

La procedimentalizzazione del recesso per inidoneità sopravvenuta del disabile assunto obbligatoriamente

di M. Salvagni - 3 maggio 2025

Considerazioni preliminari: nozione di disabilità e conoscibilità

Preliminarmente occorre evidenziare che il provvedimento in annotazione (Cass., ordinanza 2 luglio 2024, n. 18094) tratta il caso di un lavoratore, assunto obbligatoriamente ex l. 68 del 1999, il quale veniva licenziato per inidoneità alla mansione; in estrema sintesi, la società procedeva al recesso affermando che non fosse possibile la sua ricollocazione in ragione dell'aggravamento dello stato di salute.

In punto di approfondimento, visto che pacificamente il prestatore era affetto da un'invalidità, esula dal presente contributo tutta la tematica se le patologie di cui era affetto il lavoratore rientrassero o meno nella definizione di disabilità, secondo la nozione stabilita dalla Corte di giustizia e, quindi, godesse delle tutele antidiscriminatorie che, invece, nel caso di specie sono pienamente applicabili.

Solo per completezza di indagine, si evidenzia che il giudice di Lussemburgo, infatti, chiamato a pronunciarsi sulle differenze esistenti, ai fini delle tutele, tra malattia e disabilità, ha affermato che la nozione di *handicap*, di cui alla Direttiva 2000/78/CE, deve essere interpretata nel senso che essa include: “una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con altri lavoratori e tale limitazione sia di lunga durata” (in tal senso, si vedano *ex multis*: C. giust., 11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/2011 e C-337/2011, p. 47; C. giust. 18 gennaio 2018, Ruiz Conejero, C-270/16; C. giust. 18 dicembre 2014, FOA (Fag og Arbejde), C-354/2013, punto 53, secondo cui anche l'obesità rientra nella nozione allargata di *handicap*, ai sensi della Direttiva 2000/78, allorché sia di ostacolo alla partecipazione del lavoratore alla vita professionale).

Definizione oggi “cristallizzata” dalla l. n. 62/2024 che, finalmente, ha introdotto una nozione univoca di disabilità, mutuata proprio dalla giurisprudenza del giudice dell'Unione nei termini sopra individuati, individuando all'art. 1 la «condizione di disabilità» come “una duratura compromissione fisica, mentale, intellettuale, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri”.

Così come, visto che il lavoratore è stato assunto obbligatoriamente ex l. n. 68/99, non sarà necessario interrogarsi sul tema della “conoscibilità” della disabilità del dipendente da parte del datore di lavoro al fine dell'applicazione degli accorgimenti ragionevoli per una sua utile ricollocazione, principi questi affermati, da ultimo, da Cass. 22 maggio 2024, n. 14316, Cass. 23 maggio 2024, n. 14402, Cass. 31 maggio 2024, n. 1582 e Cass. 5 giugno 2024, n. 15723 (per una ricostruzione recente della giurisprudenza di cassazione sin qui richiamata si rinvia a M. Salvagni, *Il licenziamento del lavoratore disabile per superamento del comportamento nella interpretazione della Cassazione: la conoscenza del fattore rischio e “l'onere bifron-*

te” a carico delle parti per applicare l’accomodamento ragionevole, in www.rivistalabor.it, 2 novembre 2024, 1 ss.; F. Avanzi, *Il recesso per superamento del “comporto” alla prova del diritto antidiscriminatorio. La “crisi” dell’art. 2110 c.c. nell’ordinamento “multilivello”*, in *Conversazioni sul lavoro dedicate a Giuseppe Pera dai suoi allievi*, 10 giugno 2022, nonché da ultimo, G. Zampieri, *Disabilità e comporto: rassegna giurisprudenziale*, in *LPO*, 2024, n. 11-12, 799 ss.).

Il fatto e i motivi di ricorso per cassazione

Nell’ambito di un procedimento *ex lege* n. 92 del 2012, la Corte di Appello di L’Aquila ha confermato la sentenza di primo grado che aveva ritenuto legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato nei confronti di un lavoratore disabile, assunto obbligatoriamente, in quanto iscritto negli elenchi di cui alla l. n. 68/99.

