

Lavoratori disabili neo assunti: le ipotesi di reintegra nel posto di lavoro



Come si è avuto modo di ripetere da diversi giorni, la data del 7 marzo 2015, giorno di entrata in vigore del decreto legislativo n. 23/2015, rappresenta nel nostro ordinamento lavoristico una sorta di “spartiacque”, nel senso che ai lavoratori assunti a partire da tale giorno, ai fini della tutela concernente sia il licenziamento nullo, che quello discriminatorio che quello motivato già giusta causa o giustificato motivo oggettivo (per queste sole due ultime ipotesi, in caso di illegittimità, trova applicazione la sola tutela economica), la disciplina di riferimento è, soltanto, quella prevista dal citato decreto.

La riflessione che intendo approfondire riguarda una ipotesi ben delineata all'interno dell'ultimo comma dell'art. 2 che si riferisce alla possibilità della reintegra nel caso in cui nel corso del giudizio, il magistrato si convinca che non sia giustificato il motivo della impossibilità di utilizzare il lavoratore disabile in mansioni analoghe od inferiori (con il mantenimento della retribuzione originaria), a seguito dell'aggravamento delle condizioni psico fisiche.

Come è noto, il citato art. 2 prevede che la reintegra sia accompagnata dal pagamento della retribuzione e della contribuzione per tutto il periodo di estromissione (comunque, non al di sotto delle cinque mensilità), detratto soltanto l'eventuale “aliunde perceptum”. A seguito della sentenza di condanna e nonostante l'eventuale invito del datore di lavoro a riprendere servizio, il lavoratore può esercitare il c.d. “opting out” rinunciando al posto di lavoro, previa corresponsione di quindici mensilità calcolate sull'ultima

retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il Legislatore delegato parla espressamente delle ipotesi previste dall'art. 4, comma 4 e dell'art. 10, comma 3, della legge n. 68/1999 ma, attraverso la parola "anche" inserita nel testo normativo, si può, legittimamente, parlare di altri casi.

Ma, a questo punto, cerco di procedere con ordine.

L'art. 4, comma 4, riguarda i dipendenti divenuti inabili nel corso del rapporto con un deficit di riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% i quali, se destinati a mansioni inferiori, hanno diritto al più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza: il recesso appare possibile se non vi sia la possibilità concreta di assegnazione a mansioni inferiori .

L'art. 10, comma 3, concerne l'ipotesi di aggravamento dello stato di salute o di significative variazioni nell'organizzazione del lavoro intervenute. La disposizione prevede accertamenti sanitari da parte degli organi competenti cosa che non comporta in alcun modo la risoluzione del rapporto di lavoro che può, invece, intervenire allorquando venga accertato che, anche attuando specifici adattamenti nella organizzazione del lavoro (il cui onere ricade sull'imprenditore), non è possibile una occupazione proficua.

Ma, come dicevo, il Legislatore attraverso l'utilizzo della parola "anche" lascia aperta la porta ad altre ipotesi.

La prima non può che essere l'art. 42 del D.L.vo n. 81/2008: la previsione trae origine dalle visite mediche obbligatorie effettuate dal medico competente a seguito delle quali sia stata accertata una inidoneità totale o parziale alle mansioni svolte (art. 41, comma 6). Ebbene la norma sopra richiamata impone al datore di lavoro di attuare le misure suggerite dal medico competente, finalizzate anche alla utilizzazione del

lavoratore in mansioni equivalenti od inferiori con la garanzia del trattamento economico corrispondente alle mansioni di provenienza: se non ci riesce può procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La seconda riguarda il lavoro notturno che i dipendenti, fatta salve le eccezioni espressamente previste dalla legge, sono tenuti a prestare a meno che non ne sia stata accertata l'inidoneità attraverso le strutture sanitarie pubbliche. In presenza di apposita certificazione che documenti la inidoneità del lavoratore, il datore può trasferire il dipendente al lavoro diurno, sempre che sia disponibile un posto per analoghe od equivalenti mansioni. Se ciò non è possibile, il rapporto può essere risolto per giustificato motivo oggettivo.

Da ultimo ricordo una ipotesi ulteriore, seppur diversa, che si trova all'interno della legge n. 68/1999: il licenziamento per giustificato motivo oggettivo o a seguito di procedura collettive di riduzione di personale può essere annullabile se con quel recesso l'imprenditore viene a ledere la quota di riserva obbligatoria prevista dall'art. 3 della legge n. 68/1999.