

***Spett.le Segreteria Provinciale FAISA-CONF.A.I.L. (Febbraio 2006)***

Nel 1998 rivestivo la qualifica di capotreno liv. 6°; nello stesso anno fui dichiarato inidoneo (permanente) e per questo assegnato a mansioni di livello inferiore.

Fino al 2000, per effetto di un accordo aziendale, ho mantenuto qualifica e paga di capotreno anche se effettivamente svolgevo mansioni diverse e di livello inferiore.

Successivamente, con l'applicazione del CCNL 2000-2003, la Circumvesuviana mi cambiò la qualifica di capotreno in quella di ausiliario par. 100, riconoscendomi "ad personam" la differenza di paga.

Recentemente una sentenza di Cassazione ha stabilito che l'azienda avrebbe dovuto collocarmi in un'altra qualifica di pari livello del capotreno.

Nel caso non fosse stato possibile avrebbe dovuto dimostrarne l'impossibilità

Potreste darmi dei chiarimenti?

***La risposta è indicativa e non costituisce, in nessun caso, fonte di diritto***

Effettivamente è stata riportata dalla stampa una sentenza della Cassazione Civile, Sezione Lavoro di ottobre 2005, che introduce delle novità sull'argomento "inidonei" e sulla "dequalificazione".

Come quasi sempre accade, le sentenze riportate dai giornali vengono sintetizzate al massimo per cui spesso possono indurre a poco corrette valutazioni.

È vero che la sentenza cui fai riferimento stabilisce un principio di diritto secondo il quale il datore di lavoro che adibisce un lavoratore inidoneo a mansioni di livello inferiore rispetto a quelle precedenti deve provare l'impossibilità di adibirlo in mansioni equivalenti a quelle da ultimo espletate o a mansioni di livello intermedio.

Altrettanto vero però è il fatto che la sentenza pone delle limitazioni imposte dal caso concreto e la possibilità da parte del datore di lavoro di dimostrare la non convenienza aziendale a collocarlo in mansioni equivalenti o intermedie.

Inoltre questa sentenza conferma il principio della licenziabilità del lavoratore in caso di impossibilità, da dimostrare a cura del datore di lavoro, di collocazione in qualsiasi altra mansione (es. azienda con esubero di personale).

Quindi, prima di procedere a qualsiasi azione legale, sarebbe il caso di verificare attentamente ogni aspetto della condizione personale ed aziendale.