Le ragioni del recesso erano giustificate da una esternalizzazione del servizio di manutenzione e il licenziamento era stato ritenuto legittimo in quanto era stata esclusa la possibilità di *repêchage*. Ciò in considerazione delle seguenti circostanze pacifiche tra le parti. Per un verso, il lavoratore non era in possesso dei necessari titoli abilitativi per poter condurre mezzi speciali (ossia le patenti C, D, E); dall’altro, egli non aveva esperienze pregresse nelle mansioni impiegate. Da ultimo, il dipendente, pur idoneo alle mansioni, era tuttavia oggetto di prescrizioni mediche (essendo affetto da rachipatia lombare) che precludevano l’utilizzo in mansioni comportanti movimentazione di carichi oltre i 7 Kg e/o sopra l’altezza delle spalle ovvero esposizione a forzi ripetitivi e/o a vibrazioni mano-braccio.

In definitiva, a parere della Corte territoriale, il lavoratore non poteva essere assegnato a compiti di raccolta dei rifiuti “porta a porta” (unica mansione per cui era sufficiente il possesso della patente B). Secondo i giudici di merito, dalle evidenze istruttorie e documentali del primo grado emergeva l’insussistenza di posti di lavoro disponibili per mansioni equivalenti e, quand’anche inferiori, compatibili con la professionalità del lavoratore licenziato.

Il ricorrente, quale motivo di censura, ha dedotto che sarebbe stato violato il particolare *iter* previsto per il licenziamento del disabile delineato dall’art. 10, co. 3, L. n. 68/1999, in base al quale l’accertamento delle condizioni di salute in ragione delle minorazioni, sia in caso di aggravamento che di significative variazioni nella organizzazione del lavoro aziendale, deve essere svolto dalla Commissione medica *ex art.* 4, l. n. 104/1992.

In particolare, secondo la ricostruzione del lavoratore, qualora tale Commissione medica ritenga che l’aggravamento o l’incompatibilità derivante dalla nuova organizzazione del lavoro pregiudichino la prosecuzione del rapporto, il disabile può fruire di una sospensione non retribuita dal rapporto per tutto il periodo in cui tale incompatibilità persista.

A parere del ricorrente, la Corte territoriale avrebbe completamente disconosciuto la tutela speciale prevista in materia di collocamento dei disabili, ritenendo sussistente una incompatibilità ad una ricollocazione del dipendente solo sulla base delle generiche prescrizioni mediche dettate dalla Commissione medica in relazione alle patologie del lavoratore e a prescindere dalla formulazione di una specifica valutazione in relazione alle caratteristiche della possibile mansione alternativa ad opera della competente struttura pubblica.

Il sistema qualificato di “protezione speciale” del disabile avviato obbligatoriamente: non solo accomodamenti ragionevoli

A seguito dell'intervento della Cassazione a Sezioni Unite n. 7755 del 1998 (pubblicata, rispettivamente, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, n. 4, II, 170, con nota di G. Pera, *Dalla licenziabilità o non del lavoratore divenuto totalmente inabile*), e in virtù anche delle disposizioni degli articoli 4 e 10 della l. n. 68 del 1999, appare ormai pacifico che il recesso per sopravvenuta inidoneità alla mansione debba essere ricondotto alla fattispecie del motivo oggettivo.

Il rapporto di lavoro con il prestatore affetto da un qualsivoglia stato di inidoneità alla mansione, secondo quanto stabilito dall'ormai prevalente orientamento della giurisprudenza, può essere risolto solo allorché il datore dimostri di aver attuato tutti i possibili adattamenti all'organizzazione del lavoro e che sia impossibile reinserire il lavoratore nel contesto produttivo.

La Corte di cassazione, nel tempo, ha delineato un sistema di tutele “rafforzate” con l'obiettivo di evitare forme di discriminazione del soggetto disabile sia durante il rapporto di lavoro sia al momento della sua risoluzione che trova la propria fonte principale proprio negli accomodamenti ragionevoli stabiliti dall'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE e dall'art. 3, comma 3 *bis*, del d.lgs. n. 216 del 2003 (in generale, su disabilità e discriminazione si rinvia a M. Barbera, *Le discriminazioni basate sulla disabilità*, M. Barbera (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, 2007, 87 ss.).

