



R.G. n. 182/2022

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE D'APPELLO DI VENEZIA - Sezione Lavoro

Composta dai Magistrati:

Dr. Gianluca ALESSIO	Presidente
Dr. Piero LEANZA	Consigliere
Dr. Lorenzo PUCETTI	Consigliere rel.

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa in appello con reclamo depositato in data *Data_1* ,

da

Parte_1 **(CF.** *CodiceFiscale_1* **),** rappresentato e difeso dall'avv. *Avvocato_1* giusto mandato allegato al reclamo, (pec: *Email_1* ,

reclamante

contro

Controparte_1 **(P.I.** *P.IVA_1* **),** con rappresentata e difesa, per mandato in calce alla memoria di costituzione in reclamo, dagli avv.ti *Avvocato_2* e *Avvocato_3* (pec: *Email_2* *Email_3*),

reclamata

Oggetto: reclamo ex art. 1 comma 58 L.92/12 avverso la sentenza n. 75/2022 del *Data_2* del giudice del lavoro del Tribunale di Treviso.-

In punto: impugnazione licenziamento per inidoneità sopravvenuta.-

CONCLUSIONI

RECLAMANTE:

“Alla Ecc.ma Corte adita affinché Voglia, fissare udienza di discussione della presente controversia onde, in esito agli adempimenti di rito, per i titoli di cui in Premessa, alla luce di tutto quanto allegato e dedotto, in riforma della Sentenza del Tribunale di Treviso – sez. lav. n. 75/2022 pubblicata e comunicata in data Data_2, e accogliere le seguenti conclusioni:

*1) accertare e dichiarare la nullità, l'inesistenza e/o inefficacia e/o invalidità e/o annullabilità e/o inammissibilità del licenziamento intimato al ricorrente con lettera datata Data_3 e per l'effetto condannare CP_1 con sede in Luogo_1 Indirizzo_1 Cap ***** Luogo_2, p.iva P.IVA_1, in p.l.r.p.t., a reintegrare ex art. 18 comma 1 L. 300/70 il ricorrente nel proprio posto di lavoro o comunque a ripristinare il rapporto di lavoro ed a risarcirgli il conseguente danno quantificato in misura pari alle retribuzioni percepiendo dal recesso all'effettiva reintegra e/o ripristino, con il limite minimo di n. 5 mensilità; ovvero, in subordine, ex art. 18 comma 4 L. 300/70, a reintegrare il ricorrente nel proprio posto di lavoro ed a corrispondergli una indennità risarcitoria da quantificarsi in n. 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepienda (o la diversa misura che sarà ritenuta di giustizia); ovvero, ex art. 18 comma 5 L. 7 L. 300/70, dichiarato risolto il rapporto alla data del licenziamento, a corrispondere al ricorrente un'indennità risarcitoria da quantificarsi in n. 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o la diversa misura che sarà ritenuta di giustizia con il limite minimo di 12 mensilità; ovvero ex art. 18 comma 6 L. 300/70, dichiarato risolto il rapporto alla data del licenziamento, a corrispondere al ricorrente un'indennità risarcitoria da quantificarsi in n. 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto o la diversa misura che sarà ritenuta di giustizia con il limite minimo di 6 mensilità; In subordine, a riassumere il ricorrente ed a corrispondergli una indennità pari a n. 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ex art. 8, L. n. 604/1966.*

Oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori dal recesso all'effettiva reintegra e/o ripristino. Oltre interessi e rivalutazione.

Con vittoria di spese, e competenze di lite per entrambi i giudizi.

1.1) si chiede che l'adito Collegio in riforma – anche parziale – dell'impugnata Sentenza, accerti la non univocità della giurisprudenza sull'interpretazione delle norme oggetto del presente ricorso e/o la particolare complessità e la novità delle questioni trattate, e quindi per l'effetto che dichiari la compensazione delle spese di tutti i giudizi, ed in subordine quelli del presente grado”.

