

SAVINO CIRO, elettivamente domiciliato in
ROMA, VIA CRESCENZIO 58, presso lo studio
dell'avvocato SAVINA BOMBOI, che lo
rappresenta e difende unitamente agli
avvocati BRUNO COSSU e LUCIANO MITTONE;

- *controricorrente* -

pm
avverso la sentenza n. 357/2016 della CORTE
D'APPELLO di TORINO, depositata il
27/05/2016 R.G.N. 250/20106;

udita la relazione della causa svolta nella
pubblica udienza del 10/07/2018 dal
Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto
Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA, che
ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato RINALDO GEREMIA;

udito l'Avvocato SAVINA BOMBOI.

FATTI DI CAUSA

1. Il Tribunale di Torino, con sentenza n. 405 del 2016 resa in sede di opposizione nel procedimento *ex lege* n. 92 del 2012, ritenne l'illegittimità del licenziamento intimato a *Ciro Savino* in data 12 maggio 2014 dalla ATIVA Spa e motivato sulla base della sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni da ultimo assegnate al lavoratore; indi dichiarò risolto il rapporto con la datrice di lavoro e condannò la società alla sanzione indennitaria prevista dal comma 5 dell'art. 18, l. n. 300 del 1970, *pro tempore* vigente, per un importo pari a 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. Proposto reclamo dal solo lavoratore, la Corte d'Appello di Torino, con sentenza pubblicata in data 27 maggio 2016, in riforma parziale della pronuncia di primo grado, ha condannato la società alla reintegrazione del *Savino* nel posto di lavoro ed alla corresponsione a titolo di risarcimento del danno della retribuzione globale di fatto pari a 12 mensilità.

La Corte territoriale, premesso che la società non aveva proposto "impugnazione incidentale in merito all'accertata violazione dell'obbligo di *repechage*", ha ritenuto che "il difetto di giustificazione del licenziamento, di cui al comma 7 dell'art. 18 (*ndr.* l. n. 300 del 1970, come modificata dalla l. n. 92 del 2012), comprende anche l'ipotesi in cui ad inficiare il licenziamento sia la violazione dell'obbligo di *repechage*".

Ha pertanto riconosciuto in favore del lavoratore la tutela reintegratoria cd. attenuata di cui al comma 4 dell'art. 18 st. lav. novellato.

3. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso ATIVA Spa con 2 motivi, cui ha resistito il *Savino* con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memorie ex art. 378 c.p.c..

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Il primo motivo di ricorso denuncia "violazione e/o falsa applicazione dell'art. 18, comma 7, legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'art. 1, comma 42, lett. b), legge 28 giugno 2012, n. 92, in relazione al n. 3 dell'art. 360 c.p.c.".



Si sostiene che la sanzione della reintegrazione non avrebbe "nulla a che vedere" con la violazione del *repechage*, il quale, come obbligo accessorio, determina l'eventuale tutela indennitaria prevista dal comma 5 dell'art. 18 novellato.

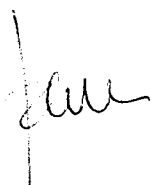
Il motivo non può trovare accoglimento.

1.1. Il comma 7 dell'art. 18 l. n. 300 del 1970, nella formulazione introdotta dalla l. n. 92 del 2012 applicabile alla fattispecie, nella parte in cui qui interessa, così dispone:

"Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo (*ndr.* cd. tutela reintegratoria attenuata) nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. ...".

1.2. Non è più qui controversa l'illegittimità del licenziamento intimato al Savino per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni da ultimo a lui assegnate, affermata dai giudici di merito per violazione dell'obbligo di *repechage*, in quanto, come rilevato dalla Corte piemontese con statuizione non impugnata in questa sede, la società non ha reclamato sul punto la sentenza di primo grado.

Piuttosto occorre verificare in diritto se, in caso di illegittimità del licenziamento intimato per sopravvenuta inidoneità fisica o psichica del lavoratore dovuta a violazione dell'obbligo di adibire il lavoratore a mansioni compatibili con il suo stato di salute, sia da riconoscere la cd. tutela reintegratoria attenuata prevista dal comma 4 dell'art. 18 novellato (come affermato dalla Corte territoriale) ovvero se debba essere applicata la cd. tutela indennitaria forte (come opinato dalla società ricorrente).

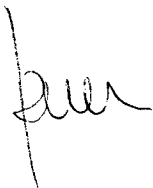


1.3. Il Collegio reputa possa darsi continuità al principio già affermato da Cass. n. 24377 del 2015 secondo cui "l'art. 18 cit., nel settimo comma introdotto dall'art. 1. l. n. 92 del 2012, prevede espressamente la reintegrazione per il caso in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento <intimato per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore>, senza attribuire al giudice stesso alcuna discrezionalità" (successive conformi: Cass. n. 19774 del 2016; Cass. n. 18020 del 2017).

