

Licenziamento per disabilità, più garanzie

Aldo Bottini

■ Per i lavoratori assunti dal 7 marzo, dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015, sopravvive, accanto ai licenziamenti discriminatori e nulli e ai licenziamenti disciplinari per fatto materiale insussistente, un'ulteriore particolare ipotesi di **reintegrazione**. Si tratta del caso in cui «il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nella **disabilità fisica o psichica del lavoratore**, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4 e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68» (articolo 2, comma 4, del decreto).

Potrebbe venire automatico, quantomeno per assonanza, associare tale ipotesi al settimo comma dell'articolo 18 (nella versione uscita dalla riforma Fornero), che prevede la

reintegrazione per i licenziamenti intimati per inidoneità fisica o psichica che si rivelino ingiustificati. E in effetti una prima versione del decreto utilizzava proprio il termine «inidoneità», e collocava la dispo-

L'IPOTESI

Per gli assunti dal 7 marzo sopravvive il rientro in azienda per difetto di giustificazione sullo stato fisico del dipendente

sizione nell'articolo 3, così rendendola da un lato inapplicabile alle piccole imprese e contenendo, dall'altro, il risarcimento del danno nella misura massima di 12 mensilità.

L'utilizzo del termine «ini-

doneità» rendeva plausibile che ci si volesse riferire alla classica ipotesi del licenziamento intimato per sopravvenuta incapacità del lavoratore (ingenera per malattia) di svolgere le mansioni assegnate, considerata dalla giurisprudenza (ed espressamente dallo stesso articolo 18) alla stregua di un giustificato motivo oggettivo di recesso, purché l'incapacità avesse carattere definitivo e mancasse un apprezzabile interesse del datore di lavoro alle prestazioni residue.

Ma la versione definitiva del decreto, oltre a "spostare" la norma nell'articolo 2 (quello che disciplina le conseguenze del licenziamento discriminatorio, applicabile a tutti i datori di lavoro), utilizza il diverso termine «disabilità», che tra l'altro sembra riferito al motivo

che, in ipotesi, rende ingiustificato il licenziamento, e non alla motivazione di quest'ultimo.

Una prima ipotesi di lettura vorrebbe considerare i due termini (inidoneità e disabilità) come sinonimi, mantenendo quindi la reintegrazione per i licenziamenti per inidoneità riconosciuta insussistente. Il principale limite di tale ipotesi interpretativa sta nel possibile contrasto che si verrebbe a determinare con i principi e i criteri direttivi stabiliti dalla legge delega, che esclude la reintegrazione per i licenziamenti economici. Qui si avrebbe invece il mantenimento del rimedio reintegratorio per una ipotesi di licenziamento classicamente riconducibile al giustificato motivo oggettivo di recesso. Inoltre, in conseguenza dell'applicazione universale

dell'articolo 2 del decreto, si avrebbe l'estensione della tutela reintegratoria (per di più nella forma "piena"), per una particolare fattispecie, anche a datori di lavoro che prima non vi erano soggetti per difetto del requisito dimensionale. Il che sembra contrario agli scopi dichiarati della riforma.

Una seconda interpretazione si propone invece di dare un senso alla modifica terminologica, e porta a concludere che la disposizione si riferisca alla condizione di disabilità riconosciuta dalle apposite commissioni ai sensi dell'articolo 1 della legge 68/1999. In quest'ottica, la norma avrebbe inteso garantire la tutela reintegratoria a quei licenziamenti riconosciuti illegittimi a motivo della accertata condizione di disabilità del lavoratore,

anche insorta in corso di rapporto (articolo 4, comma 4 della legge 68/1999) ovvero aggravatasi nel corso del medesimo (articolo 10, comma 3, della legge 68/1999).

In altre parole, la reintegrazione scatterebbe soltanto a favore del lavoratore disabile (espressamente riconosciuto tale) qualora questi sia licenziato al di fuori dei casi previsti dalla legge. Quando cioè il lavoratore non poteva essere licenziato proprio perché disabile, come tale destinatario di specifica tutela.

Questa lettura, oltre a essere più aderente alla lettera della norma, avrebbe il pregio di evitare il vizio di eccesso di delega e darebbe senso alla collocazione della disposizione all'interno dell'articolo dedicato al licenziamento discriminatorio, del quale costituirebbe nella sostanza una specificazione a favore di una particolare categoria protetta.