



Invalidità permanente e legittimità del licenziamento

In caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, non si realizza un giustificato motivo di licenziamento per impossibilità della prestazione lavorativa,

- a condizione che il lavoratore possa essere adibito a mansioni equivalenti o, in loro mancanza, anche a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, e vi sia consenso e interesse dello stesso lavoratore.

Lo afferma la Corte di Cassazione con la sentenza n. 8419 del 2018,

- precisando che l'assegnazione ad altra mansione debba tuttavia tenere conto degli interessi del datore di lavoro, in un'ottica di bilanciamento degli opposti interessi, e che non incida nel modificare le scelte organizzative con pregiudizio per gli altri lavoratori e alterazione inammissibile della qualità dell'organigramma aziendale

Nella fattispecie esaminata il dipendente era addetto a una stazione di rifornimento che, a causa della malattia contratta (linfoma di Hodgkin), aveva chiesto di essere assegnato alla gestione delle pompe self-service.

La Cassazione rigetta il ricorso del lavoratore e ritiene legittimo il licenziamento deciso dall'azienda in quanto non era possibile adibire il dipendente ad altro ruolo presso l'area di servizio.