

TRIBUNALE DEI DIRITTI DEI DISABILI

VII SESSIONE – PADOVA, 25 OTTOBRE 2003

2 CASO:

“INSERIMENTO LAVORATIVO DI UN RAGAZZO DISABILE: RISPETTO DELLA LEGGE O VOLUTA EMARGINAZIONE?”

La seguente relazione è volutamente priva di riferimenti precisi a seguito di richiesta della famiglia al fine di evitare, da parte del datore di lavoro, eventuali ritorsioni sul lavoratore disabile.

In un paese distante circa 40 km, dal capoluogo, abita un ragazzo di anni 27 accertato invalido al 82% dall'apposita Commissione Invalidi Civili di zona, per una patologia fisica.

Questo ragazzo ha frequentato le normali scuole elementari e medie, superandole, dopo aver ripetuto la I[^] e V[^] elementare per assenze dovute a motivi di salute.

Al termine della scuola dell'obbligo ha seguito due corsi di formazione professionale, uno come apprendista pasticciere ed uno come operatore di computer, per i quali ha conseguito il relativo diploma.

Dall'età di 18 anni è iscritto all'Ufficio di Collocamento Obbligatorio della Provincia.

Nel gennaio dello scorso anno, dopo diversi anni di attesa, l'Ufficio di Collocamento obbligatorio gli ha assegnato un posto di lavoro part-time (20 ore settimanali) presso un grande magazzino alla periferia della città capoluogo, con turni di lavoro alternativi dalle 8 alle 12 o dalle 14 alle 18 da svolgersi in ufficio.

Abitando a 40 km di distanza, per recarsi al posto di lavoro e ritorno, ogni giorno si vede costretto a cambiare sino a 8 autobus (4 per l'andata e 4 per il ritorno) e a trascorrere quindi fino a 9 ore fuori casa per svolgere 4 ore di lavoro.

La volontà di lavorare del ragazzo ha comunque superato le diverse difficoltà logistiche.

A causa di una dichiarata ristrutturazione dell'organizzazione aziendale, a partire dai primi mesi di quest'anno, gli è stata imposta una variazione dell'orario di lavoro dalle 4 alle 8 del mattino, oppure dalle 6 alle 10.

L'impossibilità di essere presente al lavoro in questi orari, per la mancanza di mezzi pubblici di trasporto, ha causato nel ragazzo un grave stato di stress che lo stava portando ad uno stato di depressione psicologica, per cui ha dovuto richiedere un periodo di permesso dal lavoro non retribuito.

Per cercare di risolvere questa situazione la famiglia si è rivolta all'Ufficio di Collocamento obbligatorio, senza però ricevere alcun aiuto concreto.

In seguito si è rivolta ad un Sindacato che dopo diverse trattative ha raggiunto con la Direzione Aziendale un accordo: al ragazzo venivano affidati nuovi compiti in reparto anziché in ufficio, la mansione sarebbe divenuta quella di magazziniere, l'orario dalle 8 alle 12 del mattino.

La legge del 482 per il collocamento obbligatorio al lavoro dei portatori di handicap nelle aziende e recentemente la legge 68 del 1999 trovano difficoltà di attuazione.

La recente materia legislativa si orienta verso un collocamento mirato, una serie di interventi che dovrebbero portare ad un inserimento ed accompagnamento dopo una valutazione delle potenzialità del disabile al fine di sfruttare meglio le sue capacità lavorative.

Nonostante questo, nonostante che il nostro amico, dopo aver conseguito un diploma di operatore di computer, sia stato giustamente inserito in un ufficio, nonostante egli abbia accettato disagi notevoli per recarsi quotidianamente al posto di lavoro, qualcuno ha agito scorrettamente emarginandolo perché disabile.

Nessuno lo ha protetto, nessuno lo ha accompagnato in quel percorso di autonomia che un soddisfacente impiego gli poteva procurare.

Egli ha dovuto accettare quella mediazione che lo ha portato ad essere sì un lavoratore, ma con una umiliazione nel cuore.

Ci domandiamo:

- Può una azienda, che per legge deve inserire lavoratori disabili, modificare a suo insindacabile giudizio il contratto iniziale di assunzione eludendo gli impegni nel progetto lavorativo di persone disabili?
- E' corretto modificare i turni di lavoro di una persona disabile sapendo che questa è dipendente dai mezzi pubblici per raggiungere il posto di lavoro?

