

Comporto specifico e niente licenziamento per il disabile «di fatto»

Tribunale di Rovereto

Ritenuto irrilevante il fatto che la condizione non sia stata accertata da Asl o Inail

Giuseppe Bulgarini d'Elci

Si ha una condizione di disabilità meritevole di tutela differenziata nella determinazione del periodo di comporto ogni volta in cui la menomazione fisica sofferta dal lavoratore ne ostacoli la partecipazione alla vita professionale in condizioni di parità rispetto agli altri lavoratori.

È irrilevante che la disabilità non sia stata riconosciuta da una commissione medica Asl o Inail, come richiesto, per esempio, dalla disciplina a tutela del lavoro dei disabili (legge 68/1999 e legge 104/1992), in quanto il dato dirimente risiede nell'ostacolo che la minorazione fisica produce per la prosecuzione del rapporto su un piano di uguaglianza con gli altri dipendenti in azienda.

Recenti approdi della Cassazione hanno confermato l'invalidità di previsioni contrattuali collettive che non adottino una disciplina differenziata nella determinazione del periodo di comporto di malattia a tutela dei lavoratori con disabilità.

Il Tribunale di Rovereto (sentenza 81 del 30 novembre scorso) si ricollega a questo indirizzo e vi ricomprende ogni ipotesi in cui la patologia sofferta dal lavoratore si protragga per una durata apprezzabile, determinando condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto agli altri lavoratori. Il giudice

fa propria la nozione di disabilità elaborata dalla Corte Ue ai fini del diritto antidiscriminatorio e afferma che, ricorrendone i presupposti, non ha rilievo che la condizione di minorazione fisica del lavoratore non sia stata accertata e riconosciuta secondo le previsioni delle leggi speciali del diritto interno a tutela di categorie protette e portatori di handicap.

Applicando questa nozione, il Tribunale di Rovereto ha dichiarato la nullità del licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto a un operaio addetto all'assemblaggio di pezzi metallici, la cui assenza per malattia era riconducibile a una «gonalgia bilaterale». La patologia impediva, infatti, al lavoratore di movimentare i pezzi pesanti con la stessa capacità fisica dei colleghi, determinando una condizione di disparità nello svolgimento della prestazione. Tanto basta, ad avviso del giudice, per ricomprendere il lavoratore nella categoria dei disabili per i quali, in forza dei più recenti approdi, la legittimità del licenziamento per superamento del comporto presuppone una regolamentazione specifica e differenziata rispetto ai lavoratori non disabili. È sufficiente, dunque, l'esistenza di una duratura condizione di handicap e risulta, invece, irrilevante che la disabilità non sia stata riconosciuta dalle strutture competenti ex lege.

La sentenza desta qualche perplessità, perché toglie certezza al confine tra stato di malattia e condizione di inabilità nella gestione del licenziamento per superamento del periodo massimo di malattia.

ntpluslavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo