



DR. F. BRESCIA
DR.SSA M. RUGGIERI
SIG. A. FRAGNITO



DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE N. 23 DEL 14/03/2016

OGGETTO: LICENZIAMENTO PER INIDONEITA' PERMANENTE ALLA MANSIONE SPECIFICA DI UNA DIPENDENTE DELL'AZIENDA SPECIALE PER I SERVIZI SOCIALI.

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA SPECIALE

con riferimento ai compiti e alle funzioni demandatigli e ai correlati poteri conferitigli con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 04 del 06 Febbraio 2015;

Esaminata la deliberazione del Commissario Straordinario n. 12 del 22 Febbraio 2016 con oggetto: <<Governo del personale aziendale successivo ai referti del medico competente dell' Azienda Speciale. Autorizzazione al Direttore e alla competente macrostruttura organizzativa per gli atti di gestione conseguenti e correlati.>>;

Fatto rilevare che tra gli ultimi referti ex d.lgs. n 81/2008 del medico competente dell'Azienda Speciale emerge in evidenza quello relativo alla dipendente Signora [REDACTED], per la quale è stata dichiarata la non idoneità, permanente e definitiva, dunque irreversibile, alle mansioni corrispondenti al profilo professionale posseduto di operatore generico di assistenza;

Riferito, anche con riferimento alle argomentazioni e ponderazioni diffusamente ed esaurientemente espresse nella rinominata deliberazione commissariale n. 12 del 2016, che l'obbligo datoriale di esperire ogni utile tentativo per il reimpiego del personale dichiarato permanentemente inabile alla mansione risulta ampiamente assolto, laddove si tiene nel giusto conto - data la conformazione della struttura organizzativa dell'Azienda Speciale e della relativa dotazione organica delle varie filiali - che questo ente strumentale vive, all'attualità, una realtà occupazionale che sconta l'essersi, in passato, fatto diligentemente carico dell'assorbimento e reimpiego alternativo di numerosi dipendenti dichiarati permanentemente o temporaneamente inabili alla mansione specifica, e ciò anche oltre le reali possibilità;

Posto in rilievo che allo stato attuale nell'organigramma dell'Azienda Speciale non vi è vacanza di posto alcuno e che non è praticabile alcun procedimento di ricollocamento di personale mediante spostamento da una filiale ad altra, a meno di un sensibile stravolgimento dell'organizzazione aziendale, con inevitabile trascinarsi di un parallelo aggravamento di spese;

Rimarcato che:

✓ l'esame dell'impianto organizzativo aziendale quale risulta dalla deliberazione commissariale n. 06 del 26 Gennaio 2016, quantunque modificata con deliberazione n. 13 del 26 Febbraio 2016, non offre nuovi spiragli per ulteriori, cosiddetti <ragionevoli accomodamenti nei luoghi di lavoro> che la normativa europea (cfr. direttiva 2000/78/CE), pure recepita nell'ordinamento italiano (cfr. art. 4 ter L. n. 99/2013), ha introdotto in materia antidiscriminazione nei luoghi di lavoro;

✓ detti <ragionevoli accomodamenti nei luoghi di lavoro> sono stati senza dubbio concepiti con riferimento ai disabili nel senso classico del termine, ma possono ben essere presi in considerazione nei casi di analoga disabilità intervenuta a causa di sopraggiunta inabilità psicofisica alle mansioni di qualsiasi lavoratore, giacché la *ratio* della norma coincide esattamente con il fine perseguito, ovvero la salvaguardia del posto di lavoro;

✓ la novelle normative che qui ci occupano si prestano, dopo l'entrata in vigore nell'ordinamento giuridico italiano dei cosiddetti "Legge Fornero" e "Jobs Act", a offrire maggiori certezze interpretative ai canoni che impongono alla parte datoriale di esperire ogni utile tentativo per il recupero lavorativo di quei soggetti per i quali è intervenuta l'inidoneità permanente alle mansioni;

