



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO CONSIGLIO PROVINCIALE DI NAPOLI

GIURISPRUDENZA UNA SENTENZA AL MESE

A cura del Dott. Edmondo Duraccio con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli" della U.P. di Napoli e del Dott. Francesco Duraccio.

N.10/OTTOBRE 2010()*

LICENZIAMENTO PER SOPRAGGIUNTA INIDONEITA' FISICA ALLO SVOLGIMENTO DELLA MANSIONE SPECIFICA. OBBLIGO DI ADIBIZIONE A MANSIONI DIVERSE, ANCHE INFERIORI, COMPATIBILI CON LO STATO DI SALUTE DEL LAVORATORE. SUSSISTE. ONERE DELLE PROVA DI IMPOSSIBILITA' DI ATTRIBUIRE UNA DIVERSA MANSIONE. E' DEL DATORE DI LAVORO. MANCATA DIMOSTRAZIONE. LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO.

(Cass. Sezione Lavoro n. 21203 del 14 Ottobre 2010)

La sentenza in commento, che, peraltro, reitera un **principio** ormai consolidato della Suprema Corte di Cassazione in materia, è importante per effettuare un **utile excursus sulla modalità di risoluzione del rapporto di lavoro** allorquando sia intervenuta una **inidoneità fisica** che non consente lo svolgimento della mansione specifica.

Innanzitutto, la **declaratoria di inidoneità fisica** allo svolgimento della mansione è di pertinenza del "medico competente" addetto alla "sorveglianza sanitaria" ai sensi della normativa sulla tutela della salute e sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro (id: Decreto Legislativo 626/94 e Decreto Legislativo 81/2008).

Avverso tale declaratoria, *il lavoratore può chiedere all'ASL competente un ulteriore esame da effettuarsi a cura di un collegio medico- legale.*

E' consigliabile, comunque, al datore di lavoro di richiedere, a sua volta, all'ASL una **declaratoria di idoneità fisica al lavoro generico** del dipendente (id: art. 5, comma 3, della legge 300/70).

Solo sulla scorta dei responsi delle due visite richieste all'ASL è **possibile intimare con un certo margine di sicurezza un licenziamento per sopravvenuta inidoneità** allo svolgimento della mansione specifica **con impossibilità di adibizione a mansioni diverse fossero anche inferiori.**

Ciò in quanto i due responsi dell'ASL (id: il Collegio Medico Legale e quello per la visita ex art. 5, comma 3 della legge 300/70) confermano (o meno) l'**inidoneità** allo svolgimento della mansione specifica tenendo conto della patologia clinica intervenuta e l'**idoneità** (o meno) al lavoro (generico) del dipendente ai fini dell'**adibizione ad altre mansioni.**

Solo sulla scorta di ciò il datore di lavoro è in grado di poter valutare l'esistenza di altre compatibili mansioni, **ma senza stravolgere l'organizzazione aziendale, che consentano di perpetuare l'impiego del lavoratore anche adibendolo a mansioni inferiori (contrariamente a quanto disposto dall'art. 2103 c.c.).** Trattasi, quindi, di una clausola di "repechage" molto ma molto ampia

e che richiede un forte onere della prova per poter giustificare un licenziamento per sopravvenuta inidoneità con impossibilità di adibizione ad altre compatibili mansioni.

Quanto precede è, in sintesi, ciò che la Suprema Corte di Cassazione ha, negli anni, sancito.

Ora veniamo al fatto storico.

Un lavoratore viene licenziato a seguito di una sopraggiunta inidoneità fisica allo svolgimento della mansione specifica (bronco- pneumopatia). ***Il datore di lavoro, nella lettera di licenziamento, dichiara anche l'impossibilità ad impiegarlo in mansioni, inesistenti nell'attuale organizzazione aziendale, che possano salvaguardarlo dalla inalazione di una qualsiasi sostanza volatile.***

Il lavoratore si rivolge al Giudice del Lavoro per due motivi:

- a) la malattia ha origini lavorative ed è stata contratta per colpa del datore di lavoro;
- b) il datore di lavoro non ha ottemperato all'onere di non poterlo adibire a mansioni diverse.

Sia il Tribunale che la Corte di Appello respingono il ricorso del lavoratore nella parte in cui chiede di attribuire l'intervenuta malattia a colpa del datore di lavoro nel mentre, invece, l'accolgono relativamente alla declaratoria di illegittimità del licenziamento proprio perché il datore di lavoro non ha assolto all'onere della prova circa l'impossibilità di adibirlo a mansioni diverse.

Ricorrono in Cassazione sia il lavoratore (per la colpa del datore di lavoro a causare la malattia professionale) che il datore di lavoro (per la illegittimità del licenziamento).

La Suprema Corte di Cassazione, con la sentenza N. 21203 del 14 ottobre 2010, respinge entrambi i ricorsi.

Relativamente alla colpa del datore di lavoro nella causazione della malattia professionale, i Giudici della interpretazione osservano che la pronuncia di merito è ineccepibile **nel senso che essa non ha negato la riconduzione della malattia all'ambiente lavorativo ma ha solo escluso la colpa od il dolo del datore di lavoro avendo quest'ultimo fornito i dispositivi di protezione individuale che, all'epoca ed in base alle conoscenze scientifiche allora esistenti, erano adeguati ad evitare danni alla salute del lavoratore.**

Per quanto attiene, invece, la illegittimità del licenziamento, i Giudici della Cassazione hanno richiamato il loro precedente orientamento in base al quale una sopravvenuta infermità non comporta una impossibilità della prestazione lavorativa (il che costituirebbe un licenziamento per giustificato motivo oggettivo) qualora il lavoratore possa essere adibito a mansioni diverse.

Ergo, è corretta la declaratoria di illegittimità del licenziamento non avendo il datore di lavoro provveduto a dedurre e provare l'impossibilità di adibire il lavoratore ad altre diverse mansioni.

Raccomandiamo, vivamente, ai colleghi la possibilità di discutere le sentenze di Cassazione, di cui alla presente rubrica, con i propri praticanti.

Buon Approfondimento

***Il Presidente
Edmondo Duraccio***

**(*) Riproduzione e pubblicazione, anche parziale, vietata.
Riservata agli iscritti all'Albo di Napoli.
Diritti appartenenti agli autori.**