

## **Licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore**

**Cass., sez. lav., 2 agosto 2013, n. 18535**

### **Licenziamento individuale - Sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore -**

Non sussiste in capo al datore di lavoro l'onere di verificare la possibilità di adibire a mansioni inferiori il lavoratore divenuto inidoneo allo svolgimento delle mansioni assegnate, quale alternativa al licenziamento, qualora tale lavoratore non abbia manifestato la propria disponibilità ad accettare l'assegnazione a mansioni inferiori.

Con la sentenza in commento la Corte di cassazione, confermando la pronuncia della Corte territoriale adita, rigetta il ricorso di una lavoratrice licenziata per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni lavorative svolte. In particolare, nel giudizio di merito era emerso che, all'esito di una visita medica, la lavoratrice era stata ritenuta inidonea al sollevamento di pesi superiori a 15 kg, attività richiesta nello svolgimento delle sue mansioni di operatore tecnico addetto all'assistenza.

Inoltre, era stato appurato che all'interno dell'organizzazione aziendale non vi erano posizioni lavorative equivalenti cui poter adibire tale lavoratrice, che fossero compatibili con le sue mutate condizioni di salute. In giudizio era altresì emerso come tale lavoratrice non avesse manifestato il proprio interesse, e con esso il proprio consenso, ad essere adibita, pur di conservare il posto di lavoro, anche a mansioni inferiori, compatibili con il proprio stato di salute.

Con la pronuncia in esame, la Corte di cassazione precisa che Spetta pertanto al datore di lavoro fornire la prova delle attività svolte in azienda, nonché della relativa inidoneità fisica del lavoratore o dell'impossibilità di adibirlo alle stesse per ragioni di carattere organizzativo, tecnico o produttivo.

Tuttavia, prosegue la Corte di cassazione, ove il lavoratore non abbia contestato nella prima occasione processuale utile alcune delle suddette circostanze allegare dal datore di lavoro e non abbia manifestato la disponibilità ad essere adibito anche a mansioni eventualmente inferiori, non può poi lamentare che il datore di lavoro non abbia completamente assolto all'onere probatorio su di lui incombente (cfr. Cass. 5 marzo 2003, n. 3245).

In ragione di quanto precede, secondo la Corte di cassazione, il datore di lavoro è tenuto a giustificare oggettivamente il licenziamento intimato al lavoratore divenuto inidoneo al lavoro anche con l'impossibilità di assegnargli mansioni non equivalenti nel solo caso in cui tale lavoratore abbia, sia pure senza l'uso di forme rituali, manifestato la sua disponibilità ad accettarle, circostanza che nel caso in esame non si è verificata, senza che in ogni caso si possa validamente pretendere dal datore di lavoro la creazione ex novo di un profilo professionale, che preveda lo svolgimento di mansioni equivalenti o inferiori, compatibile con lo stato di salute del lavoratore.