

LAVOROdi **GIORGIA GRANATI****Licenziamento per inidoneità di un portatore di handicap**

È illegittimo il provvedimento se il datore di lavoro non dimostra che è impossibile trovare una nuova collocazione, anche di livello inferiore.

Con la lunga e complessa **sentenza 9.03.2021, n. 6497** la Corte di Cassazione ha affrontato il tema del diritto al lavoro delle persone con disabilità, richiamando innanzitutto il concetto di " *accomodamenti* ", cioè gli " **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 appropriatezza e per la loro idoneità a consentire alla persona svantaggiata di svolgere l'attività lavorativa ".

Ciò che va soppesato in queste circostanze sono gli interessi giuridicamente rilevanti delle parti coinvolte: l' **interesse del disabile** al mantenimento di un lavoro confacente con il suo stato fisico e psichico, in una situazione di oggettiva e incolpevole difficoltà; l' **interesse del datore** a garantirsi comunque una prestazione lavorativa utile per l'impresa; e l'eventuale interesse di altri lavoratori. All'esito di questo complessivo apprezzamento, potrà dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo " *la comune valutazione sociale* " (Cass. 5688/1979).

Delineati i confini dell'obbligo di " *accomodamento ragionevole* " gravante sul datore di lavoro, la Corte ha poi esaminato le regole che ripartiscono gli oneri di allegazione e prova in un giudizio avente ad oggetto una fattispecie di impugnativa del licenziamento quale quella sottoposta all'esame del Collegio.

Oltre ai tradizionali **oneri che gravano sul datore di lavoro** , in questi casi si aggiunge appunto quello relativo all'adempimento dell' **obbligo di accomodamento ragionevole** . Pertanto, " *a fronte del lavoratore che deduca e provi di trovarsi in una condizione di limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, graverà sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adempiuto all'obbligo di accomodamento ovvero che l'inadempimento sia dovuto a causa non imputabile* ".

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'art. 3, c. 3- bis D.Lgs. 216/2003, " *non è sufficiente per una società allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili in cui ricollocare il lavoratore, sovrapponendo la dimostrazione circa l'impossibilità di adibire un proprio dipendente disabile a mansioni equivalenti o inferiori compatibili con il suo stato di salute con il distinto onere di ricercare altre soluzioni ragionevoli, né tanto meno è sufficiente trincerarsi dietro la mera affermazione che di accomodamenti praticabili non ve ne fossero, lamentando che il lavoratore non ne aveva individuati* ".

Non spetta, infatti, al lavoratore " *provare quali possano essere le possibili modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardarne il posto di lavoro* "; né vale evidenziare che l'azienda si trovi in " *condizione di pieno organico* " e che " *non vi erano posizioni scoperte in organigramma* ", come se in gioco ci fosse solo un'ordinaria violazione dell'obbligo di *repechage* .

Il datore di lavoro deve invece dare **piena dimostrazione dell'impossibilità di trovare una nuova collocazione** , anche di livello inferiore, perché eccessivamente onerosa, anche in termini di formazione, o perché lesiva degli interessi professionali di altri lavoratori. In mancanza, il licenziamento è illegittimo.