TRIBUNALE DEI DIRITTI DEI DISABILI:

Composto dai Sig.ri:

Dott. Piero CalabròPresidente
Dott. Antonio ScaleraGiudice relatore
Dott. Pierluigi PerrottiGiudice relatore
Dott. Piero GrassoGiudice
Dott. Riccardo AtanasioGiudice
Dott. Cosimo CrollaGiudice
Dott. Mario FraticelliGiudice
Dott. Felice CassonGiudice
Dott. Marco LualdiGiudice
Dott. Roberto SpanòGiudice
Dott. Filippo Di BenedettoGiudice
Dott. Nicola ClivioGiudice
Dott. Alberto Nobili.....Giudice

Nella seduta del 25 ottobre 2003 ha emesso la seguente

DELIBERA:

Nell'ambito della questione avente ad oggetto la modifica dell'orario di lavoro e delle mansioni di un giovane disabile con gravi conseguenze per il raggiungimento del posto di lavoro.

IN FATTO:

Un giovane disabile di 27 anni (che per semplice comodità di esposizione chiameremo Alessio) – che abita in un paese a circa 40 km dalla città di capoluogo di provincia – nel gennaio 2002 è stato avviato obbligatoriamente ai sensi della L. n. 68/99 presso un grande magazzino posto alla periferia della città capoluogo di provincia.

E' stato assunto dalla società con contratto a tempo parziale di 4 ore, assegnato a mansioni impiegate in ufficio ed inserito in due turni di lavoro (dalle 8,00 alle 12,00 e dalle 14,00 alle 18,00).

Ed il rapporto di lavoro è proseguito normalmente nonostante Alessio avesse dovuto sostenere gravi sacrifici per raggiungere il posto di lavoro (dovendo prendere fino ad 8 autobus al giorno impiegando circa 5 ore di viaggio complessivamente).

Alessio si duole del fatto che, a causa di una ristrutturazione aziendale, l'orario di lavoragli era stato modificato e su due turni vale a dire dalle 4,00 alle 8,00 oppure dalle 6,00 alle 10,00 con conseguenze facilmente immaginabili per lui.

Impossibilitato a giungere in tempo sul luogo di lavoro era stato costretto a mettersi in permesso non retribuito per un certo periodo di tempo vivendo la grave frustrazione dell'impossibilità di prestare l'attività lavorativa.

Infine dopo l'intervento del sindaco, ha trovato un accordo per il quale la società gli ha assegnato nuove mansioni di magazziniere, quindi in reparto con orario di lavoro dalle 8,00 alle 12,00.

Al Tribunale dei diritti dei disabili Alessio chiede pertanto se sia possibile per un'azienda modificare gli orari di lavoro di un disabile che ha così gravi problemi per il raggiungimento del posto di lavoro.

IN DIRITTO:

Le problematiche poste all'attenzione di questo Tribunale sono essenzialmente due e, benché connesse, vanno esaminate separatamente.

A) La questione dell'orario di lavoro.

L'art. 2 comma 2 del D. Lgs 61/2000 (come modif. dal D. Lgs.100/2001) espressamente dispone che *"nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento del giorno, alla settimana, al mese, all'anno"*.

Da tale norma discende che, una volta concordata da tra le parti la durata delle prestazione e la sua collocazione temporale, non è possibile per una sola di esse modificarne i termini.

Ciò in quanto - dal punto di vista del lavoratore - la rinuncia ad una parte della retribuzione spesso si giustifica con necessità di ordine familiare o di soddisfacimento di altre opportunità lavorative; oppure, come potrebbe essere in questo caso, con la necessità di non usurare eccessivamente le energie psicofisiche del disabile, peraltro già troppe impegnate sul fronte della percorrenza della distanza che lo separa dall'azienda.

È pur vero che la seconda parte del II comma dell'art.2 - rinviando all'art.3 comma 7 - consente al datore di lavoro di variare (non la durata bensì solo) la collocazione temporale dell'orario di lavoro: ma ciò potrebbe fare solo in quegli specifici casi nei quali lo consentano i contratti preventivi provvedendo cc. dd. clausole elastiche; ed in quei casi i contratti collettivi dovranno indicare le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro potrà farvi ricorso.

Ma non sembra essere questo il nostro caso, in quanto la modifica della collocazione dell'orario non è avvenuta facendo ricorso a clausole elastiche bensì a seguito di riorganizzazione aziendale (così si legge nel quesito).

Se questi sono i termini della questione la risposta al quesito è semplice.

Non è possibile per il datore di lavoro modificare unilateralmente e in via definitiva l'orario di lavoro a tempo parziale concordato, sia il lavoratore un disabile o non.

