

# Persone con disabilità, recesso «speciale»

## Licenziamenti economici

### Repêchage valutabile solo da una commissione medica integrata

Il rapporto di lavoro con una persona con disabilità assunta obbligatoriamente, nel caso di significative variazioni dell'organizzazione di lavoro, può essere risolto solo se l'impossi-

bilità di reinserirla all'interno dell'azienda, anche attuando i possibili adattamenti organizzativi, sia accertata dalla commissione medica integrata di cui all'articolo 10, comma 3, della legge 68/1999. Enunciando questo principio di diritto la Cassazione, con l'ordinanza 18094/24 di ieri, ha considerato illegittimo il licenziamento di una persona con disabilità da parte di una Srl per soppressione della sua mansione affidata a una ditta esterna. Nel giudizio di merito la Corte d'appello aveva ritenuto che la mancanza di titoli abilita-

tivi per mansioni diverse e la malattia di cui è affetto il lavoratore precludesse il repêchage.

La Corte di legittimità ha evidenziato come la società abbia licenziato il lavoratore al di fuori della procedura prevista dall'articolo 10, comma 3, della legge 68/1999, secondo cui, in caso di aggravamento delle condizioni di salute che rendano impossibile la prosecuzione dell'attività lavorativa, la persona con disabilità ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Il rapporto

a quel punto può essere risolto solo dopo che la commissione medica abbia accertato l'impossibilità di reinserimento anche nel più ampio spettro dei cosiddetti «accomodamenti ragionevoli». La ratio pregnante di questa tutela, secondo la Cassazione, impone l'osservanza di tali modalità procedurali anche nel caso di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, tra cui la soppressione della posizione lavorativa a cui era destinato il disabile.

—M.Piz.