

**RGL 4/2024**

**PARTE II**

**RGL GIURISPRUDENZA ONLINE**

**NEWSLETTER N. 12/2024**

# APPROFONDIMENTI

---

CASSAZIONE, 22.5.2024, n. 14307.

Diff. Corte d'Appello di Napoli, 3.2.2022.

**Licenziamento individuale – Inidoneità alle mansioni – Disabilità – Impossibilità sopravvenuta – Giustificato motivo oggettivo – Accomodamenti ragionevoli – Obbligo di *repêchage* – Discriminazione diretta – Nullità del licenziamento – Reintegrazione *ex art. 18, cc. 1 e 2, l. n. 300/70*.**

*Il datore di lavoro che licenzi una persona in condizione di disabilità, in violazione degli obblighi posti per rimuovere gli ostacoli che impediscono alla persona stessa di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori, attua una discriminazione diretta, in quanto la persona subisce un trattamento sfavorevole in ragione di una sua particolare caratteristica che costituisce il fattore discriminante protetto. La qualificazione del licenziamento come discriminatorio, stante l'intima connessione tra l'effetto vietato dell'atto e le conseguenze sanzionatorie, impone di applicare la tutela di cui ai primi due commi dell'art. 18 St. lav. (1)*

(1) NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO PER RIDOTTA CAPACITÀ LAVORATIVA  
DEL DISABILE: LA VIOLAZIONE DI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI  
CONFIGURA UNA DISCRIMINAZIONE DIRETTA

1. — La vicenda in commento prende le mosse da un licenziamento di un lavoratore disabile giustificato da un'inidoneità sopravvenuta parziale alle mansioni di guardia giurata a cui era adibito.

In particolare, la Corte d'Appello di Napoli ha affermato che la mancata ricollocazione del dipendente non costituisce una condotta discriminatoria ma configura esclusivamente un inadempimento contrattuale rispetto agli obblighi di correttezza e buona fede che imponevano al datore di lavoro di adottare gli «accomodamenti ragionevoli» previsti dall'art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 216 del 2003. Sulla base di tale presupposto, a parere della Corte territoriale il recesso non poteva considerarsi affetto da nullità, dando luogo invece alla sola tutela reintegratoria attenuata *ex art. 18, commi 4 e 7, l. n.*

300/70, come modificati dalla l. n. 92 del 2012, e non a quella piena prevista dai commi 1 e 2 del medesimo articolo.

Il nodo interpretativo da sciogliere è rappresentato dal fatto che, secondo la ricostruzione del lavoratore, le proprie patologie integravano una condizione di disabilità secondo l'accezione eurounitaria di tale nozione.

Pertanto, a differenza di quanto stabilito nel giudizio di merito, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per inidoneità sopravvenuta doveva ritenersi nullo per violazione del divieto di discriminazione diretta. In altri termini, il lavoratore ha censurato la sentenza in quanto, visto che l'inidoneità alla mansione era collegata alla propria disabilità, l'accertata mancata adozione degli accomodamenti ragionevoli da parte dei giudici di merito, ai fini della salvaguardia del posto di lavoro, avrebbe dovuto comportare il diritto a godere delle tutele antidiscriminatorie previste dall'art. 2 della Direttiva n. 78/2000/Ce determinando, pertanto, la nullità del recesso, e non solo la sua illegittimità.

La Corte di Cassazione, quindi, è stata investita della scelta tra due opzioni interpretative: adottare al caso di specie la cd. tutela reintegratoria attenuata (in linea con quanto riconosciuto dalla Corte territoriale), alla luce del combinato disposto dei commi 4 e 7 dell'art. 18, l. n. 300/70, oppure quella piena (rivendicata dal ricorrente) stabilita dall'art. 18, commi 1 e 2.

2. — La sopravvenuta inidoneità alla mansione, secondo un orientamento consolidato della giurisprudenza, si ravvisa in una impossibilità permanente o, quanto meno, indeterminata o indeterminabile della prestazione, anche se tale condizione non implica l'impossibilità totale della prestazione [Sul punto, si rimanda a Della Rocca (2024, 26), che, in termini, richiama Cass. 3.11.2015, n. 22410, e Cass. 9.7.2015, n. 14346].

A seguito dell'intervento della Cassazione a Sezioni Unite n. 7755 del 1998 (In *RIDL*, 1999, n. 4, II, 170 ss., con nota di Pera), 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. Successivamente a tale arresto, la giurisprudenza ha più volte affrontato la tematica del licenziamento del lavoratore affetto da malattia o handicap per sopravvenuta impossibilità della prestazione a seguito di un giudizio di inidoneità alle mansioni (Diamanti 2019, 9).

Il rapporto di lavoro con il prestatore affetto da un qualsivoglia stato di inidoneità alla mansione, secondo quanto stabilito dall'ormai prevalente indirizzo della giurisprudenza (di cui si dirà meglio oltre), può essere risolto solo allorché il datore dimostri di aver attuato tutti i possibili adattamenti all'organizzazione del lavoro e che sia impossibile reinserirlo nel contesto produttivo. Si tratta di un'ipotesi di giustificato motivo oggettivo che si pone nel solco della interpretazione giurisprudenziale del licenziamento quale *extrema ratio* che impone, ai fini della tutela del posto di lavoro, anche il cd. obbligo di ripescaggio con adibizione a mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori.

Con riferimento alla vicenda fattuale oggetto di causa, nella stringata ricostruzione della decisione in annotazione, il dato ulteriore – e che caratterizza la fattispecie – è rinvenibile nella circostanza che il lavoratore licenziato fosse un soggetto disabile. Tuttavia, non sempre una inidoneità alla mansione si lega a una condizione di disabilità. In particolare, occorre valutare se la patologia di cui è affetto il lavoratore divenuto inidoneo alla prestazione possa rientrare in quella nozione di disabile eurounitario, così come delineata