

## **La Cassazione sulla mancata assunzione di lavoratori invalidi.**

**(Cass. Civ., Sez. Lav., ord. 22 aprile 2024, n. 10744)**

Sebbene non esista un obbligo in capo al datore di lavoro che sia tenuto ad avere nell'organico una percentuale di lavoratori invalidi di procedere ad adattamenti della organizzazione per consentirne l'utilizzazione, tuttavia laddove si eccepisca che non si sia potuto dar corso all'assunzione del personale avviato per una incompatibilità tra le mansioni disponibili e l'invalidità è onere del datore di lavoro allegare dimostrare tale incompatibilità assoluta con tutte le mansioni disponibili. Si tratta di obbligo che è espressione dei principi di correttezza e buona fede che sovrintendono in generale allo svolgimento del rapporto di lavoro e che devono guidare la condotta della parte datoriale che in via generale, e salvo i casi di esonero che sono tipici, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 68 del 1999, è tenuta ad assumere lavoratori invalidi.

\*\*\*

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO Adriana - Presidente

Dott. GARRI Fabrizia - Rel. Consigliere -

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere -

Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi- Consigliere -

Dott. MICHELINI Gualtiero - Consigliere -ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 8187-2018 proposto da:

A.A. Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, B.B., elettivamente domiciliati in ROMA, VIA MONTE ZEBIO 37, presso lo studio dell'avvocato ALESSANDRO GRAZIANI, che li rappresenta e difende unitamente agli avvocati MARIO SCOPINICH, MAURIZIO OLIVETTI;  
- ricorrenti -

contro

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI -DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI VENEZIA, in persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso ope legis dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO presso i cui Uffici domicilia in ROMA, alla VIA DEI PORTOGHESI 12;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 696/2017 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 04/09/2017 R.G.N. 1769/2016; udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 23/01/2024 dal Consigliere Dott. FABRIZIA GARRI.

*Svolgimento del processo.*

1. La Corte di appello di Venezia ha confermato la sentenza di primo grado che aveva rigettato l'opposizione proposta da B.B. e dalla A.A. Spa avverso l'ordinanza ingiunzione n. 187 del 2013 con la quale la D.T.L. di Venezia aveva ingiunto il pagamento della somma di Euro 25.154,80 a titolo di Sanzione amministrativa irrogata in relazione alla violazione degli artt. 3 e 9 della legge n. 68 del 12 marzo 1990 per mancata copertura della quota di riserva.

1.1. Ai ricorrenti era Stato contestato che, per cause imputabili allo stesso datore di lavoro, non si era provveduto nel termine di 60 giorni dalla insorgenza dell'obbligo alla copertura della quota di riserva.

1.2. La Corte di merito - nel premettere che l'obbligo di assunzione di personale disabile pro quota aziendale è tassativo e che la mancata assunzione in assenza di opzione per il pagamento sul fondo alternativo è sanzionata con le pene pecuniarie previste ed irrogate con l'ordinanza impugnata - ha verificato che la mancata copertura della quota era pacifica in quanto documentata e ammessa.

1.3. Ha evidenziato che la società non aveva provveduto ad offrire ai lavoratori mansioni compatibili con il loro stato di minorazione fisica e che si sarebbero dovute concordare preventivamente con l'ufficio del collocamento le caratteristiche professionali che si era disposti ad inserire nell'organico.

1.4. Ha posto in rilievo che, al contrario, erano state rese disponibili mansioni adatte a soggetti in condizioni fisiche molto resistenti che erano oggettivamente incompatibili con la situazione dei disabili emersa nel corso dei colloqui effettuati per il tramite del consulente del lavoro.

1.5. Infine, il giudice di appello ha sottolineato che la società non aveva esercitato l'opzione per l'esonero parziale dietro versamento al fondo regionale.

2. Per la Cassazione della sentenza propongono ricorso sia la società A.A. Spa che B.B. articolando cinque motivi. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Data resistito con controricorso.

*Motivi della decisione.*

3. Il primo motivo di ricorso - con il quale è denunciata la nullità della sentenza ai sensi degli artt. 132secondo comma n. 4 c.p.c. , 118 disp. att. c.p.c., 111 cost. in relazione all'art. 360 primo comma n. 4 c.p.c. per essere scritta a mano e non decifrabile per buona parte di essa rendendo necessario un lavoro interpretativo di esito incerto - è infondato.

3.1. Va ricordato infatti che in mancanza di un'espressa comminatoria, non è configurabile nullità della sentenza nell'ipotesi di mera difficoltà di comprensione e lettura del testo stilato in forma autografa dall'estensore, atteso che la sentenza non può ritenersi priva di uno dei requisiti di validità indispensabili per il raggiungimento dello scopo della stessa (cfr. Cass. 05/03/2020 n. 6307). Nel caso in esame sebbene il testo della sentenza sia stato scritto a mano esso, tuttavia, non è affatto indecifrabile e la sua lettura e comprensione non richiede, come deduce la parte ricorrente, un processo interpretativo del testo di esito incerto che si presti ad equivoci e manipolazioni con possibile attribuzione di significati e contenuti diversi. Per quanto la lettura risulti un po' faticosa, tuttavia, il contenuto della motivazione è agevolmente comprensibile ed il suo significato è univoco.