In particolare, la Corte di cassazione, con la decisione del 19 marzo 2018, n. 6798 (in *Riv. giur. lav.*, 2019, 2, II, 244, con nota di M. Salvagni, *Il licenziamento per sopravvenuta inidoneità psicofisica: reintegrazione per mancata adozione di accomodamenti ragionevoli e per violazione del repêchage*), proprio in un caso di licenziamento per impossibilità sopravvenuta ha approfondito i principi in materia di tutela del disabile e di parità di trattamento, richiamando in merito i riferimenti normativi comunitari ed internazionali.

Principi che i giudici di legittimità hanno successivamente consolidato tramite i seguenti provvedimenti: Cass. 22 ottobre 2018, n. 26675, Cass. 26 ottobre 2018, n. 27243, Cass. 21 maggio 2019, n. 13649, Cass. 10 luglio 2019, n. 18556 (tutte consultabili in *Dejure*), Cass. 9 marzo 2021, n. 6497 (in *Lav. dir. eur.*, 2021, 3, 2 ss. con nota di R. Diamanti, *Gli “accomodamenti ragionevoli” nel licenziamento per inidoneità sopravvenuta tra indicazioni di metodo e concrete valutazioni*) e Cass. 13 novembre 2023, n. 31471. Da ultimo, va dato conto della rilevanza dei principi enunciati da Cass. 22 maggio 2024, n. 14307 che ha ritenuto nullo, in quanto discriminatorio, il licenziamento per impossibilità sopravvenuta in ragione dell'inidoneità alle mansioni del lavoratore disabile, nel caso in cui il datore non abbia adottato gli accomodamenti ragionevoli per la ricollocazione del dipendente (su tale arresto e in generale sul recesso per inidoneità alla mansione si rimanda a M. Salvagni, *Nullità del licenziamento per ridotta capacità lavorativa del disabile: la violazione di accomodamenti ragionevoli configura una discriminazione diretta*, in *Riv. giur. lav.*, 2024, 4, II, *Sezione Approfondimenti*, *Giurisprudenza on-line*, n. 12/2024).

Gli accomodamenti ragionevoli di cui all'art. 3, comma 3 *bis*, del d.lgs. n. 216 del 2003, assumono sempre più il valore di principio “cardine” del sistema protezionistico posto a tutela del soggetto disabile, anche in ragione delle fonti nazionali e sovranazionali che disciplinano

tale fattispecie (per una ricostruzione della giurisprudenza di merito e di legittimità sul tema della discriminazione in ragione della disabilità e degli accomodamenti ragionevoli, sia consentito rimandare a M. Salvagni, *Il “prisma” delle soluzioni giurisprudenziali in tema di licenziamento del disabile per superamento del comparto: discriminazione indiretta, clausole contrattuali nulle, onere della prova e accomodamenti ragionevoli*, in *Lav. prev. oggi*, 2023, n. 3-4, 215 ss.).

Sempre con riferimento alla tematica del lavoratore assunto obbligatoriamente, occorre evidenziare che quest’ultimo, in caso sia divenuto inidoneo alla mansione, gode di una “speciale protezione” normativa ai fini della salvaguardia della propria posizione lavorativa che impone anche uno specifico obbligo di ricollocazione.

Un articolato apparato di disposizioni cui si aggiungono, quale ulteriore fonte per il rafforzamento della tutela del disabile, anche gli accomodamenti ragionevoli (sul punto si veda, senza pretesa di esaustività, C. Alessi, *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, 4, II, 613; G. Della Rocca, *Accomodamenti ragionevoli tra inclusione lavorativa e tutela della salute*, in *Mass. Giur. lav.*, 2024, n. 4, 694-716; A. Delogu, *“Adeguare il lavoro all’uomo”: l’adattamento dell’ambiente di lavoro alle esigenze della persona disabile attraverso l’adozione di ragionevoli accomodamenti*, in *Riv. Giur. AmbienteDiritto.it*, 2024, 1, 12 ss.; M. Salvagni, *Nozione eurounitaria di handicap, discriminazione indiretta e accomodamenti ragionevoli*, in *Lav. dir. eur.*, 2, 2024, 2 ss.).