RECLAMATA:

“Voglia l'Ecc.ma Corte d'Appello di Venezia, disattesa ogni contraria istanza e deduzione, per tutti i motivi esposti nel presente atto e per quanto ad esso allegato, respingere l'appello in quanto infondato in fatto e in diritto con conferma dell'impugnata sentenza del Tribunale di Treviso, ferme altresì le deduzioni e le domande tutte, anche in via istruttoria, svolte in primo grado e qui richiamate e riproposte. Con vittoria di spese, diritti, onorari di lite, oltre IVA e CPA come per legge”.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso depositato il *Data_4* *Parte_1* ha proposto reclamo avverso la sentenza resa in fase di opposizione nel rito di cui alla l. n. 92/2012 che rigettando la domanda proposta da lavoratore, a “conferma” dell'ordinanza conclusiva della fase sommaria ha respinto la domanda del lavoratore di declaratoria della illegittimità del licenziamento irrogato il *Data_5*, negando la conseguente tutela del novellato art. 18 St. Lav..
Si è ritualmente costituita la reclamata *Controparte_1* che conclude per il rigetto del gravame con conferma della sentenza.

All'udienza del Data_6, dopo alcuni rinvii richiesti concordemente dalle parti per addivenire ad una soluzione bonaria della controversia, preso atto dell'impossibilità di addivenire a conciliazione, la causa passava in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

2. Con l'impugnata sentenza il giudice dell'opposizione, nel confermare l'ordinanza del sommario che aveva rigettato tutte le domande attoree, evidenziava che:
- 1) la responsabilità conseguente all'infortunio deve essere mantenuta distinta dall'obbligo di conservazione del posto di lavoro; per la prima il datore di lavoro sarà tenuto al risarcimento nella misura del danno differenziale; per la seconda si deve valutare caso per caso in base al tipo di organizzazione aziendale e secondo il principio enunciato nelle direttive e nella giurisprudenza europea che limita l'obbligo di conservazione agli interventi che comportino *"accomodamenti ragionevoli"*;
 - 2) la questione è regolata dall'art. 4 legge Data_7 numero 68 che puntualizza l'applicazione del principio enunciato nel comma 7 dell'articolo 1 della medesima legge; L'articolo 1 dispone: *"I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità"*; l'art. 4 comma 4 prevede che per tali lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possono essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero in mancanza a mansioni inferiori; la stessa disposizione inoltre prevede che nel caso in cui per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori gli stessi vengono avviati dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1 della medesima legge presso altra azienda in attività compatibili con le residue capacità lavorative; in tale ultimo caso evidentemente il licenziamento diviene legittimo;
 - 3) i testi esaminati hanno confermato che le piccole dimensioni aziendali (3 operai e 3 impiegati) non consentivano di ritagliare mansioni compatibili con la sua inabilità non essendo peraltro il datore di lavoro obbligato a creare una nuova postazione di lavoro.

2.1. Evidenzia il Collegio che preliminarmente all'esposizione dei motivi di censura appare opportuno descrivere la successione fattuale che è presupposto per la valutazione giuridica del licenziamento:

- 1) in data *Data_8* il lavoratore subiva un infortunio sul lavoro e rimane assente dal lavoro fino a *Data_9* ;
- 2) dopo l'infortunio riprendeva a lavorare da *Data_9* fino al *Data_10* [...] ;
- 3) in data *Data_11* il medico del lavoro lo dichiarava "non idoneo permanentemente";
- 4) in data *Data_12* l'*Org_1* accertava l'idoneità (con limitazioni) alle mansioni di idraulico e l'inidoneità alle attività implicantanti:
 - a) lavorazioni in quota;
 - b) lavorazioni in cantiere;
 - c) sovraccarico posturale (in posizione sfavorevole protratta di flessione del rachide e di lavoro in ginocchio) e movimentazione manuale di carichi superiori a 10 kg;
 - d) esposizione a microclima estremo ed a rumore;
- 5) in data *Data_3* veniva licenziato per sopravvenuta inidoneità fisica.

2.2. La missiva di licenziamento era la seguente:

"Con la presente, Le comunichiamo il Suo licenziamento per i seguenti motivi.

La Commissione Medica ex art. 5 Legge 300/70 ha accertato che Lei non è idoneo a svolgere mansioni che possiedano anche una sola di queste caratteristiche:

- *lavorazioni in quota;*
- *lavorazioni in cantiere;*
- *sovraccarico posturale (in posizione sfavorevole protratta di flessione del rachide e di lavoro in ginocchio) e movimentazione manuale di carichi superiori a 10 kg;*
- *esposizione a microclima estremo ed a rumore (all. 1: visita medico collegiale Commissione)".*

*Le Sue mansioni sono quelle di idraulico ed addetto *Org* e comportano:*

- a) *sia lavorazioni in quota (ad es. installazioni ed intubamento canne fumarie,*

