

Lavoratore invalido e licenziamento

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 7524 del 23 marzo 2017, ha chiarito che 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. Il relativo accertamento compete all'apposita commissione medica alla quale spetta, altresì, la verifica circa l'impossibilità di reinserire, anche attuando i possibili adattamenti all'organizzazione del lavoro, il disabile all'interno dell'azienda.

.....

La sentenza della Suprema Corte ha definito che il lavoratore divenuto invalido e inabile alle mansioni può essere licenziato solo se non può svolgere alcuna delle attività previste in azienda.

Il fatto

La controversia trova origine dalla sentenza con cui la corte di appello riformava la pronuncia del tribunale di primo grado, dichiarando ingiustificato il licenziamento comunicato dalla società datrice di lavoro ad un proprio dipendente e ordinando la reintegra del lavoratore in servizio con il pagamento delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento.

La Corte territoriale, in sintesi, riteneva fondato l'appello del lavoratore (assunto a titolo di avviamento agevolato al lavoro dei soggetti invalidi ai sensi della legge n. 68/1999 e licenziato per giustificato motivo oggettivo a causa dell'aggravamento delle condizioni di salute che rendeva impossibile il suo utilizzo in qualsiasi attività aziendale) con riferimento alla lamentata violazione dell'art. 10 comma 3 legge n. 68/1999, sottolineando che il principio secondo cui la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore integrava una impossibilità oggettiva della prestazione si applicava alla generalità dei rapporti di lavoro, ma non a quelli costituiti a titolo di avviamento privilegiato degli invalidi ai sensi della legge n. 68/1999. Inoltre, specificava che il giudizio emesso dalla commissione istituita in base alla Legge n. 104/1992 e quello emesso dal Servizio di prevenzione e sicurezza sul lavoro della ASL (ai sensi dell'art. 41 comma IV legge n. 81/2008) si erano pronunciati sull'idoneità del lavoratore alla mansione (di operaio di 2° livello con mansioni di aiuto meccanico), sia pure con particolari esclusioni, e che dall'istruttoria espletata non era emersa l'impossibilità di un utilizzo del lavoratore.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, denunciando la violazione e falsa applicazione dell'art. 10, comma 3, legge n. 68/1999 e precisando che le affermazioni sul punto della corte di merito contrastavano con l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza di legittimità alla normativa sul collocamento obbligatorio, perché, in caso di aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore disabile, il datore di lavoro non era tenuto a modificare o adeguare, sostenendo costi aggiuntivi, la sua organizzazione aziendale alle condizioni di salute del lavoratore protetto né, in particolare, a creare per lui in nuovo posto di lavoro. E, nel caso in esame, era stata ampiamente provata l'impossibilità del reimpiego del lavoratore all'interno della propria azienda complessivamente considerata, "in attività riconducibile a mansioni compatibili con la sua residua idoneità fisica, sia pure ipotizzando una redistribuzione degli incarichi tra i lavoratori già in servizio".

In aggiunta, la società denunciava violazione e falsa applicazione dell'art. 10, comma 3, legge n. 68/1999 e violazione e falsa applicazione dell'art. 2087 cc per avere la sentenza della corte di merito dato atto che l'accertamento dell'idoneità o meno degli invalidi di servizio assunti con la relativa forma di collocamento obbligatorio, è oggetto di un accertamento demandato alla commissione prevista dall'art. 4 legge n. 104/1992. La suddetta statuizione, obiettava invece l'azienda, non teneva conto che comunque "il datore di lavoro è responsabile ex art. 2087 cc e non può in ogni caso adibire il lavoratore a mansioni incompatibili con il suo stato fisico, anche in presenza di un giudizio vincolante del collegio medico".

La decisione

La cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, la Corte Suprema chiariva innanzitutto, anche facendo riferimento alla propria giurisprudenza precedente, che i giudici del merito si erano correttamente attenuti al 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, il cui accertamento compete all'apposita commissione medica prevista dalla legge n. 104 del 1992, cui spetta, altresì, la verifica dell'impossibilità di reinserire, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il disabile all'interno dell'azienda".