Tutela questa che, secondo quanto osservato dalla Suprema Corte nella decisione in esame, è “finalizzata a ridurre i margini di apprezzamento discrezionale del datore di lavoro allorché l’inidoneità alla mansione del lavoratore ponga la questione della eventuale risoluzione del rapporto di lavoro, affidando ad un soggetto qualificato con caratteri di terzietà un peculiare giudizio tecnico (v., *amplius*, Cass. n. 10576 del 2017; v. pure Cass. n. 7524 del 2017)”.

Un sistema “qualificato” di garanzie in favore del soggetto invalido, così come previsto dalle seguenti disposizioni: l’art. 4 quarto comma, l. n. 68 del 1999, in relazione all’obbligo di ricollocazione del disabile sopravvenuto; l’art. 10, comma 3, sempre della l. n. 68 del 1999 che già prevede, per evitare il licenziamento, l’attuazione da parte del datore di “tutti i possibili adattamenti dell’organizzazione produttiva”; l’art. 42 d.lgs. 81 del 2008 che stabilisce, in via generale, quale obbligo di trovare un ragionevole adattamento del prestatore ai fini della salvaguardia del posto di lavoro, di adibirlo, ove possibile, a mansioni equivalenti o inferiori.

La tutela “speciale” e “rafforzata” dell’invalido assunto obbligatoriamente: la proceduralizzazione del recesso in caso di sopravvenuta inidoneità alla mansione

In ragione delle disposizioni sopra richiamate, si delinea così, per il disabile avviato obbligatoriamente, una sorta di “tutela speciale” e “rafforzata” che trova la propria fonte principale nella l. 12 marzo 1999, n. 68 che reca «norme per il diritto al lavoro dei disabili».

Assunto questo che trova conferma nelle statuizioni della decisione in commento che in merito, dando risalto alla *ratio* inclusiva e non solo solidaristica delle norme previste per l’avvio al lavoro del disabile, ha affermato come la legislazione in parola determina “un passaggio da un sistema prevalentemente ispirato all’idea della configurazione dell’inserimento degli

invalidi nelle imprese come un peso da sopportare in chiave solidaristica, secondo l'impostazione della legge 2 aprile 1968, n. 482, ad un altro sistema diretto, invece, a coniugare la valorizzazione delle capacità professionali del disabile con la funzionalità economica delle imprese stesse (v. per tutte, Cass. n. 7889 del 2011)".

Come anticipato, con riferimento alla tutela del lavoratore che a causa di un aggravamento della originaria disabilità perda l'idoneità alla mansione oggetto della prestazione lavorativa, la l. n. 68 del 1999 pone precise disposizioni "protettive" contenute negli articoli 1, 4 e 10 ai fini della legittima risoluzione del rapporto di lavoro.

In sostanza, si tratta di una vera e propria "procedimentalizzazione" degli adempimenti a cui è tenuto il datore di lavoro in caso di aggravamento delle condizioni di salute che determinino una inidoneità alla mansione, ove sono previste specifiche fasi da rispettare preventivamente prima di procedere al recesso.

Ai fini di una corretta ricostruzione della fattispecie, occorre evidenziare che il comma 3, art. 10, l. 68/99, stabilisce che nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute.

Allo stesso tempo, allorché si verifichi tale situazione, il datore di lavoro può chiedere l'accertamento per appurare se, a causa delle sue minorazioni, il prestatore possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda.

Nell'ipotesi in cui venga accertato un aggravamento delle menomazioni che sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, anche con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista.

