

Anche tali censure vanno disattese.

Per antico e costante orientamento di questa Corte (ribadito anche da Cass. n. 27610 del 2024), la mancata ammissione della prova testimoniale o di altra prova può essere denunciata per cassazione nel caso in cui essa abbia determinato omissione di motivazione su un punto decisivo della controversia e, quindi, ove la prova non ammessa ovvero non esaminata in concreto sia idonea a dimostrare circostanze tali da invalidare, con un giudizio di certezza e non

di mera probabilità, l'efficacia delle altre risultanze istruttorie che hanno determinato il convincimento del giudice di merito, di modo che la ratio decidendi venga a trovarsi priva di fondamento (Cass. n. 11457 del 2007; conformi Cass. n. 4369 del 2009; Cass. n. 5377 del 2011; Cass. n. 16214 del 2019; più di recente Cass. n. 18072 del 2024).

Inoltre, spetta esclusivamente al giudice del merito valutare gli elementi di prova già acquisiti e la pertinenza di quelli richiesti, senza che possa neanche essere invocata la lesione dell'art. 6, primo comma, della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo al fine di censurare l'ammissibilità di mezzi di prova concretamente decisa dal giudice nazionale (Cass. n. 13603 del 2011; Cass. n. 17004 del 2018) con una valutazione che non è sindacabile nel giudizio di legittimità al di fuori dei rigorosi limiti imposti dalla novellata formulazione dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., così come interpretato dalle Sezioni unite (cfr. Cass. SS.UU. nn. 8053 e 8054 del 2014).

È stato, infatti, chiarito (v., diffusamente, Cass. n. 30810 del 2023) che il provvedimento reso sulle richieste istruttorie, in astratto, censurabile, o per inosservanza di norme processuali oppure per vizio di motivazione, ma in tale secondo caso solo nei ristretti limiti nei quali è oggi deducibile secondo il paradigma di cui all'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c.; circa il primo aspetto, in via di principio, è indubbio che il diritto alla prova è strumento di effettivo esercizio del diritto di agire e difendersi in giudizio attraverso un giusto processo (artt. 24 e 111 Cost.; art. 6, par. 1, CEDU) di guisa che la sua violazione, ove, per appunto, si risolva in violazione anche di tali diritti-fine, è certamente censurabile in cassazione ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 4, c.p.c.; tuttavia una tale violazione è configurabile allorché il giudice del merito rilevi decadenze o preclusioni insussistenti (cfr. Cass. n. 910 del 1977) ovvero affermi tout court l'inammissibilità del mezzo di prova richiesto per motivi che prescindano da una valutazione della sua rilevanza in rapporto al tema controverso e al compendio delle altre prove richieste o già acquisite; ove invece ci si muova in tale seconda prospettiva, ancorché la decisione del giudice di merito si risolva pur sempre nel rifiuto di ammettere il mezzo di prova richiesto, non viene in rilievo una regola processuale rigorosamente prescritta dal legislatore, ma piuttosto come è stato rilevato con un insuperato insegnamento, il potere (del giudice) di operare nel processo scelte discrezionali, che, pur non essendo certamente libere nel fine, lasciano tuttavia al giudice stesso ampio margine nel valutare se e quale attività possa o debba essere svolta (Cass. SS.UU. n. 8077 del 2012); in tal caso, la decisione si riferisce, certo, ad un'attività processuale, ma è intrinsecamente ed inscindibilmente intrecciata con una valutazione complessiva dei dati già acquisiti in causa e, in definitiva, della sostanza stessa della lite. Il che spiega perché siffatte scelte siano riservate in via esclusiva al giudice di merito e perché, quindi, pur traducendosi anch'esse in un'attività processuale, esse siano suscettibili di essere portate all'attenzione della Corte di cassazione solo per eventuali vizi della motivazione che le ha giustificate, senza che a detta Corte sia consentito sostituirsi al giudice di merito nel compierle (Cass. SS.UU. n. 8077/2012 cit.).