- installazioni su tetti di impianti solari termici e fotovoltaici, installazioni di tubazioni per linee aeree di impianti industriali e civili e relativi macchinari, e relative manutenzioni);*
- b) sia lavorazioni in cantiere (tutti i cantieri per le installazioni degli impianti per edifici civili ed industriali, ad es. ristrutturazioni complete e/o parziali di edifici civili ed industriali, nuove costruzioni di edifici civili ed industriali, adeguamenti e /o modifiche e/o implementazioni di impianti esistenti,);*
- c) sia sovraccarico posturale (in posizione sfavorevole protratta di flessione del rachide e di lavoro in ginocchio) e movimentazione manuale di carichi superiori a 10 kg (tutte le attività di montaggio ed installazione degli impianti - compresa l'attività preparatoria - comportano utilizzo di attrezzature e materie prime di peso superiore ai 10 kg);*
- d) sia esposizione a microclima estremo e rumore (tutti i cantieri sono esposti alle condizioni climatiche esterne senza ambienti protetti e/o climatizzati e comportano l'esposizione al rumore di attrezzi per il taglio [ad es. mola da tag]o per taglio murature e materiali metallici], la trapanatura [*
Si fa presente che non è possibile reperire una posizione alternativa, neppure inferiore, cui assegnarla. La esoneriamo dal prestare il periodo di preavviso e il Suo rapporto di lavoro cessa pertanto, a tutti gli effetti di legge e di contratto, con il ricevimento della presente.”

3. Impugna la sentenza *Parte_1* formulando quattro (4) motivi di reclamo.

3.1. Con il primo motivo, censura la decisione per non aver considerato - interpretando erroneamente l'art. 4 comma 4, ultimo periodo, della l. 68/1999 - che una volta accertato che l'invalidità dipende da responsabilità datoriale il licenziamento resta ingiustificato anche se vi sia impossibilità di ricollocamento. Rileva che qualora la ricollocazione in azienda o presso altre aziende non fosse possibile allora la conseguenza sarebbe, gradatamente, quella del risarcimento del danno, nella misura (a seconda delle dimissioni dell'azienda) dell'indennità di 15 mensilità prevista per la mancata reintegra dall'art. 18 l. n. 300/1970 o di 6 mensilità ex art. 8 l. n. 604/1966.

3.2. Con il secondo motivo, si duole della cattiva interpretazione dell'art.4 comma 4,

ultimo periodo in relazione alla art. 3 comma 3bis del Dlgs. n. 216/2003 nonché della direttiva 2000/78/CE; insiste sul fatto che pur a fronte delle limitazioni mediche a suo carico vi erano possibilità di reimpiego del lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale, anche tramite l'adozione dei c.d. ragionevoli accomodamenti, tenuto conto in particolare:

- a) della possibilità di assegnare il ricorrente ad attività di cantiere (con l'unica esclusione delle lavorazioni in quota tramite piattaforma PLE che costituirebbero una parte del tutto marginale dell'attività aziendale);
- b) della varietà delle mansioni svolte dal ricorrente presso *Controparte_1*
- c) dell'applicazione – nella valutazione complessiva della situazione aziendale – dei criteri previsti dall'art. 5 della l. n. 223/91.

3.3. Con il terzo motivo, censura la sentenza per omessa pronuncia rispetto all'eccepita violazione del combinato disposto degli artt. 2087 e 2110 c.c..

Insiste sul fatto che i periodi di malattia derivanti da infortunio sul lavoro dei quali, come nel caso di specie, è responsabile parte datoriale non fanno decorrere il comporto.

3.4. Con il quarto ed ultimo motivo domanda, nella denegata ipotesi che il reclamo venga reietto nel merito, che venga disposta l'integrale compensazione delle spese di tutti i gradi del giudizio, tenuto conto della:

- a) non univocità della giurisprudenza sulla interpretazione della l. 68/99;
- b) non univocità della giurisprudenza sulla disciplina dei ragionevoli accomodamenti;
- c) novità delle questioni trattate;
- d) particolare complessità delle questioni trattate.

4. Radicati il contraddittorio, la reclamata replica puntualmente a tutti i motivi di reclamo condividendo, in particolare, la lettura data dalla sentenza impugnata sulla legittimità del licenziamento, ritenendo anche di aver assolto l'onere probatorio di incollocabilità del lavoratore anche attraverso il rimedio dei c.d. ragionevoli accomodamenti.

