

- Inidoneità sopravvenuta, nozione di disabilità e ragionevoli accomodamenti -



- Marzo 2024 -

a cura di **Filippo Capurro**

Cort. App. Milano 15.11.2023 Pres. Ravazzoni Rel. Dossi



La vicenda riguardava un lavoratore riconosciuto invalido civile, dichiarato dal medico competente **permanentemente inidoneo alla mansione** e **sospeso cautelativamente dal servizio e dalla retribuzione** in attesa di valutazione da parte della Commissione medica

dell'azienda sanitaria territoriale.

La sospensione è stata ritenuta **discriminatoria** e il provvedimento **annullato** con obbligo **risarcitorio**.

La sentenza, richiamata la normativa **nazionale** e **sovranazionale** in materia di **handicap** e, sulla base della stessa, accertata la condizione di disabilità, così si esprime:

*“Accertata, dunque, la condizione di disabilità dell’odierno appellante ai fini dell’applicazione delle tutele antidiscriminatorie, va evidenziato come il datore di lavoro abbia l’obbligo di adottare **soluzioni ragionevoli** per assicurare la parità di trattamento dei lavoratori disabili, a mente dell’art. 5 della **Direttiva 2000/78/CE**”*

(...)

*“La Corte di cassazione ha chiarito che, fermo il dato di diritto positivo stabilito dal richiamato **art. 3, comma 3 bis, d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216**, “per garantire il rispetto del principio di parità di trattamento delle persone con disabilità non è possibile predeterminare in astratto l’esatto contenuto dell’obbligo. Il legislatore, infatti, ha deliberatamente scelto di trasporre nell’ordinamento interno la formula delle fonti sovranazionali, in dichiarata attuazione della direttiva n. 78/2000/CE, affidandosi ad una **nozione a contenuto variabile** [...] che ha come caratteristica strutturale proprio l’indeterminatezza: consapevole dell’**impossibilità di una tipizzazione delle condotte prescrivibili**, il legislatore ha conferito all’interprete il compito di individuare lo specifico contenuto dell’obbligo, guidato dalle circostanze del caso concreto”*

(...)

*“Al riguardo il “considerando” n. 20 della Direttiva 2000/78/CE elenca, in via esemplificativa e non tassativa, alcuni **esempi di misure appropriate**, ossia “misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell’handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento”.*

(...)

*Così delineati i confini dell’obbligo di adottare “accomodamenti ragionevoli”, gravante sul datore di lavoro, la Suprema Corte precisa che l’**onere di provare l’esatto adempimento** di tale obbligo grava sullo stesso datore di lavoro debitore:*

In tale situazione di riparto non è certo sufficiente per il datore semplicemente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili, in cui ricollocare il lavoratore, come si trattasse di un ordinario repêchage, così creando una sovrapposizione con la dimostrazione, comunque richiesta, circa l’impossibilità di adibire il disabile a mansioni equivalenti o inferiori compatibili con il suo stato di salute.

Né spetta al lavoratore, o tanto meno al giudice, individuare in giudizio quali potessero essere le possibili modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro, sovvertendo l’onere probatorio e richiedendo una collaborazione nella individuazione degli accomodamenti possibili non prevista neanche per il repêchage ordinario in mansioni inferiori, oramai esteso dal recesso per sopravvenuta inidoneità fisica alle ipotesi di soppressione del posto di lavoro per riorganizzazione aziendale (...).”