



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, composta dai

Sigg.:

**Dott. Antonella NUOVO** Presidente rel

**Dott. Antonio MATANO** Consigliere

**Dott. Giuseppina FINAZZI** Consigliere

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa civile promossa in grado d'appello con ricorso depositato in Cancelleria il giorno 16/12/14 iscritta al n. 533/14 R.G. Sezione Lavoro e posta in discussione all'udienza collegiale del **19/02/15**

d a

**PRANDELLI SPA**, in persona del legale rappresentante rappresentata e difesa dall'Avv.to Guido VOLPI di Brescia, domiciliatario giusta delega a margine del ricorso in appello.

**RICORRENTE APPELLANTE**

c o n t r o

**BARUZZI ANDREA**, rappresentato e difeso dall'Avv.to Simona PARECCINI e Andrea STERLI di Brescia, domiciliatari giusta delega a margine del ricorso in 1° grado.

**RESISTENTE APPELLATO**

In punto: appello a sentenza n. 756/14 del 07/11/14 del Tribunale di Brescia.

OGGETTO:

Licenziamento

individuale per giusta

causa



**Conclusioni:**

**Del ricorrente appellante:**

*Come da ricorso*

**Del resistente appellato:**

*Come da memoria*

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 16.12.2014, la Prandelli s.p.a. proponeva appello avverso la sentenza n.756/2014 emessa dal Tribunale di Brescia, con la quale il Giudice del Lavoro aveva accolto la richiesta di Baruzzi Andrea, che aveva impugnato il licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto, dichiarandone l'illegittimità, ordinando all'azienda la reintegrazione nel posto di lavoro e condannandola al pagamento delle retribuzioni dalla data del licenziamento alla riammissione, oltre alla rifusione delle spese di giudizio. Sosteneva con l'appello l'erroneità della sentenza in fatto e in diritto e la mancata indagine e successiva detrazione dell'aliunde perceptum.

Si costituiva il Baruzzi chiedendo la conferma della decisione.

All'odierna udienza la Corte, dopo la discussione delle parti, decideva con sentenza del cui dispositivo veniva data immediata lettura.

Motivi della decisione

Esperita l'istruttoria testimoniale, il Giudice di primo grado ha ritenuto che le mansioni attribuite al Baruzzi, lavoratore assunto ex



legge n.68/1999, affetto da cardiopatia ischemica comportante una riduzione della capacità lavorativa divenuta pari all'80%, fossero stata decisamente incompatibili con la patologia da cui era affetto e l'ambiente di lavoro in cui lo stesso operava fosse nocivo e privo delle misure adeguate per la protezione della cagionevolissima salute del lavoratore: per questo motivo, il Baruzzi aveva avuto continue riacutizzazioni della sua sintomatologia ed era stato costretto ad assentarsi dal lavoro, superando così il periodo di comporta.

Il primo giudice, senza necessità di esperire una CTU alla quale, del resto, la Prandelli si era opposta, ha ritenuto sussistente e provato il nesso causale tra i riposi imposti dal medico curante per la toracoalgia (che hanno comportato il superamento del periodo di comporta) e l'intensa attività lavorativa, certamente non confacente alle prescrizioni imposte all'invalido.

La Prandelli s.p.a. ha appellato la sentenza per quattro motivi, sostenendo con il primo che fosse stata erroneamente considerata raggiunta la prova, che era a carico del ricorrente Baruzzi, degli inadempimenti contrattuali del datore di lavoro, atteso che le deposizioni testimoniali a cui era stato dato maggior rilievo erano così compiacenti da risultare inverosimili.

Con il secondo motivo deduceva che, a differenza di quando sostenuto in sentenza, non era stato provato, in concreto, nemmeno il nesso causale tra il superamento del periodo di comporta e lo svolgimento di mansioni non idonee.

Con il terzo motivo sosteneva che il Giudice avesse



erroneamente valutato le documentazioni mediche allegate dal ricorrente a riprova della sussistenza del nesso causale tra la patologia di cui lo stesso soffriva e il peggioramento della stessa a causa delle mansioni dallo stesso espletate e dalla necessità di riposo che ne sarebbe derivata, con conseguente superamento del periodo di comportamento, visto che dai certificati medici stringati ed evasivi, oltre che tutti identici, nulla si poteva desumere.

