

Obbligo di valutare una sede alternativa per il dipendente disabile

Cassazione/1

In caso di sopraggiunta inabilità non si può imporre il rientro nella stessa struttura

Costituisce discriminazione non considerare accomodamenti ragionevoli

Giuseppe Bulgarini d'Elci

Il datore di lavoro non può licenziare il dipendente con disabilità che rifiuta di riprendere servizio in una sede pregiudizievole rispetto alla propria condizione di handicap, senza prima

verificare l'opzione di una differente soluzione organizzativa. Il datore non può imporre il rientro nella stessa sede, ma deve prima verificare lo spazio per «accomodamenti ragionevoli» che consentano al dipendente di riprendere il posto di lavoro in un'altra sede funzionale alle cure cui è sottoposto. A fronte di richiesta del lavoratore, in condizione di disabilità rilevante, di essere assegnato a una sede più vicina per far fronte a esigenze di assistenza, il rifiuto datoriale di verificare l'applicazione di accomodamenti ragionevoli costituisce una discriminazione fondata sulla disabilità (Cassazione, ordinanza 30080/2024).

Il caso sottoposto alla Suprema corte riguardava un malato oncologico con handicap in situazione di gravità che, approssimandosi la sca-

denza del periodo di aspettativa non retribuita dopo il superamento del periodo, aveva richiesto il trasferimento a sedi più vicine per continuare la terapia oncologica. Il datore non aveva dato riscontro e, a fronte del rifiuto del dipendente a rientrare in servizio nella sede di competenza, lo aveva licenziato per assenza ingiustificata un mese dopo la scadenza dell'aspettativa. Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento sul presupposto, tra l'altro, che la condotta datoriale si poneva in violazione dei diritti delle persone con disabilità.

Nei due gradi di merito le domande del dipendente sono state respinte, ma per la Cassazione il rifiuto di approntare gli accomodamenti ragionevoli costituisce atto discriminatorio affetto da nullità.

Richiamandosi al diritto sovranazionale, la Suprema corte osserva che gli accomodamenti ragionevoli sono relativi alle modifiche e agli adattamenti sul piano organizzativo che «non impongono un onere sproporzionato o eccessivo», ovvero che non sono forieri di un «onere finanziario sproporzionato». Entro questi limiti, al datore di lavoro è richiesto di valutare soluzioni ragionevoli che consentano al lavoratore disabile la prosecuzione del rapporto in una nuova e diversa sede di lavoro.

La pronuncia è da accogliere con grande attenzione, perché costituisce estensione del meccanismo degli «accomodamenti ragionevoli», applicato in ipotesi quali il licenziamento per superamento del periodo e per inidoneità sopravvenuta, alla fattispecie del trasferimento di sede.