Il rapporto di lavoro può essere risolto solo nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta Commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

Il datore di lavoro, pertanto, proprio in ragione di tale legislazione speciale, prima di procedere al licenziamento del lavoratore divenuto inidoneo alla prestazione, è obbligato a porre in essere una vera e propria procedura che rappresenta un requisito essenziale e necessario ai fini della validità del recesso.

Senza dimenticare che, sempre ai fini della legittimità della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro deve dare prova di aver provato ad attuare "*i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro*" per la ricollocazione del lavoratore (cfr. sempre art. 10, co. 3).

Si tratta, in sostanza, di una sorta di "accomodamento ragionevole" *ante litteram*, così come delineato nelle sopra citate disposizioni di riferimento e antecedenti a quelli di derivazione eurounitaria stabiliti, invece, dall'art. 3, comma 3 *bis*, d.lgs. n. 216/2003.

Insomma, un intreccio di disposizioni protettive – funzionalmente collegate tra loro – che rafforzano ulteriormente la tutela del disabile assunto obbligatoriamente e che impongono all'imprenditore di ricercare quegli adattamenti organizzativi ai fini della ricollocazione del dipendente.

Soluzioni ragionevoli che si “aggiungono” e sono “diverse” dagli ordinari obblighi di *repêchage* e di correttezza e buona fede *ex art.* 1175 e 1375 c.c. che il datore deve rispettare nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

L'adozione di tutti i possibili adattamenti dell'organizzazione produttiva *ex art.* 10, comma 3, l. n. 68 del 1999

La Corte di cassazione, nel provvedimento in annotazione, afferma che il licenziamento dell'invalido assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio segue la generale disciplina normativa e contrattuale solo nelle ipotesi in cui esso è motivato dalle ordinarie ragioni della giusta causa e giustificato motivo.

Invece, nel caso in cui il recesso sia determinato dall'aggravamento dell'infermità sulla base della quale si è avviato il collocamento obbligatorio, esso può considerarsi legittimo solo in presenza di specifiche condizioni previste dalla legge.

A parere dei giudici di legittimità, la specialità della disciplina posta a protezione del disabile avviato obbligatoriamente, diversamente dalle ipotesi di recesso per giustificato motivo, “*si concreta, in relazione all'interesse della persona con disabilità, in un insieme di modalità procedurali, con effetti anche di carattere sostanziale sulla disciplina del rapporto e della sua risoluzione*”.

Il punto nodale della vicenda in esame riguarda infatti l'accertamento della compatibilità delle mansioni affidate al disabile con il suo stato di salute. Tale valutazione, come correttamente evidenziato dalla decisione in esame, non può essere rimessa all'arbitrio del datore di lavoro, ma è invece specificamente demandata “*alla speciale competenza della commissione di cui alla legge n. 104 del 1992, “che valuta sentito anche” l'organismo di cui al d. lgs. n. 469 del 1997, art. 6, comma 3 (poi comitato tecnico di cui all'articolo 8, comma 1-bis, della l. n. 68/99, in virtù del d. lgs. n. 151 del 2015, art. 7, co. 2)*”.

In particolare, come evidenziato nelle pagine precedenti, i requisiti che possono legittimare il recesso sono espressamente stabiliti dalla l. n. 482 del 1968, art. 10: ossia la perdita totale della capacità lavorativa o la situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti, accertati dall'apposita commissione medica. Principio successivamente ribadito dalla l. n. 68 del 1999, secondo cui, ove il licenziamento sia determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio, esso è legittimo solo ove vi sia l'accertamento dell'apposita Commissione medica competente prevista dalla L. n. 104 del 1992.

A tale Commissione spetta anche la verifica dell'impossibilità di reinserire, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il disabile all'interno dell'azienda, anche nel caso di aggravamento delle condizioni fisiche causate da infermità diversa da quella che ha determinato l'assunzione (in termini, i giudici di legittimità richiamano Cass. n. 14284 del 2014).

Gli Ermellini richiamano sul punto l'indirizzo della Suprema Corte secondo cui “*la verifica di tali condizioni [...] è categoricamente riservata alla competenza della apposita commissione, che valuta le condizioni stesse in funzione della maggior tutela riservata ai disabili (in termini: Cass. n. 15269 del 2012; conf. Cass. n. 8450 del 2014)*”.