Infine, in subordine, censurava la mancata indagine in merito ad un eventuale reimpiego del ricorrente (che può beneficiare del collocamento obbligatorio), operando la relativa detrazione dell'aliunde perceptum, limitandosi ad affermare che il Baruzzi non esercitava alcuna attività lavorativa.

I primi tre motivi di impugnazione possono essere esaminati congiuntamente.

Va premesso che, secondo i principi generali, affinché il licenziamento per superamento del periodo di comportamento da parte del lavoratore sia legittimo è necessario che, qualora la lesione della salute sia riconducibile in via causale o concausale alla responsabilità del datore di lavoro (ovvero in violazione degli obblighi e dei doveri incombenti sullo stesso ex art.2087 c.c.), ciascuno di tali periodi di malattia venga espunto dal computo e di questo non si possa tener alcun conto. ( ex plurimis Cass. sez. lav. n.14643 del 11.06.2013; cass. sez. lav. n.7037/2011).

Il licenziamento è, quindi, legittimo solo non sussiste detta responsabilità in capo al datore di lavoro, della cui prova, peraltro, è



onerato il lavoratore che allega il nesso causale tra la patologia e le condizioni di lavoro (vedi Cass. sez. lav. n.7946/2011).

Inoltre, come di recente affermato dalla Suprema Corte, l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone disabili ha assunto oggi un ruolo ancora più importante grazie all'art. 26 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (cui, com'è noto, l'art. 6 del Trattato di Lisbona ha attribuito il valore giuridico dei trattati) - secondo cui "l'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantire l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità" - nonché all'art. 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006 (ratificata e resa esecutiva dall'Italia con la L. n. 18 del 2009) - che riconosce il diritto al lavoro delle persone con disabilità, da garantire con "appropriate iniziative" volte a favorirne l'assunzione nel settore pubblico ovvero l'impiego nel settore privato - al quale la Corte costituzionale, nella sentenza n. 80 del 2010, ha attribuito valore cogente nel nostro ordinamento (Cass. 6 aprile 2011, n. 7889).

In questa cornice si inquadra anche la vicenda qui in esame, iniziata nel 2001 con l'assunzione obbligatoria (ai sensi della L. n. 482 del 1968) del Baruzzi, riconosciuto invalido civile con riduzione della capacità lavorativa dell'80%, da parte della società Prandelli S.p.a. e conclusasi con la lettera del 31 agosto 2011, con la quale la società ha intimato al lavoratore il licenziamento per superamento del periodo di comporto per malattia.



Avverso il licenziamento il lavoratore ha proposto ricorso al Tribunale per sentirne dichiarare l'inefficacia o l'illegittimità, con le conseguenze di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18 per errato conteggio delle assenze dovuto alla mancata considerazione: a) della incompatibilità delle mansioni affidategli rispetto alle proprie condizioni di salute; b) del conseguente collegamento delle patologie che avevano determinato le assenze dal lavoro con le mansioni svolte.

Va ricordato che costituiscono consolidati principi affermati in materia dalla Suprema Corte che: a) alla stregua della L. n. 482 del 1968, art. 10, comma 1, (sulla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie), il quale stabilisce l'applicabilità agli assunti in quota obbligatoria del normale trattamento economico e giuridico, è da escludere la detraibilità dal periodo di comporto delle assenze determinate da malattia ricollegabile allo stato di invalidità (Cass. 20 marzo 1990, n. 2302; Cass. 16 aprile 1986, n. 2697); b) tuttavia, nell'ipotesi di rapporto di lavoro con invalido assunto obbligatoriamente ai sensi della L. 12 aprile 1968, n. 482, le assenze dovute a malattie collegate con lo stato di invalidità non possono essere computate nel periodo di comporto, ai fini del diritto alla conservazione del posto di lavoro ex art. 2110 cod. civ., se l'invalido sia stato destinato a mansioni incompatibili con le sue condizioni fisiche (in violazione della L. n. 482 del 1968, art. 20), derivando in tal caso l'impossibilità della prestazione dalla violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di tutelare l'integrità fisica del lavoratore (Cass. 15 dicembre 1994, n. 10769; Cass. 23 aprile 2004, n. 7730); c)



