



## L'azienda può licenziare se non ci sono altri posti liberi?

*Licenziamento al dipendente con ridotta capacità lavorativa se non può essere impiegato in altre mansioni.*

Se un dipendente non può più svolgere le proprie mansioni per via di una sopravvenuta incapacità lavorativa, prima di licenziarlo l'azienda deve verificare se è possibile adibirlo ad attività differenti. Ma se tutte le posizioni lavorative sono già occupate da altre persone, il datore non è obbligato a conservare il posto all'invalido; può pertanto licenziarlo. È quanto chiarito dal Tribunale di Bologna in una recente sentenza **[1]**.

Non si può imporre all'imprenditore di riorganizzare la propria attività e redistribuire, all'interno dell'azienda, i compiti già assegnati al personale assunto,

pur di conservare il posto a uno dei dipendenti (nella fattispecie quello che non può più svolgere le sue mansioni). Il datore di lavoro conserva, infatti, la massima autonomia nella gestione dell'impresa, né il giudice può dirgli cosa deve fare in casa propria. L'unico limite è quello di non nascondere, dietro la scusa del licenziamento, l'intenzione di sbarazzarsi di un dipendente. Il che si può agevolmente verificare accertando che non sia possibile il **reimpiego** dello stesso in altre posizioni lavorative. Se però queste sono già tutte occupate, il datore non è tenuto a spostare da una mansione a un'altra un lavoratore solo per lasciare spazio a chi, non potendo più svolgere i propri compiti, perderebbe altrimenti il posto.

Immaginiamo un dipendente che esibisca al datore di lavoro un **certificato medico** in cui si attesta che lo stesso non può più svolgere le mansioni a cui era in precedenza preposto. L'interessato chiede così di essere adibito ad altre mansioni. Queste però sono già occupate da altro personale. Così il dipendente invalido chiede che uno dei dipendenti che svolge le attività cui lui vorrebbe essere assegnato venga spostato al suo precedente compito e lui, invece, vada a rimpiazzare quest'ultimo al suo ufficio. Il datore però non è disposto a scombinare tutto l'organigramma e lo licenzia. Chi ha ragione? Secondo la sentenza in commento, che ricalca l'indirizzo ad oggi unanime della giurisprudenza, l'**obbligo di ripescaggio**, o anche detto repêchage, che grava sul datore di lavoro (così si chiama l'obbligo di verificare, prima del licenziamento, se vi è possibilità di adibire il dipendente a mansioni diverse) non implica anche la necessità di cambiare tutta l'organizzazione dell'azienda per un solo lavoratore. Dunque, il dipendente divenuto inabile, può essere licenziato se sono già occupate tutte le postazioni compatibili con il suo stato di salute.