Sempre a parere della decisione in annotazione, tale percorso è vincolato dalla legge e “non può essere surrogato neanche dal giudizio di inidoneità alla mansione espresso dal medico competente nell’ambito della sorveglianza sanitaria esercitata a mente del d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81”.

Secondo i giudici di legittimità, la *ratio* della disciplina che tutela l’invalide, la quale impone infatti l’osservanza di puntuali modalità procedurali anche “nel caso [...] di significative variazioni dell’organizzazione del lavoro” – significa in concreto come dette modalità operino anche nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sopprima il posto cui è assegnato il disabile (per ragioni diverse dalla sua disabilità).

La soppressione della posizione lavorativa alla quale è destinato il disabile costituisce una variazione dell’organizzazione del lavoro da considerare significativa per la persona con disabilità. Il datore dovrà verificare, sempre a parere della Suprema Corte se, nonostante la minorazione, il disabile assunto obbligatoriamente possa continuare ad essere utilizzato presso l’azienda.

Solo laddove l’organo tecnico, in posizione di terzietà, accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all’interno della società, proseguono i giudici di legittimità, “anche attuando i possibili adattamenti dell’organizzazione del lavoro nel più ampio spettro dei cd. “accomodamenti ragionevoli” (per tutte, v. Cass. n. 6497 del 2021), il rapporto di lavoro può essere risolto”.

Sulla base di tali evidenze, la Corte di cassazione ha ritenuto illegittimo il recesso visto che il datore di lavoro ha proceduto al licenziamento, senza aver posto in essere la prescritta procedura di salvaguardia, mediante una unilaterale valutazione circa l’incompatibilità della condizione fisica della persona con disabilità con l’espletamento di altre mansioni (nel caso di specie che non potesse essere adibito a compiti di raccolta dei rifiuti “porta a porta”).

Rilievi conclusivi

In ragione di quanto sin qui esposto, la decisione in commento delinea un sistema di misure protettive ancor più incisive a tutela del lavoratore disabile assunto obbligatoriamente divenuto inidoneo alla mansione che, grazie ad una specifica procedimentalizzazione degli adempimenti preventivi a cui è tenuto il datore, esclude a monte la discrezionalità del datore di lavoro rispetto alla sua ricollocazione con le sue residue capacità lavorative.

In merito la Suprema Corte, cassando la sentenza e rinviandola alla Corte territoriale, ha stabilito il seguente rilevante principio di diritto: “il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro della persona con disabilità assunta obbligatoriamente, nel caso di significative variazioni dell’organizzazione del lavoro, solo nel caso in cui la speciale commissione integrata di cui all’art. 10, comma 3, l. 12 marzo 1999, n. 68, accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all’interno dell’azienda, anche attuando i possibili adattamenti dell’organizzazione del lavoro; tra le significative variazioni dell’organizzazione del lavoro rientra anche l’ipotesi in cui il datore di lavoro sopprima il posto cui è assegnato il disabile e occorra verificare se questi possa essere riutilizzato in azienda in altre mansioni compatibili con il suo stato di salute”.

Principio questo che porta ad affermare, proprio in ragione della ricostruzione della fattispecie effettuata dalla Corte di cassazione, come il disabile assunto obbligatoriamente possieda una “triplice protezione” che rafforza ulteriormente la tutela in caso di licenziamento per inidoneità alla mansione: la prima, una procedimentalizzazione di una serie di adempimenti precedenti al recesso e finalizzati alla verifica delle condizioni di salute; la seconda, l’obbligo del datore di lavoro di attuare “*i possibili adattamenti dell’organizzazione del lavoro*” nel più ampio spettro degli accomodamenti ragionevoli finalizzati al reimpiego del disabile con le residue capacità lavorative; la terza, che si aggiunge alle precedenti, l’obbligo di *repêchage* a cui è tenuto il datore di lavoro nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Michelangelo Salvagni, avvocato in Roma

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 2 luglio 2024, n. 18094](#)