inoltre, al fine di accertare l'obiettiva incompatibilità fra le malattie che determinano le assenze dal lavoro e la condizione di invalidità del dipendente assunto obbligatoriamente, non si può non prendere in considerazione il principio dell'equivalenza causale di cui all'art. 41 cod. pen. che trova, come noto, applicazione anche nel settore degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali e, comunque, rispetto agli obblighi di tutela ex art. 2087 cod. civ., imponendo di riconoscere un ruolo di concausa anche ad elementi che, in ipotesi, possano avere una influenza causale minima (vedi, per tutte: Cass. 23 dicembre 2003, n. 19682; Cass. 30 dicembre 2009, n. 27845); d) conseguentemente, sia le assenze derivanti da malattie aventi un collegamento causale diretto con le mansioni svolte dall'invalido, sia le assenze derivanti da malattie rispetto alle quali le mansioni svolte abbiano solo un ruolo di concausa devono essere escluse da quelle utili per la determinazione del periodo di comporto, tenuto conto sia del diritto del lavoratore - tanto più se invalido - di pretendere, sia, correlativamente, dell'obbligo del datore di lavoro di ricercare una collocazione lavorativa idonea a salvaguardare la salute del dipendente nel rispetto dell'organizzazione aziendale in concreto realizzata dall'imprenditore (arg. ex: Cass. 30 dicembre 2009, n. 27845 cit.); e) in particolare, nel caso di un rapporto di lavoro instaurato con un prestatore invalido, assunto obbligatoriamente a norma della L. 2 aprile 1968, n. 482, il datore di lavoro, che a norma dell'ex art. 2087 cod. civ. deve adottare tutte le misure necessarie per l'adeguata tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del



lavoratore, deve in ispecie in osservanza delle disposizioni della detta legge far sì che le mansioni alle quali il lavoratore invalido viene adibito siano compatibili con la sua condizione (Cass. 4 aprile 1989, n. 4626; Cass. 18 aprile 2000, n. 5066; Cass. 7 aprile 2011, n. 7946); f) in questo ambito, gli accertamenti sanitari di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 5 attengono proprio all'interesse del datore di lavoro di controllare l'idoneità fisica del lavoratore, diversamente dagli accertamenti salutari previsti dalle norme concernenti particolari istituti della sicurezza sociale, che sono finalizzati a soddisfare l'interesse del lavoratore ad un determinato trattamento previdenziale-assicurativo diretto a soccorrere o ad attenuare lo stato di bisogno conseguente alle menomate condizioni di salute (Cass. 12 dicembre 1997, n. 12578; Cass. 16 febbraio 1990, n. 1167).

Tali principi trovano fondamento nella Costituzione (spec. artt. 3, 32 Cost., art. 38 cost., comma 3) e devono essere oggetto di applicazione ancora più rigorosa in conseguenza dell'evoluzione normativa di origine internazionale e UE che si è avuta in questa materia, cui si è accennato sopra.

Onere del lavoratore era, quindi, dimostrare che le mansioni a cui era stato adibito erano pesanti ed inadeguate, in riferimento al proprio stato di salute: il Baruzzi, affetto da cardiopatia ischemica grave comportante una riduzione della capacità lavorativa pari all'80, era stato dichiarato compatibile solo con un'attività comportante pochi sforzi fisici, soprattutto per quanto riguarda il movimento manuale di carichi, il mantenimento prolungato della posizione



ortostatica o l'esposizione a rigide temperature. (Doc. n. 4 Baruzzi)

Il medico del lavoro, così come risulta dal doc. 13 del 27.03.2007 allegato dall'appellato, ha escluso che potesse svolgere un'attività lavorativa che comporta frequenti flessioni del rachide e o il sollevamento di pesi eccessivi.

Dall'istruttoria testimoniale, che l'appellante ritiene poco credibile per eccessiva compiacenza nei confronti dell'invalido, emerge incontrovertibilmente che il Baruzzi si occupava di movimentazione di carichi tra i 200 e i 400 kg, movimentazione che non sempre avveniva tramite il traspallet elettrico, ma spesso anche con quello manuale: anche nell'utilizzo del traspallet elettrico, comunque, la postazione del lavoratore era in piedi e non seduto, così come in piedi si svolgevano la maggior parte degli incarichi che ricopriva. (vedi Fedele e Diacosi, il quale ricorda anche di averlo visto scendere in altri reparti per prendere e portare materiale e questo non poteva essere fatto con il mezzo elettrico che non entrava nel montacarichi).

