

Superamento del periodo di comporta per lavoratore disabile

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9395 del 12 aprile 2017, ha affermato che “nell’ipotesi di rapporto di lavoro con invalido assunto obbligatoriamente, le assenze dovute a malattie collegate con lo stato di invalidità non possono essere computate nel periodo di comporta in quanto la impossibilità della prestazione deriva, in tale caso, dalla violazione, da parte del datore di lavoro, dell’obbligo di tutelare la integrità fisica del lavoratore, il quale, tuttavia, è gravato dall’onere di provare gli elementi oggettivi della fattispecie sulla quale si fonda la responsabilità contrattuale del datore”.

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte ha definito che in caso di superamento del periodo di comporta è possibile licenziare anche l’invalido inserito nelle categorie protette, ma ad una sola condizione: che tali assenze per malattia non siano collegate al suo stato di invalidità.

Il fatto

La controversia trae origine dalla sentenza con cui il tribunale di primo grado accoglieva il ricorso proposto da un lavoratore nei confronti della società datrice di lavoro, che lo aveva assunto in quanto iscritto negli elenchi degli invalidi ex lege n. 482/68, volto a far dichiarare l’illegittimità del licenziamento intimatogli per superamento del periodo di comporta e condannava la società alla reintegra del ricorrente nel posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno ex art. 18 legge 300/1970.

Il lavoratore leggeva in seguito in grado di appello una sentenza a lui sfavorevole, che lo condannava alla restituzione delle somme percepite in esecuzione della sentenza di primo grado.

La corte del merito, in estrema sintesi, considerava innanzitutto che il quadro probatorio delineato in prime cure alla luce delle deposizioni testimoniali raccolte, non era univoco quanto alla individuazione delle mansioni espletate dal ricorrente, essendo emerso lo svolgimento di compiti promiscui di magazziniere, in cui il sollevamento di pesi di tipo manuale si alternava a quello eseguito con carrelli. La corte sosteneva quindi che la patologia da cui era scaturita l’assenza del lavoratore era conseguita al decorso di una pregressa degenerazione retinica. Inoltre, detta patologia, non era riconducibile ad una

causa violenta, dato che ha origine comune. Infatti gli sforzi fisici quali il sollevamento di pesi anche inferiori ai 15 chilogrammi o la ripetuta movimentazione di carichi connessi alle mansioni di magazziniere per le quali era stato obbligatoriamente avviato al lavoro, non avevano determinato l'aggravamento di una patologia preesistente, considerato il breve periodo di lavoro di circa tre mesi, svolto alle dipendenze della società, prima del manifestarsi della degenerazione retinica.

Il dipendente proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che i giudici del merito non avevano tenuto conto del fatto che l'assunzione era avvenuta mediante i canali preferenziali sanciti dalla legge sul collocamento degli invalidi, dai quali scaturiva l'obbligo di adibire il lavoratore a mansioni compatibili con le proprie condizioni di salute, circostanza quest'ultima, non suffragata dal quadro probatorio delineato nel processo di primo grado, da cui era scaturita, per contro, la dimostrazione che gli erano state assegnate mansioni gravose, connesse alla movimentazione manuale di pesi, non compatibili con la patologia retinica da cui era affetto.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni della pronuncia, i Giudici di legittimità chiarivano innanzitutto che, nell'ipotesi in cui il lavoratore invalido sia assunto obbligatoriamente, secondo quanto disposto dalla legge n. 482/68, le assenze dovute a malattie collegate con lo stato di invalidità del dipendente, non possono essere computate nel periodo di comportamento, qualora l'invalido sia stato adibito a mansioni che risultano incompatibili con il proprio stato di salute.

In tale ipotesi, infatti, l'impossibilità della prestazione va ricondotta alla violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di tutelare l'integrità fisica del proprio dipendente.

Tuttavia, la Corte precisava che, l'onere di provare gli elementi oggettivi della fattispecie su cui si fonda la responsabilità contrattuale del datore, grava sul dipendente, pertanto, lo stesso dovrà dimostrare l'inadempimento e il nesso di causalità che lo lega alle assenze dal lavoro.

In altre parole quindi, secondo la Corte, qualora sia instaurato un rapporto di lavoro con un invalido assunto obbligatoriamente, nel periodo di comportamento, le assenze per malattie connesse alla condizione di invalidità, non possono essere computate. Se, invece, tali assenze dipendono da altri eventi o malattie, il dipendente subirà lo stesso trattamento

riservato agli altri lavoratori, pertanto, in caso di superamento del periodo di comporta, potrà essere licenziato.

Tuttavia, nella fattispecie, i Giudici di legittimità stabilivano che correttamente la corte del merito, pur prendendo atto che gli sforzi fisici quali il sollevamento continuativo di pesi ovvero la movimentazione di carichi con mezzi di trasporto manuale, potevano essere incompatibili con le condizioni fisiche in cui versava il lavoratore, aveva infatti ritenuto che non si fosse verificato alcun aggravamento della patologia da cui era affetto, anche considerando il breve periodo di adibizione alle mansioni, e la non univocità del quadro probatorio in ordine al contenuto delle mansioni stesse.

Per tutto quanto sopra descritto, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Interessante sentenza che, al di là del risultato sfavorevole in questo caso al lavoratore, pone in luce un importante principio in materia di licenziamento del lavoratore invalido per superamento del periodo di comporta, infatti il recesso datoriale è legittimo solo nell'ipotesi in cui le assenze per malattia del dipendente non siano collegate al suo stato di invalidità. Diversamente, le assenze stesse non vanno calcolate.

Quindi la Cassazione, rispondendo alla domanda se si può licenziare l'invalido per troppe assenze da malattia, ha dato una risposta che cerca di mettere d'accordo le esigenze della produzione aziendale con la posizione del lavoratore invalido che, proprio in ragione di tale sua condizione, normalmente ha delle tutele speciali rispetto ai colleghi.

Qui di seguito, Vi proponiamo un breve riassunto di quello che è il comporta e in generale che cosa implica.

Con il termine comporta ricordiamo che si intende il periodo massimo di assenze per malattia che un lavoratore può fare senza che da questo ne derivi il suo licenziamento. Il periodo da prendere in considerazione è determinato dai contratti collettivi di categoria, che declinano in questo modo dopo quanto tempo, nelle circostanze, il lavoratore può perdere il posto di lavoro, senza che si dimentichi un forte orientamento giurisprudenziale in base al quale il lavoratore può essere licenziato anche quando non ha ancora superato il comporta, ma le sue assenze portano grave danno all'organizzazione aziendale.

Si sa che però c'è una categoria di lavoratori per i quali il datore di lavoro deve tenere presenti le disposizioni che li tutelano per via della loro invalidità e per questo vengono inseriti nelle cosiddette categorie protette.

Sulla base di questi principi, è stata posta la questione oggetto della pronuncia di legittimità e cioè se un lavoratore invalido può essere licenziato per le troppe assenze per malattia. La risposta della Cassazione ha nettamente definito la risposta per cui l'invalido può essere licenziato, innanzitutto se ha superato il periodo di comporto di cui sopra e inoltre se le sue assenze non siano in alcun modo ricollegate allo stato di invalidità. In altre parole se la persona sta a casa per problemi di salute connessi al suo stato di invalido, egli non potrà essere licenziato anche se supera il periodo, mentre si potrà rescindere il contratto se le difficoltà dipendono da altre malattie che nulla hanno a che fare con il suo handicap che gli ha fatto riconoscere l'inserimento nelle categorie protette, in quanto il trattamento privilegiato corrisponde solo a situazioni connesse alla patologia.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini