



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 19 2019

Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.

Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.

affronteremo oggi il seguente argomento:

Un nuovo orientamento giurisprudenziale molto restrittivo è emerso in merito all'obbligo di r pechage per il lavoratore inidoneo alla mansione

Un nuovo orientamento giurisprudenziale molto restrittivo   emerso di recente:

Con la sentenza n. 13649 del 21 maggio 2019 la Suprema Corte ha statuito che, in caso di accertamento dell'inidoneit  fisica sopravvenuta del lavoratore allo svolgimento di una mansione, il datore di lavoro non pu  recedere dal rapporto per giustificato motivo oggettivo **se sussiste la possibilit  di adottare accorgimenti organizzativi ragionevoli nei luoghi di lavoro, utili ad assegnare il dipendente a un'altra mansione.**

Prima:

In passato la Corte di Cassazione aveva chiarito che il datore di lavoro, prima di licenziare per giustificato motivo oggettivo un lavoratore inidoneo alla mansione, era tenuto ad accertare se lo stesso potesse essere addetto a mansioni diverse, anche inferiori, **ma non aveva mai preteso dall'imprenditore una modifica dei propri assetti organizzativi.**

Non erano quindi obbligatori trasferimenti di altri lavoratori o alterazioni dell'organigramma aziendale (vedasi ad esempio, Cassazione n. 4757/2015).

Adesso:

Con la sentenza ora in esame, invece, la Suprema Corte introduce un nuovo obbligo in capo al datore di lavoro.

Prima di licenziare un dipendente dichiarato inidoneo alla mansione, **occorrer  valutare se un accorgimento organizzativo "ragionevole" possa consentire la conservazione del posto di lavoro.**

Una simile pronuncia, sebbene sia condivisibile in termini astratti, comporter  sul piano applicativo molteplici problemi. Lo stesso termine "ragionevole" utilizzato dalla Corte lascia ampio spazio alla discrezionalit  dei magistrati.

Ad esempio, pu  ritenersi ragionevole pretendere dal datore di lavoro di cambiare la turnistica dei colleghi e dell'azienda per renderla compatibile con l'inidoneit  psicofisica del dipendente? Il giudice pu  pretendere l'acquisto di un macchinario costoso (e quanto costoso?) dal datore di lavoro per consentire al dipendente di lavorare? L'imprenditore sar  tenuto anche a cambiare il processo produttivo e in quali termini lo stesso sar  ritenuto ragionevole?

La sentenza della Corte di Cassazione, dunque, sembrerebbe rappresentare un passo indietro nel lungo percorso verso il traguardo della certezza del diritto, nonch  un deterrente per le aziende straniere di investire nel nostro paese.

26 giugno 2019

I migliori saluti.
Lucia Dott.ssa Filippi

Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale, Due diligence, Sviluppo risorse umane

Questa comunicazione ha lo scopo di fornirti informazioni da parte del nostro Studio.

Ai sensi dell'art. 22 del Regolamento UE 2106/679 ti informiamo che hai il diritto di revocare in qualsiasi momento il consenso al trattamento dei dati, pertanto potrai inviarcì una mail all'indirizzo negoilconsenso@studio-filippi.it con scritto "Cancellami".

Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche le informazioni contenute nel presente messaggio e in qualsiasi allegato sono di carattere confidenziale ed esclusivamente per l'uso dei destinatari previsti. Se avessè ricevuto questo messaggio per errore, la informiamo che in base al regolamento di cui sopra e all'art. 616 c.p., qualsiasi uso, divulgazione, distribuzione o riproduzione dei contenuti è severamente proibito. Si prega di inviare una notifica al mittente e quindi eliminare il messaggio (inclusi gli allegati) dal proprio sistema senza leggere alcun contenuto. Pursuant to EU Regulation 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data, the information contained in this message and in any attachment is confidential and exclusively for the use of the intended recipients. If you have received this message by mistake, we inform you that according to the aforementioned regulation and to art. 616 c.p., any use, disclosure, distribution or reproduction of the contents is strictly prohibited. Please give notification to the sender and then delete the message (including the enclosures) from your system without reading any of the contents.