

Cassazione Civile – (illegittimo licenziamento del dirigente medico)

Il fatto

La Corte d'Appello di Milano ha confermato la decisione di primo grado con cui era stato dichiarato illegittimo il licenziamento disposto nei confronti di un dirigente medico radiologo dipendente di una Azienda Ospedaliera condannandola al pagamento della indennità supplementare per euro 100 mila.

La Corte territoriale, premesso che il sanitario risultava affetto da una sintomatologia ansiosa, secondo le prescrizioni mediche doveva essere esentato dai turni di reperibilità e doveva essere affiancato, nella redazione dei referti, da un collega, ha osservato che il recesso era illegittimo, sia sotto il profilo formale, in quanto non era stato preceduto dalla contestazione scritta, sia sotto quello sostanziale, posto che il provvedimento non era stato motivato con riguardo alla permanente impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa ed al protrarsi di tale situazione.

La questione è stata sottoposta al vaglio della Corte di Cassazione affinché venisse dichiarato il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro.

Il diritto

la sopravvenuta infermità permanente del lavoratore integra un giustificato motivo di recesso solo allorchè debba escludersi anche la possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa attività lavorativa riconducibile alle mansioni già assegnategli, o altre equivalenti e, subordinatamente a mansioni inferiori, purchè tale diversa attività sia utilizzabile secondo l'assetto organizzativo stabilito dal datore di lavoro.

L' impossibilità di adibire il dipendente ad una diversa attività lavorativa riconducibile alle mansioni già assegnategli o a mansioni equivalenti, deve essere provato dall'Azienda anche attraverso la dimostrazione che una diversa collocazione avrebbe comportato una alterazione dell'organigramma aziendale o dell'assetto organizzativo stabilito dal datore di lavoro.

Esito del giudizio

La Suprema ha accolto il ricorso proposto dal medico.

[Avv. Ennio Grassini – www.dirittosanitario.net]

Cassazione Civile – Sez. Lavoro; Sent. n. 23330 del 18.12.2012