In tal senso depone il tenore letterale della disposizione in esame secondo cui "Il giudice applica la ... disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore"; pertanto in tutti i casi di licenziamento intimato per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore – sia esso assunto come disabile ovvero anche nel caso di inidoneità sopravvenuta – dovrà applicarsi la cd. tutela reintegratoria attenuata ove il giudice "accerti il difetto di giustificazione"; sempre dal punto di vista letterale vale evidenziare la differenza rispetto alla previsione contenuta nel medesimo comma per l'ipotesi in cui il giudice "accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo" in cui egli "può" applicare la disciplina cd. reintegratoria attenuata (cfr. Cass. n. 10435 del 2018).

Non par dubbio, poi, che un licenziamento per motivo oggettivo in violazione dell'obbligo datoriale di adibire il lavoratore ad alternative possibili mansioni, cui lo stesso sia idoneo e compatibili con il suo stato di salute, sia qualificabile come ingiustificato.

Tale interpretazione appare confermata dal principio di recente affermato da questa Corte (sebbene propriamente afferente al licenziamento per motivi economici) secondo cui, a fronte della espressione lessicale utilizzata dal legislatore nel comma 7 dell'art. 18, il termine "fatto", sganciato da richiami diretti ed espliciti alle "ragioni" connesse con l'organizzazione del lavoro o l'attività produttiva previste dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966, "deve intendersi effettuato alla nozione complessiva di giustificato motivo oggettivo così



come elaborata dalla giurisprudenza consolidata”; pertanto anche la carenza di uno dei due presupposti - e, quindi, pure la sola “impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore licenziato in mansioni diverse” – può determinare la sanzione reintegratoria di cui al comma 4 dell’art. 18 novellato (Cass. n. 10435/18 cit.).

Rappresenterebbe una grave aporia sistematica ritenere che la violazione dell’obbligo di *repechage* possa determinare una tutela reintegratoria nel caso di licenziamento per motivi economici e precluderla invece nel caso di lavoratore affetto da inidoneità fisica o psichica.

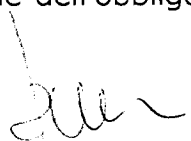
Tanto contrasterebbe anche con la peculiare tutela riconosciuta dal diritto dell’Unione Europea ai lavoratori con disabilità atteso che la direttiva n. 78/2000/CE del 27 novembre 2000 sulla parità di trattamento in materia di occupazione, «comprese le condizioni di licenziamento», protegge all’art. 1 il fattore soggettivo dell’ «handicap» (v. diffusamente sul tema Cass. n. 12911 del 2017 e Cass. n. 6798 del 2018).

Infine l’esegesi patrocinata appare coerente anche con il successivo sviluppo della legislazione in materia di tutele operanti in caso di licenziamenti intimati rispetto a contratti di lavoro stipulati successivamente al 7 marzo 2015 e difformi dal modello legale, visto che il d. lgs 7 marzo 2015 n. 23 (art. 2, co. 1) ha previsto nell’ipotesi di “difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore” la tutela reintegratoria piena.

2. Il secondo motivo di impugnazione denuncia “omesso esame circa il fatto decisivo delle corrette conseguenze sanzionatorie della violazione dell’obbligo di *repechage*, in relazione al n. 5 dell’art. 360 c.p.c.”.

Si deduce che il Giudice del reclamo avrebbe “totalmente omesso di considerare l’esistenza di una giurisprudenza così pacifica ed univoca nel far confluire la violazione dell’obbligo di *repechage* nel concetto di mancanza degli estremi del giustificato motivo, con conseguente applicazione della sola tutela indennitaria, piuttosto che nel concetto di manifesta insussistenza del fatto”.

Il motivo è inammissibile perché censura impropriamente nelle forme del n. 5 dell’art. 360 c.p.c. una questione che è di diritto circa la tutela applicabile in caso di violazione dell’obbligo di *repechage*, senza individuare il fatto storico decisivo



attinente alla ricostruzione della vicenda storica che sarebbe stato trascurato dalla Corte piemontese e che non può essere certo un orientamento giurisprudenziale.

3. Conclusivamente il ricorso va respinto, con spese che seguono la soccombenza liquidate come da dispositivo.

Occorre altresì dare atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dall'art. 1, co. 17, l. n. 228 del 2012.

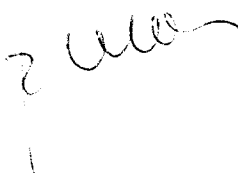
P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese liquidate in euro 5.000,00, oltre euro 200,00 per esborsi, rimborso spese forfettario al 15% ed accessori secondo legge.

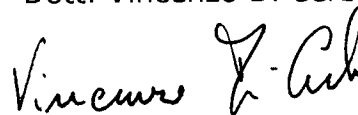
Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 10 luglio 2018

Il cons. estensore
Dott. Fabrizio Amendola



Il Presidente
Dott. Vincenzo Di Cerbo



Il Funzionario Giudiziario
Dott. Giovanni RUELLO