Con le censure in esame non viene affatto dimostrato che la mancata ammissione della prova ha riguardato un unico fatto storico caratterizzato dall'essere realmente decisivo, nel senso affermato da questa Corte, ossia che, se fosse stato valutato, avrebbe condotto ad un esito diverso della lite, con prognosi di certezza e non di mera possibilità (v., tra molte, Cass. SS.UU. n. 3670 del 2015 e n. 14477 del 2015).

Piuttosto, dette censure lamentano la mancata ammissione di testimonianze concernenti una eterogeneità di fatti, contenuti in 17 capitoli di prova testimoniale, ciascuno di essi privo di valenza decisiva ai fini della risoluzione della causa; inoltre la Corte territoriale ha motivato, con apprezzamento "per quanto sopra detto" non sindacabile in questa sede, che la società non ha allegato, e quindi neanche poteva provare, "di aver compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata che scongiurasse il licenziamento del lavoratore" alla stregua della giurisprudenza in tema di "accomodamenti ragionevoli".

Dal "deficitario quadro allegatorio", riscontrato dai giudici del merito, deriva anche che non è censurabile la mancata attivazione dei poteri istruttori officiosi, i quali presuppongono che i fatti su cui esercitare l'attività istruttoria ex officio siano stati ritualmente introdotti nel processo.

3. Alla stregua delle considerazioni esposte, il ricorso deve essere respinto nel suo complesso; le spese seguono la soccombenza regulate come da dispositivo, con attribuzione all'Avv. (omissis), dichiaratosi antistatario.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del D.P.R. n. 115 del 2002, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, occorre altresì dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13 (cfr. Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020).

Va infine disposta, per l'ipotesi di diffusione del presente provvedimento, l'omissione delle generalità e degli altri dati identificativi a norma dell'art. 52 del D.Lgs. n. 196/2003 di parte controricorrente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese liquidate in Euro 5.000,00, oltre Euro 200,00 per esborsi, accessori secondo legge e rimborso spese forfettario nella misura del 15%, da distrarsi.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, D.P.R. n. 115 del 2002 d'atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art.

13, se dovuto.

Ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. n. 196 del 2003, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi di Sq.Sa.

Così deciso in Roma il 12 marzo 2025.

Depositato in Cancelleria il 9 maggio 2025.

Campi meta

Giurispedia.it

Massima :

Il datore di lavoro che intenda procedere al licenziamento del prestatore di lavoro, affetto da inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni, deve provare di aver ricercato accomodamenti ragionevoli, idonei a consentire lo svolgimento anche di attività lavorativa, alternativa a quella preclusa dalla disabilità. Deve altresì provare di aver compiuto uno sforzo diligente ed esigibile, al fine di reperire una soluzione organizzativa appropriata che scongiuri il licenziamento, avuto riguardo ad ogni circostanza rilevante nel caso concreto.

Supporto Alla Lettura :

LICENZIAMENTO

Il licenziamento è l'atto con cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro. Esistono diverse motivazioni che possono dare origine al licenziamento:

- giusta causa
- giustificato motivo soggettivo
- giustificato motivo oggettivo
- licenziamento orale (o verbale)
- licenziamento in maternità o in conseguenza del matrimonio

GIUSTA CAUSA

Comportamento del lavoratore che costituisca grave violazione ai propri obblighi contrattuali, tale da ledere in modo insanabile il necessario rapporto di fiducia tra le parti e che non consente la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro (c.c. 2119).

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

È rappresentato da comportamenti disciplinarmente rilevanti del dipendente ma non tali da comportare il licenziamento per giusta causa, e cioè senza preavviso. Rientra ad esempio il licenziamento per motivi disciplinari. GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO è rappresentato da ragioni inerenti all'organizzazione del lavoro dell'impresa. Costituisce pertanto G.M.O. la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività e, anche solo, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo ripesaggio, ovvero la ricollocazione del medesimo in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il livello di inquadramento. La procedura in tutte queste forme di licenziamento per impugnare è bifasica: impugnativa stragiudiziale entro 60 giorni. Impugnativa giudiziale nei successivi 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale.

LICENZIAMENTO VERBALE O ORALE

È il caso in cui il lavoratore viene allontanato dal luogo di lavoro senza alcun atto formale da parte del datore di lavoro (lettera o mail) ma a voce. Il licenziamento è nullo.