

## INIDONEITA' SOPRAVVENUTA GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO PER EVITARE IL LICENZIAMENTO

**GIOVANNI MAGLIARO**

*Per la Cassazione l'articolo 42 del D.Lgs. 81 del 2008, nel prevedere che il lavoratore divenuto inabile alle mansioni specifiche possa essere assegnato anche a mansioni equivalenti o inferiori, nell'inciso "ove possibile" pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di ricercare – anche in osservanza dei principi di buona fede e di correttezza nell'esecuzione del rapporto – le soluzioni che, nell'ambito del piano organizzativo prescelto, risultino le più convenienti ed idonee ad assicurare il rispetto dei diritti del lavoratore e lo grava, inoltre, dell'onere processuale di dimostrare di avere fatto tutto il possibile, nelle condizioni date, per l'attuazione di detti diritti.*

*Va precisato che il licenziamento intimato per inidoneità fisica accompagnato dalla violazione dell'obbligo datoriale di adibire il lavoratore ad alternative possibili mansioni, cui lo stesso sia idoneo e compatibili col suo stato di salute, integra l'ipotesi di difetto di giustificazione come tale suscettibile di reintegrazione nel posto di lavoro. In pratica per assenza dei presupposti di legittimità del recesso.*

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 9158 del 21 marzo 2022, si pronuncia in merito agli oneri a carico del datore di lavoro nel caso in cui un lavoratore diventi inidoneo alle mansioni a cui è adibito. In questa evenienza è obbligo del datore di lavoro cercare nei limiti del possibile di adibire tale lavoratore ad altre mansioni, o equivalenti o anche inferiori, allo scopo precipuo di evitare il licenziamento. In ogni caso è onere del datore di lavoro provare l'inesistenza di soluzioni alternative che avrebbero potuto scongiurare la fine del rapporto.

L'articolo 42 del D.Lgs. 81 del 2008 prevede che il lavoratore divenuto inabile alle mansioni specifiche debba essere assegnato "ove possibile" a mansioni equivalenti o inferiori. Secondo la Cassazione la formulazione della norma mira a contemperare il conflitto tra il diritto al lavoro e alla salute e il diritto al libero esercizio dell'impresa.

La vicenda riguarda una vertenza tra Trenitalia s.p.a. e un suo dipendente. Questi viene licenziato per sopravvenuta inidoneità al servizio. Ma sia il Tribunale di Reggio Calabria sia la Corte d'Appello della stessa città hanno ritenuto illegittimo il licenziamento ed hanno condannato la società a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a risarcire il danno quantificato in dodici mensilità di retribuzione oltre ai contributi e agli interessi legali.

Ciò perché è stato accertato che l'inidoneità fisica riguardava le mansioni di ausiliario che costituivano solo uno dei profili dell'ampio livello professionale di inquadramento del lavoratore e perché la società non aveva fornito alcuna prova di non poter eventualmente utilizzare il lavoratore anche in mansioni inferiori. Sebbene lo stesso lavoratore, prima del licenziamento, avesse prestato il suo consenso appunto ad essere adibito a mansioni inferiori.

Trenitalia s.p.a. ha presentato ricorso per Cassazione sostenendo che il licenziamento era corretto poiché non vi erano posizioni equivalenti o inferiori a cui adibire il lavoratore ed escludendo di dover procedere a modifiche organizzative. L'unica via percorribile era il licenziamento. Le altre attività di ausiliario compatibili con il livello di inquadramento col lavoratore erano state esternalizzate e comunque il profilo rientrava tra quelli il cui personale era eccedentario.

La Cassazione ha respinto il ricorso di Trenitalia s.p.a. condannandola al pagamento delle spese di giudizio oltre agli accessori di legge.

