

### 01 | INIDONEITÀ, AGIRE SUBITO



Dopo un giudizio d'inidoneità formulato dal medico aziendale, il datore di lavoro deve assumere un'iniziativa immediata, con allontanamento dalle mansioni, anche se ciò impone la modifica dell'attività del lavoratore, anche con collocamento in congedo forzato o infine con l'avvio della procedura per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in assenza di altre mansioni anche meno qualificate ma compatibili con lo stato di salute, se sia provata l'impossibilità totale o parziale della prestazione. Il datore di lavoro può risolvere immediatamente il rapporto solo se lo stato patologico è destinato a essere permanente, o a prolungarsi oltre il periodo di comportamento e non sia possibile adibire il lavoratore a mansioni diverse o alle stesse mansioni, con modalità diverse.  
*Corte d'appello di Potenza, sentenza 215 del 19 maggio 2016*

### 02 | IL DEFICIT PARZIALE

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato per parziale inidoneità fisica alle mansioni, per dimostrare la legittimità del recesso il datore di lavoro è tenuto a provare l'impossibilità di reperire nell'organigramma aziendale mansioni compatibili

con le residue capacità lavorative del dipendente.

*Cassazione civile, sentenza 10626 del 22 maggio 2015*

### 03 | CTU NON OBBLIGATORIA

L'inidoneità permanente rileva quale impossibilità della prestazione lavorativa, anche se accertata senza ricorrere alla consulenza tecnica d'ufficio (per il licenziamento di un infermiere seguito all'impossibilità della prestazione derivante da una forma di permanente inidoneità psico-fisica, la Corte ha confermato la decisione dei giudici del merito che non avevano disposto alcuna Ctu: dalle prove emergeva con chiarezza che le condizioni di salute del lavoratore erano tali per cui avrebbe potuto svolgere solo mansioni con determinate caratteristiche)

*Cassazione civile, sentenza 6501 del 26 aprile 2012*

### 04 | PROVA AL LAVORATORE



In caso di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, questi è tenuto ad allegare l'esistenza di altri posti di lavoro presso cui poter essere ricollocato, inclusi quelli determinanti una dequalificazione, e a manifestare la disponibilità a ricoprire le mansioni di livello inferiore,

anche in altre unità produttive, mentre sul datore grava l'onere di provare, solo nei limiti delle allegazioni della controparte, l'impossibilità di assegnarlo a mansioni diverse.

*Cassazione, sentenza 10018 del 16 maggio 2016*

### 05 | QUANDO C'È LA REINTEGRA

In caso di licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica in difetto di giustificazione, l'articolo 18, comma 7, della legge 300/1970, come modificato dalla legge 92/2012, prevede espressamente la reintegrazione del lavoratore, senza attribuire al giudice alcuna discrezionalità  
*Cassazione, sezione Lavoro, sentenza 24377 del 30 novembre 2015*

### 06 | I RIMEDI ALTERNATIVI

Nel caso di accertata inidoneità alle mansioni, se le prestazioni lavorative sono vietate dalle prescrizioni del medico competente, è legittimo il rifiuto del datore di lavoro di riceverle. In questo caso, anche in assenza di disposizioni collettive applicabili, in ragione della temporaneità dell'impedimento, è legittima la determinazione datoriale di non procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo e conservare il posto di lavoro, con sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino alla rimozione della limitazione, purché sia accertata l'impossibilità di collocare il lavoratore ad altre mansioni.  
*Tribunale di Verona, sentenza 6750 del 2 novembre 2015*