

Cassazione. Gli orientamenti dei giudici sul collocamento obbligatorio

L'assunzione del disabile non è misura di assistenza

Diritto temperato dalle esigenze dell'azienda

Giovanni Parente

Da un lato la professionalità e la dignità delle persone disabili, dall'altro la tutela dell'interesse dell'impresa a un loro inserimento proficuo nella compagine aziendale. Queste le due esigenze che le norme e la giurisprudenza sul collocamento obbligatorio delle persone disabili devono coniugare. Senza comprimere i diritti in gioco.

Un bilanciamento che ha trovato un riferimento nella legge 68/99. Ed è poi stato al centro delle interpretazioni della giurisprudenza, fino alla sentenza 6017/09 della Cassazione (anticipata sul Sole 24 Ore del 15 marzo). La Suprema corte ha stabilito che il datore può legittimamente rifiutare l'assunzione non soltanto di un lavoratore con qualifica diversa, ma anche con una simile a quella richiesta, in assenza di un suo precedente tirocinio come prevede la legge. Con quella disciplina è stato introdotto «un siste-

ma che - sottolinea la Cassazione - non vede nel disabile un soggetto avente diritto a un posto in virtù meramente assistenziale», ma che individua in lui «una risorsa per la stessa impresa assicurandogli nello stesso tempo una giusta collocazione in azienda, nel pieno rispetto della sua personalità, ad attestarne le sue capacità professionali e l'effettiva utilità delle sue prestazioni».

In precedenza la Cassazione (sentenza 13960/02) aveva precisato che il collocamento obbligatorio può far insorgere un obbligo a contrarre sempre che esistano nell'azienda posizioni compatibili con il grado e il tipo di menomazioni da cui è affetto il soggetto protetto. Quindi, se il datore deve attribuire all'invalido mansioni compatibili con la menomazione, non è però 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 un nuovo posto concentrando in una sola unità mansioni non difficoltose già facenti parte dei compiti di altri. La vicenda riguardava la mancata assunzione di una donna non vedente dopo il periodo di avviamento come centralinista.

Ancora prima, la sentenza 9981/00 aveva affermato che il datore di lavoro (su cui incombe l'onere della prova esimente) è esonerato dall'obbligo di assunzione qualora emerga l'impossibilità di un utile collocamento dell'invalido nella struttura dell'impresa di destinazione. Costituisce, come riportava la stessa decisione, un limite all'occupazione dell'invalido e delle altre categorie protette (risultando pertanto legittimo il rifiuto di assunzione) la possibilità che il suo impiego concreto sia pregiudizievole per lui, per i compagni di lavoro o per la sicurezza degli impianti.

E sull'impatto nella struttura produttiva è tornata recentemen-

te la sentenza 28724 del 3 dicembre 2008. Il caso aveva come protagonista un soggetto orfano. In relazione a questa categoria, fa notare la Suprema corte, «non viene in rilievo l'eventuale incidenza delle menomazioni, siccome non sussistenti, ma soltanto la compatibilità o meno dell'avviato al lavoro con gli assetti organizzativi aziendali».

Ora lo scenario si arricchisce di un impegno in più a tutela delle persone disabili con la ratifica della Convenzione Onu del 13 dicembre 2006 avvenuta ad opera della legge 18/09. Si riconosce, infatti, il diritto all'occupazione su basi di parità con gli altri e, in particolare, il diritto di potersi mantenere attraverso un impiego liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità.



www.ilssole24ore.com/norme

La sentenza 6017/09 della Cassazione

Le altre sentenze

Un utile collocamento

Se il datore di lavoro è tenuto ad attribuire all'invalido mansioni idonee e compatibili con il suo stato di invalidità, non potendo validamente opporre una generica incollocabilità di questi, non è tenuto a modificare o adeguare la sua organizzazione aziendale alle condizioni di salute del lavoratore protetto, né a creare un nuovo posto di lavoro.
Cassazione, sentenza 13960/00

L'organizzazione

Se il datore di lavoro è tenuto ad attribuire all'invalido mansioni idonee e compatibili con il suo stato di invalidità, non potendo validamente opporre una generica incollocabilità di questi, non è tenuto a modificare o adeguare la sua organizzazione aziendale alle condizioni di salute del lavoratore protetto, né a creare un nuovo posto di lavoro.
Cassazione, sentenza 13960/00

L'esito dell'accertamento

Il datore di lavoro è titolare del

potere-dovere di chiedere al medico gli accertamenti intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro al quale sia destinato l'invalido, nonché del diritto di rifiutare l'assunzione in caso di esito negativo. Di conseguenza nessun risarcimento è dovuto al lavoratore nel caso in cui l'inidoneità effettivamente sussista, mentre questi avrà diritto alla corresponsione delle retribuzioni arretrate se l'invalidità risulti compatibile con le mansioni.
Cassazione, sentenza 21302/06

Qualifica incompatibile

In relazione agli orfani, non rileva l'eventuale incidenza delle menomazioni, ma soltanto la compatibilità o meno dell'avviato al lavoro con gli assetti organizzativi aziendali, che il datore di lavoro non è comunque tenuto a modificare o ad adeguare, con relativi costi aggiuntivi, ove caratterizzati da una situazione di oggettiva e assoluta incompatibilità con la qualificazione professionale dell'avviato.
Cassazione, sentenza 28724/08

Cassazione, sentenza 9981/00

