

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4162 di Giovedì 25 gennaio 2018

Organizzazione del lavoro e sicurezza: i limiti alla discrezionalità

Carenze di organico, trasferte, eccessivi carichi di lavoro, pasti disordinati, ricollocazione del lavoratore a seguito di inidoneità permanente: la "possibilità di organizzare diversamente il lavoro" in due recenti sentenze.

Quello dell'organizzazione del lavoro è un tema centrale - e assai spinoso - quando si parla di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La responsabilità del datore di lavoro per l'eccessivo carico di lavoro imposto al lavoratore

Una sentenza del gennaio di quest'anno (**Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 4 gennaio 2018 n.93**) racconta una realtà sempre più frequente a riscontrarsi e pone un principio di grande interesse.

Nello specifico, questa recente pronuncia riguarda un lavoratore della pubblica amministrazione (Ministero dei Trasporti) che aveva contratto una **gastrite cronica** a causa delle "*continue trasferte per almeno tre giorni a settimana presso aziende situate su tutto il territorio nazionale e anche lontane dalla sede di lavoro, con obbligo di rientro in ufficio almeno due volte a settimana*", le quali "*avevano costretto il lavoratore ad effettuare lunghi viaggi anche con l'automobile e a dormire ed a consumare i pasti fuori casa più volte durante la settimana.*"

A fronte di questa vicenda, la Corte ricorda che ai sensi della norma di riferimento in materia, ovvero l' **articolo 2087** del codice civile, per quanto riguarda la ripartizione dell'onere della prova "*incombe al lavoratore che lamenti di avere subito a causa dell'attività lavorativa svolta un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, la nocività dell'ambiente o delle condizioni di lavoro ed il nesso tra l'uno e l'altro.*"

E, a fronte della prova di tali circostanze [...] sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la eventuale malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi".

Ciò premesso, "*mentre nel caso di omissione di misure di sicurezza cd nominate, espressamente previste dalla legge, o da altra fonte vincolante, la prova liberatoria incombente sul datore di lavoro si esaurisce nella negazione degli stessi fatti provati dal lavoratore, di contro, nel caso in cui le misure di sicurezza debbano essere ricavate dall'art.2087 c.c., cd. innominate, la prova liberatoria è correlata alla quantificazione della misura di diligenza ritenuta esigibile nella predisposizione delle indicate misure di sicurezza. In tali casi il datore di lavoro ha l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, quali anche la possibilità di organizzare diversamente il lavoro (Cass. 10319/2017, 34/2016, 15082/2014).*"

Nel caso di specie, oltre al danno fisico subito dal lavoratore e al collegamento causale con le mansioni svolte, è risultata provata *"l'imputabilità alla P.A. datrice di lavoro della scelta organizzativa di fare fronte alla necessità di smaltire una notevole mole di lavoro e di assicurare la regolarità del servizio per gli utenti imponendo condizioni di lavoro particolarmente stressanti e gravose."*

E dunque, in conseguenza di quanto su ricordato, la Cassazione afferma l'importante principio secondo cui, per quanto attiene alla prova liberatoria che deve essere fornita dal datore di lavoro, *"la generica allegazione della carenza di organico, da sé sola non è sufficiente ad integrare la prova liberatoria, occorrendo la deduzione di fatti specifici, restando altrimenti imputabile alla Pubblica Amministrazione l'evento lesivo ascrivibile, in via anche solo concausale, a comportamenti dolosamente o colposamente commissivi o anche omissivi in violazione dell'obbligo di protezione dei lavoratori di cui all' art.2087 c.c."*

Infatti, prosegue la sentenza, *"l'organizzazione degli Uffici pubblici, la consistenza degli organici, l'entità dei servizi da rendere all'utenza, le condizioni ambientali in cui il personale si trova ad operare e la predisposizione di turni di lavoro sono circostanze ben note alla Pubblica Amministrazione, e ai suoi dirigenti, cui sono riconducibili i comportamenti (omissivi o commissivi) attraverso cui le scelte organizzative si esprimono (Cass. 14313/2017)."*

Nel dare ragione al lavoratore, in conclusione, la Cassazione esprime questo principio di diritto: *"in tema di responsabilità del datore di lavoro pubblico ex art.2087 c.c. per l'eccessivo carico di lavoro imposto al lavoratore, ai fini della prova liberatoria, non è sufficiente l'allegazione generica della carenza di organico, costituendo l'organizzazione dei reparti, la consistenza degli organici e la predisposizione dei turni espressione ed attuazione concreta dell'assetto organizzativo adottato dalla datrice di lavoro. Il datore di lavoro pubblico ha l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, quali anche la possibilità di organizzare diversamente il lavoro."*

Malattia professionale e inidoneità alla mansione

Sempre in tema di organizzazione del lavoro, una sentenza del dicembre scorso (**Cassazione Civile, Sez. Lav., 6 dicembre 2017 n.29250**) si è pronunciata sul ricorso di una lavoratrice addetta alle pulizie (dipendente da una società avente in appalto servizi di pulizia presso gli istituti scolastici della Regione) la quale, a seguito di visita medica della competente commissione ASP nel 2010, era stata giudicata **inidonea in via permanente** alle mansioni svolte, motivo per il quale era stata licenziata.