L'eccezione a tale regola può essere rappresentata solo dal fatto che la ristrutturazione o la riorganizzazione aziendale sia di tale importanza e gravità da non consentire al datore di lavoro di ricevere la prestazione di lavorativa negli orari concordati al momento della stipula del contratto iniziale; ad allora, più che modificare l'orario e comunque in assenza di un accordo sul punto, si potrebbe addirittura pensare ad una possibile risoluzione del rapporto da parte del datore.

Ma nel caso specie di Alessio prestava attività lavorativa in un ufficio; e in via assoluta normalità gli orari di ufficio sono quelli cc. dd. "a giornata" compresi cioè tra le 8,00 e le 20,00. Sicché non si riesce ad immaginare che possa esservi una riorganizzazione da tale tipo da costringere ad orari di ufficio che vanno dalle 4,00 alle 8,00 o dalle 6,00 alle 10,00 del mattino. Ciò a maggior ragione quando il lavoratore è un disabile il quale ha gravi problemi di raggiungimento sul posto di lavoro.

La conclusione, pertanto, non può essere che non vi era alcuna fondata ragione perché l'orario di lavoro è stato in un secondo momento - ed a seguito dell'intervento del sindaco - ripristinato e riportato alla fascia 8,00 - 12,00.

B) Più complicato è invece l'aspetto che riguarda il mutamento delle mansioni di Alessio: prima era un impiegato che lavorava al computer in ufficio probabilmente addetto all'inserimento dati e/o alla redazione di bolle; gli è stato poi affidato l'incarico di magazziniere.

In questo caso ci mancano dei dati, non essendo stato chiarito a quale tipo di attività è stato addetto; si deve infatti dire che anche taluni magazzinieri fanno uso del computer per la ricerca o lo stoccaggio dei beni e dei prodotti aziendali e sono inquadrati come impiegati; diverso è invece il caso del magazziniere addetto all'imballaggio e alla spedizione delle merci o di quello che riceve le bolle e si pone alla ricerca delle merci che recupera con l'utilizzo del muletto: in questo caso compie attività di carattere più tipicamente manuale.

Immaginando che quest'ultimo sia l'ipotesi vissuta da Alessio bisogna a questo punto fare delle precisazioni.

In via generale il datore di lavoro può assegnare il lavoratore a mansioni diverse da quelle le quali era stato assunto purché le mansioni nuove siano equivalenti (art. 2103 c.c.): e tale equivalenza va valutata sia in relazione al livello di inquadramento di entrambe; sia con riferimento a loro contenuto professionale, in quanto si ritiene che

la professionalità acquistata nel corso dell'esperienza di lavoro maturata presso l'azienda non debba andare dispersa perché questo si tradurrebbe in una perdita secca per il lavoratore anche sotto il profilo strettamente economico della professionalità.

Si dovrebbe pertanto escludere la legittimità del mutamento di mansioni da impiegato addetto ad inserimenti dati o altro a quelle di magazziniere addetto a stoccaggio o imballaggio o spedizione merce.

L'eccezione a tale regola è rappresentata dall'ipotesi che la ristrutturazione di cui si parla in narrativa avesse potuto condurre alla risoluzione del rapporto; in questo caso una parte della giurisprudenza ritiene che possa legittimamente il datore di lavoro mutare anche in peius le mansioni del lavoratore al fine di non licenziarlo.

Ma qui siamo in presenza di un giovane disabile: è probabile che Alessio sia stato assunto a seguito di convenzione stipulata tra il datore di lavoro e la Commissione circoscrizionale o regionale per l'impiego ai sensi dell'art. 11 comma 7 della L. 68/99 (nella narrativa del caso si parla infatti di "*progetto lavorativo*").

Ebbene, quelle convenzioni – proprio perché sono finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo del disabile nel posto di lavoro – devono indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore e le modalità di loro svolgimento nonché prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte di appositi servizi regolari o centri di orientamento professionali.

Qualora Alessio fosse stato avviato al lavoro proprio con una simile convenzione allora vi sarebbe un motivo in più per escludere recisamente che il datore di lavoro possa venire meno a quel preciso obbligo di assegnazione alle mansioni concordate fintantoché il percorso formativo (che deve essere periodicamente monitorato da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo) si possa dire definitivamente concluso.

PQM

Il tribunale dei diritti dei disabili dichiara l'illegittimità del comportamento aziendale consistito nella modifica unilaterale delle mansioni e dell'orario di lavoro a tempo parziale di un disabile, assunto a seguito di avviamento obbligatorio e conseguente stipula di una convenzione di integrazione lavorativa ai sensi della L. 68/99.

Così deciso in Padova il 25.10.03