5. Il proposto reclamo va rigettato siccome infondato per le ragioni che seguono.

5.1. In ordine al primo motivo, è corretta l'interpretazione fornita dal giudice di prime cure, essendo irrilevante in sede di impugnativa di licenziamento il dato della

riconducibilità alla responsabilità datoriale della patologia sviluppata dal lavoratore, come tale idonea al più ad esporre il datore di lavoro all'obbligo risarcitorio per violazione dell'art. 2087 cc., ferma restando la verifica della possibilità di impiegare il dipendente dichiarato inidoneo alle mansioni – costituendo ipotesi di impossibilità sopravvenuta alla prestazione di natura oggettiva, nello svolgimento di diversi compiti,

L'art. 1, comma 7°, della l. n. 68/1990 stabilisce che *“I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità”*.

L'art. 4, comma 4°, prevede che *“I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art. 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.*

Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'art. 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'art. 8”.

Dal dato letterale del terzo periodo della norma, emerge per converso che l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale *“costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui”* :

- 1) i lavoratori siano divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni;
- 2) non possono essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori.

Il quarto comma dell'art. 4 della l. n. 68/1999 non autorizza, come precisato dall'arresto Cass. n. 27502/2019 *"la lettura propugnata dall'odierno ricorrente nel senso di un obbligo per il datore di lavoro di adottare misure organizzative tali da consentire, comunque, l'utilizzazione del lavoratore divenuto inidoneo alle mansioni di originaria assegnazione; essa si limita, infatti, a stabilire, per il profilo che qui viene in rilievo, che tale sopravvenuta inidoneità non costituisce giustificato motivo di licenziamento ove nell'ambito aziendale si rinvengano posizioni lavorative, anche corrispondenti a mansioni inferiori, compatibili con la situazione del lavoratore divenuto inidoneo ma non si spinge fino ad affermare l'obbligo datoriale di fare luogo a modifiche organizzative destinate a consentire l'utile reimpiego del lavoratore divenuto inidoneo"*.

Alcuna rilevanza può avere l'enunciazione di principio dell'art. 1 comma 7° della l. n. 68/1999 secondo cui *"i datori di lavoro devono garantire la conservazione del posto di lavoro ai prestatori assunti normalmente che a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale [e, quindi, per fatto imputabile al datore] abbiano acquistato eventuali disabilità"*, trattandosi di norma programmatica che va letta unitamente al successivo art. 4 comma 4 che non prevede alcun divieto assoluto di licenziamento.

Ad ulteriore conferma di tale interpretazione, va richiamato anche il disposto dell'art. 3 comma 3 del D.p.r. n. 333/2000 d.d. *Data_13* (*"Regolamento di esecuzione della l. n. 68/1999"*) nella parte in cui prevede che i lavoratori divenuti inidonei in corso di rapporto di lavoro in ragione di infortunio sul lavoro o malattia professionale sono *"avviati presso altro datore di lavoro senza inserimento nella graduatoria e con diritto di precedenza"*: tale previsione implica, all'evidenza, che laddove non sia possibile per il datore di lavoro rioccupare il lavoratore divenuto inidoneo all'interno della propria struttura aziendale questi ben può procedere al licenziamento.

Da ultimo va richiamata sul punto conforme giurisprudenza (Corte di Appello di Bologna n. n. 909/2015, confermata da Cass. n. 4316/2017) che ha condivisibilmente evidenziato come: *"l'interpretazione dell'art. 1 comma 7 nel senso di un obbligo assoluto al mantenimento del posto di lavoro in favore del lavoratore divenuto disabile in conseguenza di infortunio sul lavoro o di malattia professionale non potrebbe essere ritenuta ammissibile per contrarietà con il principio costituzionale di*

libertà dell'iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost...".

5.2. Il secondo motivo di reclamo non coglie nel segno.

5.2.1. Il tema introdotto dal riferimento all'art. 4 comma 6 della l. n. 68/1999 cit., da parte dell'art. 42 del Dlgs. n. 81/2008 - *"il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge Data_7, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza"* - riguarda allora la possibilità di individuare soluzioni di diversa assegnazione del dipendente divenuto fisicamente inidoneo alle proprie mansioni.

