

IL DATORE DI LAVORO DEVE ADOPERARSI PER EVITARE IL LICENZIAMENTO DEL DISABILE

GIOVANNI MAGLIARO

La Cassazione, nella sua sentenza, precisa che per "accomodamento ragionevole" si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali. In tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, derivante da una condizione di handicap, sussiste l'obbligo della previa verifica, a carico del datore di lavoro, della possibilità di adattamenti organizzativi ragionevoli nei luoghi di lavoro ai fini della legittimità del recesso. La Cassazione ha ritenuto che tali adattamenti organizzativi debbano essere adottati secondo il parametro della ragionevolezza. In particolare occorre tenere conto del limite costituito dalla inviolabilità in pejus delle posizioni lavorative degli altri prestatori d'opera nonché dalla necessità di evitare oneri organizzativi eccessivi (da valutarsi in relazione alle peculiarità dell'azienda ed alle relative risorse finanziarie) stante l'esigenza del mantenimento degli equilibri finanziari dell'impresa. Si tratta, precisa la Corte, di adeguamenti organizzativi che il datore di lavoro deve porre in essere al fine di garantire il principio della parità di trattamento dei disabili e che si caratterizzano per la loro idoneità a consentire alla persona svantaggiata di svolgere l'attività lavorativa. In via esemplificativa, e sicuramente non tassativa, vengono elencati, quali "misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap", la sistemazione dei locali, l'adattare le attrezzature, il regolare i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti, il fornire mezzi di formazione e di inquadramento. Circa il limite economico va ricordata la sentenza della Cassazione SS.UU. (7755 del 1998) che ha legittimato il rifiuto dell'imprenditore alla assegnazione del lavoratore, divenuto inidoneo all'attuale attività, a mansioni diverse ove comporti "oneri organizzativi eccessivi". Occorre soppesare gli interessi delle parti: del disabile al mantenimento di un lavoro confacente col suo stato fisico e psichico, del datore a garantirsi una prestazione utile per l'impresa (l'articolo 23 Costituzione vieta prestazioni assistenziali, anche a carico del datore di lavoro, se non previste per legge). Fermo restando il limite non valicabile del pregiudizio a situazioni soggettive di altri lavoratori. L'onere della prova della sussistenza delle giustificazioni del recesso spetta al datore di lavoro. Ad esso spetta pure la prova dell'impossibilità di riutilizzare il lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo.



n. 178
25 ottobre 2021

La Cassazione, Sezione Lavoro, ha emesso una sentenza molto interessante sugli obblighi che ricadono sul datore di lavoro che si trova di fronte alla sopravvenuta inidoneità fisica alla mansione da parte di un dipendente con disabilità. In questo caso il datore è obbligato a fare il possibile per impedire il licenziamento del dipendente e a cercare in ogni modo di ricollocarlo comunque in azienda.

La vicenda nasce col licenziamento intimato dalla SAF Autolinee Srl di Milano ad un suo dipendente per sopravvenuta inidoneità fisica alla mansione. La Corte d'Appello di Milano, confermando la sentenza in primo grado del Tribunale, ha ritenuto illegittimo il licenziamento ed ha condannato la Società a reintegrare il lavoratore nonché a corrispondergli a titolo risarcitorio le retribuzioni globali di fatto maturate dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione.

La Corte ha spiegato che non è sufficiente che la Società abbia provato che in biglietteria vi fossero lavoratori con profilo professionale superiore a quello posseduto dall'interessato e che l'organigramma non prevedesse ulteriori addetti in quell'ufficio. L'azienda avrebbe dovuto dimostrare che la destinazione del lavoratore portatore di handicap in tale ufficio avrebbe imposto un onere finanziario sproporzionato o comunque eccessivo anche con riferimento alla formazione professionale. Per la Corte il datore di lavoro si è limitato ad affermare l'impossibilità del repaceage del dipendente fisicamente inidoneo secondo gli usuali criteri vigenti in tema di giustificato motivo oggettivo per soppressione delle mansioni. E' dimostrato che l'azienda non si è affatto posta il problema di trovare ragionevoli soluzioni per ricollocare il dipendente.

La società nel ricorso per Cassazione ha ribadito che si trovava in una condizione di pieno organico quindi non vi erano posizioni scoperte in organigramma a cui adibire, anche solo potenzialmente, il lavoratore disabile.

La Cassazione, nel respingere il ricorso, ha ricordato come le norme (legge 9 agosto 2013, n.99 ed altre) stabiliscono che i datori di lavoro sono tenuti ad adottare "accomodamenti ragionevoli" per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.