4. Con il secondo motivo di ricorso è denunciata la violazione falsa applicazione degli artt. 3,9 e 15 comma 4 della legge n. 68 del 1999 in relazione all'art. 360 primo comma n. 3 c.p.c. per avere ritenuto

sussistente una tassatività dell'obbligo di assunzione di personale disabile a prescindere dalla responsabilità del datore di lavoro.

4.1. I ricorrenti deducono di aver sempre provveduto all'assunzione di lavoratori di categorie protette inviati dal centro per l'impiego, in esito ai colloqui ed alle visite di controllo e tenuto conto delle professionalità necessarie.

Precisano che effettivamente le assunzioni sono state effettuate in misura non sufficiente in relazione alle dimensioni aziendali per l'impossibilità di trovare soggetti compatibili con le mansioni da esplicare nell'attività produttiva. Sostengono che l'art. 15, 4 comma, della legge n. 68 del 1999 non prevede una tassatività nell'applicazione della sanzione per effetto della mancata assunzione che può essere irrogata solo quando la mancata assunzione sia ascrivibile a una responsabilità del datore di lavoro.

5. Il motivo è inammissibile atteso che non è dato comprendere se la questione, che non risulta presa in esame dalla Corte di merito, sia stata tempestivamente proposta davanti al giudice di primo grado, che si è limitato a chiarire che la società non aveva chiesto di essere esonerata dall'assunzione degli invalidi, e poi coltivata anche in appello.

6. Con il terzo motivo di ricorso è denunciata la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 commi 1 e 2 della legge n. 68 del 1999 in relazione all'art. 360 primo comma n. 3 c.p.c. con riguardo alla valutazione delle modalità di reclutamento del personale appartenente alle categorie protette.

6.1. Ad avviso dei ricorrenti sarebbe errata la sentenza laddove ritiene che sia il datore di lavoro a dover individuare mansioni compatibili per il singolo lavoratore. Osserva che l'ufficio del lavoro aveva segnalato lavoratori sulla base delle professionalità richieste dal datore di lavoro ed aveva provveduto ad inviare candidati presso l'azienda per il colloquio e la visita medica da parte del medico competente. Pertanto, nessuna omissione vi era stata da parte del datore di lavoro poiché l'art. 7 prevede proprio che il reclutamento avvenga sulla base delle indicazioni dell'ufficio preposto e che non sia il datore di lavoro a dover predisporre mansioni specifiche.

7. Con il quarto motivo di ricorso è denunciata la violazione e falsa applicazione dell'art. 11 commi 1, 2, 3 e 4 della legge 68 del 1999 in relazione all'art. 360 primo comma n. 3 c.p.c. nella parte in cui sostiene l'obbligatorietà della stipulazione di convenzioni al fine di agevolare le assunzioni. Deduce che dalla piana lettura della norma richiamata si evince che non esiste alcun obbligo per il datore di lavoro di sottoscrivere convenzioni ma piuttosto una facoltà un capo agli uffici competenti di stipularne per il conseguimento degli obiettivi occupazionali prefissati dalla legge.

8. I due motivi, da trattare congiuntamente per la loro connessione logica, non possono essere accolti.

8.1. Rileva il Collegio che, sebbene non esista un obbligo in capo al datore di lavoro che sia tenuto ad avere nell'organico una percentuale di lavoratori invalidi di procedere ad adattamenti della organizzazione per consentirne l'utilizzazione (diversamente da quanto avviene per il licenziamento determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio cfr Cass. 7524 del 2017 e 15269 del 2012), tuttavia laddove si eccepisca che non si sia potuto dar corso all'assunzione del personale avviato per una incompatibilità tra le mansioni disponibili e l'invalidità è onere del datore di lavoro allegare dimostrare tale incompatibilità assoluta con tutte le mansioni disponibili. Si tratta di obbligo che è espressione dei principi di correttezza e buona fede che sovrintendono in generale allo svolgimento del rapporto di lavoro e che devono guidare la condotta della parte datoriale che in via generale, e salvo i casi di esonero che sono tipici, ai sensi

dell'art.5 della legge n. 68 del 1999, è tenuta ad assumere lavoratori invalidi. Peraltro, come correttamente evidenziato dalla Corte di merito è possibile ottenere a domanda un esonero parziale in relazione alle speciali condizioni dell'attività e condizionatamente al versamento del contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

8.2. La Corte di merito facendo corretta applicazione delle regole su richiamate ha verificato, così come aveva già fatto il Tribunale, che la società non solo non aveva offerto la prova, che su di essa incombeva, dell'inesistenza di mansioni compatibili con le minorazioni degli invalidi avviati, ma anzi, con condotta che si poneva in contrasto con i principi di correttezza e buona fede, aveva proposto mansioni che non solo non erano oggettivamente compatibili con le invalidità dei soggetti avviati ma anzi erano particolarmente gravose anche per soggetti normodotati (cfr. pag. 9 sentenza impugnata) e, allo stesso tempo, ha accertato che nessuna domanda di esonero parziale risultava essere stata presentata.

9. In conclusione, per le ragioni esposte, il ricorso deve essere rigettato. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo. Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002 va dato atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte dei ricorrenti dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art.13 comma 1 bis del citato d.P.R., se dovuto.

**P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna parte ricorrente al pagamento delle spese del giudizio che liquida in Euro 3500,00 per compensi professionali oltre alle spese prenotate a debito.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte dei ricorrenti dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art.13 comma 1 bis del citato d.P.R., se dovuto.

Così deciso in Roma il 23 gennaio 2024.

Depositato in Cancelleria il 22 aprile 2024.