

Cassa integrazione del dipendente con limitazioni fisiche e ragionevoli accomodamenti


- Agosto 2021 - a cura di *Filippo Capurro* -

COLLOCAZIONE IN CASSA
INTEGRAZIONE DEL DIPENDENTE
CON LIMITAZIONI FISICHE

TRIB. MILANO 11/05/2021 EST. PALMISANI

È ILLEGITTIMA LA COLLOCAZIONE IN CASSA
INTEGRAZIONE DEL DIPENDENTE CON
LIMITAZIONI FISICHE, QUANDO SIA POSSIBILE
FARLO LAVORARE GRAZIE A RAGIONEVOLI
ACCOMODAMENTI

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

Tribunale di Milano 11/05/2021 ord. est. Palmisani 

Il Tribunale ha accolto il ricorso d'urgenza promosso da un lavoratore, dichiarato **idoneo alle mansioni con limitazioni** e collocato in **Cassa Integrazione COVID** (CISOA), per affermata

impossibilità di adibirlo alle sue mansioni e nell'impossibilità di licenziarlo per inidoneità sopravvenuta in dipendenza del blocco emergenziale dei licenziamenti.

Il Giudice ha ritenuto **illegittima** la sospensione poiché il datore di lavoro avrebbe potuto adottare **ragionevoli accomodamenti** per consentire al dipendente lo svolgimento di una parte delle mansioni disponibili, e applicare criteri di rotazione nell'ambito dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375), e di non discriminazione.

Con riferimento a tale ultimo limite, l'**art. 3, comma 1, lett. b), d.lgs. 216/2003** ha stabilito, tra l'altro, che *"il principio di parità di trattamento senza distinzione (...) di handicap (...) si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale"* con specifico riferimento anche alla seguente area: **"occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento"**.

L'**art. 3, comma 3 bis, d.Lgs. 216/2003**, a sua volta, stabilisce poi che *"Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare **accomodamenti ragionevoli** (...), per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori (...)"*.

A sua volta l'**art. 42 d.lgs. 81/2008**, dispone che *"il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le **misure indicate dal medico competente** e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza"*.

Gli accomodamenti ragionevoli consistono in *"(...) **adeguamenti**, lato sensu, 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", ovvero per la loro idoneità a **consentire alla persona svantaggiata** di svolgere l'attività lavorativa. Vale rimarcare che l'adozione di tali misure organizzative è prevista in **ogni fase del rapporto di lavoro**, da quella genetica sino a quella della sua risoluzione, non essendo specificamente destinate a prevenire un licenziamento"* (Cass. 09/03/2021, n. 6497).

Essi sono sottoposti al duplice limite della **proporzione** e della **ragionevolezza**. Con riferimento alla proporzione, l'accomodamento non può imporre alla società **oneri finanziari sproporzionati**; quanto al profilo della ragionevolezza potrà dirsi tale *"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. 09/03/2021, n.6497).