La lavoratrice chiedeva che venisse dichiarata *"l'illegittimità del recesso per violazione dell'obbligo di repace"* (oltre al pagamento della rendita da parte dell'INAIL).

Va premesso che la Corte d'Appello - in maniera non condivisa poi dalla Cassazione, come vedremo - aveva ritenuto che l'obbligo del repace divenisse operativo *"solo a seguito dell'adempimento, da parte del lavoratore, all'onere di allegare circostanze specifiche in merito alla esistenza di diversi posti di lavoro cui sarebbe potuto essere adibito."*

Ma la Cassazione sottolinea che, a livello fattuale nel caso specifico, *"nell'impugnare il licenziamento per avvenuta inidoneità permanente alla mansione di addetta alle pulizie, la lavoratrice aveva dato la disponibilità ad essere adibita anche a mansioni inferiori e che nel giudizio aveva articolato prova per testi diretta a dimostrare l'esistenza, in azienda, di dipendenti addetti a lavori diversi rispetto a quelli da essa espletati: prova cui non è stato dato ingresso."*

Dunque a questo punto i passaggi della sentenza che seguono sono molto interessanti in quanto riepilogano i principi che regolano questo materia: *"orbene, le Sezioni Unite di questa Corte (Cass. Sez. Un. 7 agosto 1998 n.77545), a composizione dei contrasti di giurisprudenza esistenti sulla questione, hanno affermato che la sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa possono giustificare oggettivamente il recesso del datore di lavoro dal rapporto di lavoro subordinato, ai sensi della legge n.604/1966, artt.1 e 3 (normativa specifica in relazione a quella generale dei contratti sinallagmatici di cui agli artt.1453, 1455, 1463 e 1464 cc), a condizione che risulti **ineseguibile l'attività svolta in concreto dal prestatore e che non sia possibile assegnare il lavoratore a mansioni equivalenti ai sensi dell'art.2103 cc ed eventualmente inferiori, in difetto di altre soluzioni.**"*

La Cassazione prosegue ricordando che *"è stato evidenziato, al riguardo, che nell'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, il giustificato motivo oggettivo consiste non soltanto nella fisica inidoneità del lavoratore all'attività attuale, ma anche nell'inesistenza in azienda di altre attività (anche diverse, ed eventualmente inferiori) compatibili con lo stato di salute del lavoratore ed a quest'ultimo attribuibili **senza alterare l'organizzazione produttiva.**"*

Di conseguenza *"spetta al datore di lavoro convenuto in giudizio dal lavoratore in sede di impugnativa del licenziamento **fornire la prova delle attività svolte in azienda, e della relativa inidoneità fisica del lavoratore o dell'impossibilità di adibirlo ad esse per ragioni di organizzazione tecnico-produttiva**, fermo restando che, nel bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti (artt.4, 32 e 36 Cost.), non può pretendersi che il datore di lavoro, per ricollocare il dipendente non più fisicamente idoneo, proceda a modifiche delle scelte organizzative escludendo, da talune posizioni lavorative, le attività incompatibili con le condizioni di salute del lavoratore."*

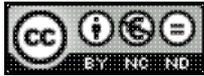
Nel ricostruire gli orientamenti consolidati nell'ambito della propria giurisprudenza, la Corte sottolinea a questo punto che tali *"principi sono stati, poi, ribaditi nelle successive pronunce di questa Corte, con le quali si è anche precisato che **l'assegnazione a mansioni inferiori del lavoratore divenuto fisicamente inidoneo costituisce un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto, adeguamento che deve essere sorretto**, oltre che dall'interesse, **dal consenso del prestatore** sicché il "datore di lavoro è tenuto a giustificare oggettivamente il recesso anche con l'impossibilità di assegnare mansioni non equivalenti nel solo caso in cui il lavoratore abbia, sia pure senza forme rituali, manifestato la sua disponibilità ad accettarle" (Cass. 2.7.2009 n. 15500 e in termini Cass. 2.8.2013 n. 18535)."*

Pertanto, nell'accogliere il ricorso della lavoratrice, la Corte conclude con il seguente **principio generale**: *"la inidoneità del prestatore giustifica il recesso solo nell'ipotesi in cui le energie lavorative residue non possano essere utilizzate altrimenti dall'impresa, anche in mansioni inferiori, e il datore di lavoro, prima di intimare il licenziamento, è tenuto a ricercare possibili soluzioni alternative e, ove le stesse comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al prestatore il demansionamento, divenendo libero di recedere dal rapporto solo qualora la soluzione alternativa non venga accettata."*

Scarica le sentenze di riferimento:

Corte di Cassazione Civile ? Sentenza 04 gennaio 2018, n. 93 - Gastrite cronica ed equo indennizzo: responsabilità del datore di lavoro pubblico ex art. 2087 c.c. per l'eccessivo carico di lavoro imposto al lavoratore

Corte di Cassazione Civile ? Sentenza 06 dicembre 2017, n. 29250 - Malattia professionale e inidoneità alla mansione. Licenziata l'addetta alle pulizie



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it