Ricordavano sul punto i Giudici di legittimità, che nella fattispecie il giudizio emesso dalla Commissione istituita in base alla legge n. 104/1992 era stato il seguente: "Idoneo alla

mansione di operaio di 2° livello con mansioni di aiuto meccanico. Esclusione di attività che prevedano l'operare in condizioni in cui necessiti una valida funzione stereoscopica (luoghi ristretti, irregolari, conduzioni di mezzi meccanici; esclusione dalla movimentazione manuale dei carichi)". Proseguiva poi la Corte sottolineando che i giudici dell'appello, con argomentazioni conformi al principio sopra indicato, avevano, quindi, precisato che tale accertamento non era stato contestato dalle parti, non era stato previsto un giudizio di inidoneità totale al lavoro e non erano ravvisabili situazioni di pericolo o di rischio essendo stato l'accertamento della Commissione reso con piena cognizione della realtà aziendale in quanto erano state 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.

In aggiunta, gli ermellini esprimevano che gli stessi giudici del merito avevano sottolineato che non era emersa l'impossibilità di un utilizzo limitato del lavoratore nella realtà aziendale: limitazioni, del resto, compatibili con la ratio delle leggi n. 68/1999 e n. 482/1968 che era quella di privilegiare il collocamento degli invalidi nel mondo del lavoro a fronte, peraltro, di sgravi contributivi e di altri aiuti economici per i datori di lavoro che assumono disabili.

In conclusione, la Cassazione esponeva che non vi era contrasto tra l'art. 10, comma 3 della legge n. 68/1999, nell'interpretazione adottata dai giudici di merito, secondo cui il giudizio delle Commissioni mediche ex art. 4 legge n. 104/1992 vincolerebbe il datore di lavoro a rispettarlo, con il rischio di quest'ultimo di violare il particolare dovere di non adibire il lavoratore a mansioni incompatibili con il suo stato fisico ex art. 2087 cc, e quest'ultima disposizione perché la normativa di cui alla legge n. 68/1999, così come quella precedente (legge n. 482/1968) è speciale rispetto alla norma ordinaria del codice civile, sia con riguardo alla competenza della commissione, come appositamente integrata e con valutazione "sentito anche l'organismo di cui all'art. 6, comma 3, del DLgs n. 469/1997", sia con riguardo alle verifiche e agli accertamenti ad essa demandati in ordine alla possibilità di reinserimento all'interno dell'azienda anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro.

Tale regime normativo, connotato da un indubbio principio di specialità, rende pertanto insussistente, sotto il profilo logico-giuridico, la denunziata antinomia tra l'articolo 10, comma 3 della legge n. 68/1999, da un lato, e l'articolo 2087 cc, dall'altro.

Per tutto quanto sopra esposto, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Con la pronuncia qui in commento, la Corte Suprema ha affermato che se ad un lavoratore occorre un'invalidità nel corso della propria carriera, egli può essere licenziato solo se la sua malattia gli impedisce qualsiasi tipo di mansione. Ciò sta a significare che l'azienda, prima di procedere al licenziamento, deve prima verificare se è possibile adibire il lavoratore ad altre attività.

In particolare, nella fattispecie si è analizzata l'ipotesi in cui un lavoratore invalido, assunto in base alla normativa del collocamento obbligatorio, può essere licenziato (sulla base dell'invalidità stessa) solo se si verifica il caso per cui egli abbia perso totalmente la capacità lavorativa, e quindi possa creare situazioni di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti.

Ciò detto, è conseguente la domanda su chi possa o meno decidere quando il lavoratore invalido incorra in tale ipotesi: competente a decidere è l'apposita commissione medica, la quale in primo luogo deve verificare che sussista l'aggravamento delle condizioni di salute della persona e in secondo luogo che non vi sia nessuna possibilità di essere reinserito in altri settori aziendali, anche attuando i possibili adattamenti all'organizzazione del lavoro.

Le medesime considerazioni vanno quindi fatte anche per coloro che diventano invalidi successivamente all'assunzione, in quanto si aggrava una situazione che inizialmente era di patologia non grave o perché sono insorte delle incapacità a svolgere determinate mansioni. In questo caso, tramite certificazione medica, il lavoratore può presentare al datore la situazione di incompatibilità alle mansioni cui è assegnato e il datore di lavoro lo potrà licenziare solo se non può essere reimpiegato in altre attività, che siano evidentemente disponibili e non siano già espletate da altri dipendenti.

Quindi, l'ipotesi possibile di licenziamento è di giustificato motivo oggettivo per aggravamento delle condizioni di invalidità, solo se le stesse sono tali da rendere impossibile totalmente la sua collocazione in qualsiasi posizione aziendale. E' per questo che se la commissione medica stabilisce una capacità pur residua, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, in quanto, come definito dalla sentenza commentata, il parere della commissione medica è sempre vincolante, anche se ciò potrebbe significare per il datore violare il dovere generico di non adibire il dipendente a mansioni incompatibili con il suo stato.