Soluzioni che possono da altro punto di vista rappresentare uno dei possibili adattamenti ragionevoli di cui all'art. 3 comma 3bis del Dlgs. n. 216/2003, norma il cui ambito di applicazione è circoscritto all'ipotesi in cui il lavoratore si trovi in condizione anche sopravvenuta di disabilità, ovverosia presenti, secondo la nozione eurounitaria di handicap, menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di pari uguaglianza con gli altri lavoratori.

5.2.2. In fatto è pacifico che al momento del recesso (come da sempre) le dimensioni occupazionali della Controparte_1 erano alquanto ridotte.

La forza lavoro era composta da tre (3) operai Persona_1, Persona_2 e appunto Parte_1 e tre (3) impiegati (Persona_3, Luogo_3 Sara, Parte_2).

Per quanto riguarda le mansioni di operaio, queste comprendono tutte le attività e le attività di installazione e manutenzione degli impianti svolte presso i vari cantieri mobili dell'Org_3 (ossia cantieri presso Org_4 e Centri commerciali, sia all'interno negli appartamenti che all'esterno nelle mura perimetrali e sui tetti; cfr. doc. 8 resistente) e che implicano l'uso di attrezzature di peso tra i 10 ed i 55 kg (ad es. cassetta con attrezzi, demolitore elettrico, scala alluminio ecc.) e materiali di peso tra i 12 e gli 82 kg quali sanitari in

ceramica, piatto doccia, caldaie, radiatori, pannello fotovoltaico ecc. (cfr. doc. 5, doc. 6 e doc. 15 resistente) nonché lavori in quota per accedere ai soffitti degli appartamenti, nonché talora ai tetti ed alle mura perimetrali degli edifici (tramite scale, piattaforme elevabili ecc.).

Nessuna fra le mansioni di operaio è allora assegnabile al **Parte_1** perché incompatibili con le limitazioni mediche previste, come non solo desumibile dalle limitatissime dimensioni aziendali, ma anche dal tenore delle stesse testimonianze assunte in giudizio che hanno confermato che gli operai svolgono le stesse mansioni (teste **Testimone_1**, cliente; **Parte_2**), che non esisteva una specializzazione (teste **Testimone_2** dipendente amministrativo fino al **Data_14**), che le attività di c.d. "manutenzione leggera" - che potevano talvolta essere di facile svolgimento non implicando sempre lavorazioni in quota - ammontavano al 5% del totale delle attività aziendali, (teste **Pt_2**), ed alle quali non può essere dunque assegnato in esclusiva il **Parte_1** propria per la residualità di tali mansioni (1/20 a tutto concedere dell'orario di lavoro).

Tutte le mansioni (anche perché promiscue e fungibili) di operaio presenti in azienda sono dunque incompatibili con le limitazioni mediche (la cui effettività non è in alcun modo contestata), rendendo quindi irrilevante la circostanza che il **Parte_1** abbia *medio tempore* lavorato, siccome quello che conta è il giudizio medico all'atto del recesso (potendo essere l'inidoneità anche preesistente ma non certificata o ancora sopravvenuta per causa autonoma rispetto all'infortunio sul lavoro o derivare anche da aggravamento dipendente dall'infortunio sul lavoro o anche da altra causa extraprofessionale).

- 5.2.3. Nemmeno è compatibile con l'organizzazione aziendale un'eventuale riduzione dell'orario di lavoro svolgendosi l'attività lavorativa in cantiere con lavoro in squadre presso i vari committenti privati e pubblici per l'installazione o manutenzione di impianti di condizionamento. Prova ne è che successivamente al licenziamento del **Parte_1** è stato assunto l'operaio **Persona_4**. Per quanto riguarda il ripescaggio nelle mansioni di impiegato, in ordine alle quali al punto 2.17.1. pag. 26 del reclamo il **Parte_1** si duole per la mancata valutazione sul punto in sentenza, osserva la Corte che non solo si tratta di

deduzione tardiva (perché non presente negli atti di primo grado) ma anche infondata nel merito trattandosi di mansioni già occupate da altra forza lavoro nonché incompatibili con la professionalità di operaio acquisita e rispetto alle quali egli non ha mai allegato di avere le capacità e le cognizioni tecniche per espletarle (in azienda sono presenti un impiegato tecnico *Parte_2* esperto in materia di progettazione edile e le impiegate amministrative [...] *Testimone_3* e *Testimone_4* che si occupano della parte gestionale e contabile).