✓ in ragione di quanto sopra, la lettura da parte di questa Azienda degli orientamenti normativi appena richiamati - sebbene prudente e volta a favorire i lavoratori - conduce alla conclusione della impraticabilità di qualsivoglia percorso volto alla conservazione del rapporto di lavoro, in quanto ogni ipotetico tentativo di immaginare <ragionevoli accomodamenti> nell'impianto organizzativo aziendale naufraga di fronte all'inevitabile, conseguente stravolgimento funzionale delle attività aziendali;

✓ sul punto, anche gli aspetti schiettamente economici hanno un peso non trascurabile nel procedimento decisorio, giacché l'eventuale patto di demansionamento, possibilità pure contemplata dal CCNL UNEBA nel contesto dell'art 41, non è praticabile senza la integrale conservazione del trattamento economico in godimento; il che introduce come conseguenza quello "sproporzionato onere finanziario" che - insieme allo stravolgimento dell'assetto funzionale aziendale - ne impedisce l'attuazione;

Riferito, in quanto alla Signora [REDACTED]:

→ che la Signora è stata assunta alle dipendenze dell'Azienda Speciale in qualità di <operatrice generica di assistenza> e originariamente adibita all'espletamento delle mansioni di assistente scolastica in favore di alunni disabili;

→ che successivamente costei è stata applicata al servizio di assistenza alunni durante il trasporto con gli scuolabus, dal quale è stata rimossa per essere destinata dapprima all'assistenza domiciliare, poi a servizi di pulizia presso il centro sportivo Trisi e quindi, nuovamente, all'assistenza domiciliare;

→ che al ricevimento del referto del medico competente che ne attesta la inidoneità permanente e definitiva allo svolgimento delle mansioni afferenti il profilo professionale posseduto, sia in conseguenza dello scrutinio delle condizioni psicofisiche certificate, sia sulla scorta dei titoli di studio e professionali posseduti, costei è stata destinata, nelle more della definizione della questione insorta, alle mansioni di telefonista presso il cimitero comunale, ovvero per svolgere temporaneamente ivi attività consone alla conclamata condizione psicofisica;

Letto il parere espresso dal consulente legale dell'Azienda, avv. Federica Liberatore nella parte che riporta la sentenza n. 18535/2013 della Sprema Corte, a tenore della quale:
" l'onere del <repechage> del lavoratore inidoneo allo svolgimento delle mansioni alle quali è adibito è principio pacificamente espresso nella sentenza delle sezioni unite 7 agosto 1998, n. 7755, pronunciata a composizione dei contrasti di giurisprudenza esistenti sulla questione, rispetto alla quale è stato affermato che la sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa possono giustificare oggettivamente il recesso del datore di lavoro dal

rapporto di lavoro subordinato, ai sensi degli art. 1 e 3 L. n. 606/1966 - normativa specifica in relazione a quella generale dei contratti sinallagmatici di cui agli art. 1453, 1455, 1463 e 1464 c.c. - se risulta ineseguibile non soltanto l'attività svolta in concreto dal prestatore, ma è esclusa anche la possibilità, alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede, di svolgere altra attività riconducibile alle mansioni assegnate o ad altre equivalenti ai sensi dell'art. 2103 e, persino, in difetto di altre soluzioni, a mansioni inferiori, purché l'attività compatibile con l'idoneità del lavoratore sia utilizzabile nell'impresa, senza mutamenti dell'assetto organizzativo insindacabilmente scelto dall'imprenditore",

sentenza così commentata:

<<in particolare, nel bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti (artt. 4, 32, 36 Cost.), il giudice della legittimità stabilisce che non può, tuttavia, pretendersi che il datore di lavoro, per ricollocare il dipendente non più fisicamente idoneo, proceda a modifiche delle scelte organizzative escludendo da talune posizioni lavorative le attività incompatibili con le condizioni di salute del lavoratore. Vero è che, nell'ipotesi di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, il giustificato motivo oggettivo consiste non soltanto nella fisica inidoneità del lavoratore all'attività attuale, ma anche nell'inesistenza in azienda di altre attività (anche diverse, ed eventualmente inferiori) compatibili con lo stato di salute del lavoratore e a quest'ultimo attribuibili senza alterare l'organizzazione produttiva>>:

Confermato che tale pronuncia della Cassazione rappresenta ulteriore conforto alla legittimità e linearità dell'approccio col quale l'Azienda si è risolta a gestire la situazione innanzi descritta, relativamente alla posizione della dipendente Signora [REDACTED]:

Posto in rilievo, ancora, che la questione della quale si discute trova spiegazione anche nella lettera e nello spirito dell'articolo 41 del CCNL UNEBA, laddove il caso viene contemplato in termini che aderiscono esattamente alla problematica che qui si affronta, giacché vi si ribadisce che "ogni utile tentativo" e/o "ragionevole adattamento", entrambi eventualmente esperiti nel tentativo del recupero lavorativo, si infrangono nel limite insuperabile della <<condizione che da ciò non derivi un maggior onere a carico dell' Ente>>:

Atteso, in via riassuntiva, che per la posizione innanzi descritta resta integrato il caso per il quale la parte datoriale non è in condizione di adibire ad altra attività il lavoratore divenuto inabile alla mansione specifica senza lo stravolgimento dell'assetto organizzativo aziendale e/o senza doversi sobbarcare nuovi oneri economici sproporzionati;

Valutato ricorrente nel caso in esame la fattispecie per la quale:
<qualora la prestazione lavorativa sia divenuta totalmente e definitivamente impossibile senza eventualità di svolgere mansioni alternative resta integrata una causa di risoluzione del rapporto che non ne consente la prosecuzione, neppure provvisoria ai sensi dell'art. 2119 c.c.> sicché può evitarsi l'applicazione dell'istituto del preavviso;

Stabilito, per quanto sin qui considerato e spiegato, e sebbene con sincera e profonda amarezza, dover procedere con la notifica del licenziamento senza preavviso della dipendente Signora [REDACTED] - operatrice generica di assistenza;

Visti: lo Statuto dell'Azienda Speciale per i Servizi Sociali e i vigenti contratti di servizio ripassati tra il Comune di Montesilvano e questo Ente Strumentale;

Visto, altresì, il Regolamento di organizzazione aziendale;

A mente della Legge n. 190/2012 e del d.lgs. 14 Marzo 2013 n. 33, nonché del PTPC e del PTTI aziendali così come approvati con deliberazione del Commissario Straordinario dell'Azienda n. 06 del 24 Febbraio 2015;

In virtù della delega

DETERMINA

1. Di stabilire che le premesse e gli atti in esse richiamati costituiscono parte integrante e sostanziale di questa determinazione, con particolare riguardo alla parte motiva.

2. Di disporre, per le ragioni diffusamente spiegate nelle premesse e in virtù dell'autorizzazione della quale alla deliberazione commissariale n. 12 del 22 Febbraio 2016, il licenziamento della dipendente Signora [REDACTED] – operatrice generica di assistenza,.

3. Di disporre, altresì, la notificazione di questa determinazione alla Signora dipendente [REDACTED], stabilendo l'efficacia del recesso alla data del 16 Marzo 2016.

4. Di esonerare la Signora dipendente [REDACTED] dal prestare attività lavorativa durante il periodo che precede la data suddetta, nonché di stabilire il pagamento dell'indennità sostitutiva del mancato preavviso, la cui corresponsione avverrà unitamente alle altre spettanze liquidatorie.

5. Di disporre la pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Azienda Speciale di questa determinazione, avendo cura del rispetto dei dati personali.

L'estensore

(dr. Bruno Terenzi)

IL DIRETTORE

(dr. Eros Donatelli)

