

# IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE INVALIDO

**GIOVANNI MAGLIARO**

***Il licenziamento del lavoratore invalido, assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio, è legittimo solo in presenza della perdita totale della capacità lavorativa ovvero di una situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti. L'accertamento di tali condizioni compete all'apposita commissione medica prevista dalla legge n. 104 del 1994. Ad essa spetta pure di verificare la possibilità di reinserire, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il disabile all'interno dell'azienda. Il principio secondo cui la sopravvenuta inidoneità fisica integra una impossibilità oggettiva della prestazione e quindi legittima un licenziamento si applica alla generalità dei rapporti di lavoro ma non a quelli costituiti a titolo di avviamento privilegiato degli invalidi ai sensi della legge n.68 del 1999. In questo caso il lavoratore può essere licenziato soltanto in presenza di un giudizio di inidoneità totale al lavoro oppure di situazioni di rischio o di pericolo cioè nell'impossibilità di un suo utilizzo diverso o anche limitato nella realtà aziendale.***



n.52  
17 gennaio 2019

**U**n lavoratore era stato assunto a titolo di avviamento agevolato al lavoro dei soggetti invalidi ai sensi della legge n.68/1999. Veniva licenziato dopo qualche anno per giustificato motivo oggettivo a causa dell'aggravamento delle condizioni di salute che rendeva impossibile, a parere della Società datrice, il suo utilizzo in qualsiasi attività aziendale. A seguito di ricorso avverso il licenziamento la Corte d'Appello di Cagliari, riformando la pronuncia del Tribunale che aveva respinto le istanze del lavoratore, ha accolto la domanda e ha ordinato alla Società di reintegrare il lavoratore in servizio con il pagamento delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento fino alla reintegra nonché dei contributi previdenziali.

La Corte d'Appello ha ritenuto fondato l'appello del lavoratore con riferimento alla lamentata violazione della legge n.68/1999 sottolineando come la sopravvenuta inidoneità fisica può configurare una impossibilità oggettiva della prestazione (e il conseguente licenziamento) per la generalità dei rapporti di lavoro ma non si applica a quelli costituiti a titolo di avviamento privilegiato degli invalidi. Inoltre i giudizi emessi dalla apposita Commissione e dal competente Servizio ASL si erano pronunciati sull'idoneità del lavoratore alla mansione di operaio di secondo livello sia pure con particolari esclusioni e quindi non avevano stabilito una impossibilità totale di utilizzo del dipendente.

La Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'Appello respingendo il ricorso della Società. Ha ribadito il principio secondo cui il licenziamento dell'invalido, assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio, è legittimo solo in presenza della perdita totale della capacità lavorativa ovvero di una situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti. L'accertamento di ciò compete all'apposita Commissione medica prevista dalla legge n.104 del 1992 cui spetta, altresì, la verifica della impossibilità di reinserire, anche attuando possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il disabile all'interno dell'azienda.

La Commissione aveva emesso un giudizio di idoneità ad una determinata mansione (aiutante meccanico) con esclusione di attività che prevedessero di operare in condizioni in cui necessiti una valida funzione stereoscopica. Quindi non c'era un giudizio di inidoneità totale al lavoro né erano state ravvisate situazioni di pericolo o di rischio essendo stato l'accertamento reso con piena cognizione della realtà aziendale. Infatti furono presentate, oltre al documento di valutazione dei rischi, varie schede informative sulle mansioni di aiutante meccanico, il parere del responsabile aziendale per la sicurezza e i documenti descrittivi degli ambienti di lavoro.

Nei motivi di appello la Società aveva sostenuto un contrasto tra l'articolo 10 della legge 68/1999 e l'articolo 2087 codice civile secondo cui comunque è sempre il datore di lavoro responsabile della salute psicofisica del lavoratore e quindi non può in ogni caso adibire il lavoratore a mansioni incompatibili col suo stato fisico. La Cassazione al riguardo ha sostenuto la insussistenza di tale contrasto poiché la normativa di cui alla legge 104 del 1992 è speciale rispetto alla norma ordinaria del codice civile. Questo regime normativo, connotato da un indubbio principio di specialità, rende inesistente qualsiasi antinomia tra l'articolo 10 della citata legge 1999 e l'articolo 2087 codice civile.