E' pur vero che i testi Faita, direttore dello stabilimento, e Favagrossa, responsabile della produzione, sostengono che si usasse solo il mezzo elettrico, ma si tratta, nel migliore dei casi, di deposizioni di persone che non potevano vedere costantemente le condizioni in cui operava il ricorrente (tanto da non sapere che il traspallet elettrico non poteva essere utilizzato per almeno uno degli incarichi affidati al Baruzzi, ossia quello di portare il materiale in altri reparti ad altri piani con il montacarichi).



Inoltre è lo stesso Faita ad affermare che al Baruzzi era affidata la gestione informatica della movimentazione dei vari articoli con il lettore dei codici a barre, e quindi in posizione eretta oppure flessa, a seconda del collo da raggiungere, e che si occupava della movimentazione dei cassoni: anche a non voler credere, e non se ne vede il motivo, alle deposizioni degli altri testimoni, tutt'ora dipendenti della Prandelli, basterebbero queste mansioni, continuamente ripetute nell'arco della giornata lavorativa e tutte incompatibili con le prescrizioni imposte all'azienda, a far ritenere derivanti, in tutto o in parte, dalla gravosità delle mansioni tutti gli ulteriori episodi di dolore toracico.

Inoltre non risultano rispettate le prescrizioni relative all'ambiente di lavoro, troppo freddo d'inverno e troppo caldo d'estate, come riferiscono i testi Fedele, Dacosi e Marelli.

Era onere della Prandelli s.p.a. adibire il lavoratore alle mansioni compatibili con il suo stato e la patologia che lo affliggeva, e tale onere non può certo dirsi assolto anche tenendo conto che il responsabile della produzione, Favagrossa, afferma di aver detto al lavoratore di fermarsi pure quando si sentiva stanco: quello che deve fare l'azienda che impiega un avviato al lavoro invalido non è dargli mansioni gravose, avvisandolo che può fermarsi se si stanca, ma non metterlo nelle condizioni di potersi stancare.

L'art 2087 c.c., infatti, impone all'imprenditore l'obbligo di tutelare l'integrità fisico - psichica dei dipendenti, adottando sia le misure antinfortunistiche sia misure atte, secondo le comuni tecniche



di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione nell'ambiente od in costanza di lavoro.

Trattandosi di responsabilità di natura contrattuale, sul datore di lavoro incombe l'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del pregiudizio subito ovvero che la malattia non è ricollegabile alla violazione degli obblighi a suo carico.

Nel caso di specie la Prandelli s.p.a. non ha dimostrato di aver adottato tutte le misure necessarie a prevenire la nocività del luogo di lavoro e nemmeno di aver attribuito al lavoratore la mansione più adatta alle condizioni di salute dello stesso, già di per sé precarie: l'aggravamento costituito dal continuo riacutizzarsi del dolore toracico, come risulta dai certificati medici in atti, prova sotto il profilo anche temporale che lo spostamento nel reparto confezionamento è stata causa o concausa della malattia, che era molto meno frequente quando il Baruzzi svolgeva il suo lavoro nel reparto Assemblaggio Automatico, nel quale le mansioni erano più leggere.

L'appello sul merito va quindi respinto.

Anche il motivo d'appello circa la mancata indagine del primo giudice in merito all'eventuale attività lavorativa svolta dal Baruzzi dopo il licenziamento deve essere respinto.

È infatti onere del datore di lavoro che contesta la richiesta risarcitoria (in caso di licenziamento illegittimo) provare l'*aliunde perceptum* o l'*aliunde percipiendum*, quanto meno fornendone indizi.



Sull'aliunde perceptum, a fronte della dichiarazione del lavoratore di non aver trovato altro impiego, era onere della Prandelli s.p.a. di fornire elementi in senso contrario. Quanto all'aliunde percipiendum occorre ricordare che, trattandosi di un soggetto gravemente invalido e in età piuttosto avanzata (56 anni), la possibilità di ridurre il danno per il mancato reimpiego colpevole, appare ingiustamente punitiva.

Ne consegue l'integrale conferma della sentenza di primo grado.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in complessivi €2.500,00 con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Attesa la totale soccombenza, sussistono le condizioni di cui all'art. 1, comma 17, della Legge 24 dicembre 2012, n. 228.

P.Q.M.

Respinge l'appello contro la sentenza n. 756/14 del Tribunale di Brescia; condanna l'appellante alla rifusione delle spese del grado liquidate in complessivi €2.500,00.

Brescia, 19 Febbraio 2015

Il Presidente est.

Dott. Antonella Nuovo

