



## Limiti al licenziamento del lavoratore disabile

Il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro dei disabili assunti obbligatoriamente, nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, solo nel caso in cui la speciale Commissione integrata di cui alla legge n. 68/1999, accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda, non essendo sufficiente il giudizio di non idoneità alla mansione specifica espresso dal medico competente ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.

Questo è il principio sancito dalla Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10576/2017, che ha accolto il ricorso di un lavoratore disabile, licenziato dalla Società a seguito dell'aggravamento delle proprie condizioni di salute, dopo che il medico competente aveva accertato l'inidoneità alla mansione specifica in occasione di visita avvenuta ex art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento per violazione della procedura prevista dalla legge in caso di disabili, con conseguente invalidità di un recesso comminato sulla base di un giudizio del medico dell'azienda "che non era deputato e competente in materia". La risoluzione del rapporto di lavoro del disabile può essere disposta solo "previo accertamento, da parte della stessa Commissione, della definitiva impossibilità di reinserimento del disabile", accertamento cui non può sostituirsi il datore di lavoro o il medico competente.

La Cassazione dà ragione al lavoratore. Ritiene che, ai sensi della legge n. 68/1999, *spettava alla Commissione medica integrata prevista dall'art. 4 della legge n. 104/1992, eventualmente adita dal datore di lavoro accertare le condizioni di salute del disabile assunto obbligatoriamente per verificare se, a causa delle minorazioni o del loro aggravamento, potesse continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. In caso di accertata incompatibilità il disabile avrebbe avuto diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persisteva. Solo nel caso in cui la commissione integrata avesse accertato la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il rapporto di lavoro avrebbe potuto essere risolto.*

“Tale percorso vincolato dalla legge – precisa la Suprema Corte - non può essere surrogato dal giudizio di inidoneità alla mansione espresso dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria esercitata a mente del D.Lgs. n. 81/2008”.