Un tanto esclude che possano trovare applicazione i criteri previsti dall'art. 5 della l. n. 223/1991, tenuto anche conto che aderendo ai desiderata del reclamante una volta espulso dall'organigramma aziendale altro lavoratore, resterebbe a carico dell'imprenditore il ricorrente parzialmente inidoneo allo svolgimento delle mansioni. Inoltre nessuna comparazione è possibile con altro personale proprio perché il licenziamento non è fondato su oggettive esigenze produttive ma su soggettive ed esclusive condizioni personali del lavoratore.

5.2.4. E' evidente che l'onere di *repêchage* può comportare solo lo scorrimento delle mansioni disponibili mentre l'adozione dei c.d. ragionevoli accomodamenti implica l'onere di adottare misure quali la c.d. sistemazione dei luoghi di lavoro, nel caso di specie non idonee allo scopo, secondo quella "*comune valutazione sociale la cui misura è rappresentata dal criterio generale di buona fede*" (cfr. Cass. n. 6497/2021).

Nel caso di specie non solo non è possibile l'assegnazione del lavoratore compatibili con la residua capacità lavorativa, ma nemmeno sono ipotizzabili misure organizzative ragionevoli che consentano la prosecuzione del rapporto, se non quelle della creazione di un nuovo posto di lavoro (con mansioni e tempi ridotti), rispetto a quelle ritenute utili per le scelte organizzative imprenditoriali nell'esercizio della discrezionalità e libertà di impresa ex art. 41 Cost..

Invero non è richiedibile, secondo gli indicati canoni di buona fede, la creazione di un siffatto nuovo posto di lavoro, siccome l'obbligo di reimpiego del lavoratore divenuto inidoneo alle proprie originarie mansioni non si estende fino ad imporre il trasferimento di altri lavoratori per liberare il posto o a coartare il cambiamento dell'organigramma aziendale, non essendo esigibili simili comportamenti

dall'imprenditore (cfr. Cass. n. 45757/2015), né può pretendersi che il datore di lavoro, per ricollocare il dipendente non più fisicamente idoneo, proceda a modifiche delle scelte organizzative escludendo, da talune posizioni lavorative, le attività incompatibili con le condizioni di salute del lavoratore (cfr. Cass. n. 10018/2016).

Nel bilanciamento degli opposti interessi la Suprema Corte anche dà fondamentale risalto all'inviolabilità *in peius* delle posizioni lavorative altrui, escludendo che siano ragionevoli quegli accomodamenti incidenti negativamente (nel senso di determinare una privazione o un'apprezzabile modificazione) sulle mansioni e sulle condizioni di lavoro dei colleghi (cfr. Cass. n. 27243/2018): nella fattispecie ha confermato - per il caso di inidoneità alle mansioni di confezionamento che necessitavano lo spostamento ad altro reparto produttivo con conseguente licenziamento di altro collega, oppure di creazione *ex novo* di un posto di lavoro ritagliato sulle residue capacità dell'invalido - l'esattezza della valutazione del giudizio di merito che riteneva "irragionevole" siffatto accomodamento e che disattendeva le ipotizzate diverse mansioni (addeito alle fotocopie, al centralino/reception, alla mensa, ai resi ecc.), siccome incompatibili con la disabilità e anche perché incidavano tangibilmente sulla posizione dei colleghi.

Va anche esclusa la ragionevolezza di soluzioni che impongano oneri finanziari eccessivi rispetto all'equilibrio delle risorse finanziarie e alle peculiarità dell'azienda (ivi comprese le dimensioni aziendali).

5.2.5. In materia di c.d. ragionevoli accomodamenti e, in particolare, sul divieto di creazione di nuove mansioni *ad hoc* anche a discapito dei colleghi si è pronunciata la Suprema Corte (cfr. Cass. n. 27243/2018 cit., n. 18556/2018, n. 6497/2021 cit.) nonché questa Corte territoriale (cfr. Corte di Appello Venezia Sez. Lavoro, sentenze n. 29/2017, 177/2021, n. 737/2021, 210/2022 e 365/2022), al cui contenuto si fa richiamo anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c..

Per tutte queste ragioni che non vanno disgiunte - si ribadisce - dalle ridottissime dimensioni aziendali della resistente ne consegue la reiezione anche del secondo motivo.

5.3. Il terzo motivo non merita miglior sorte.

Si richiama ai sensi dell'art. 118 disp. att. recente precedente della Corte di Appello di Venezia (sentenza irrevocabile n. 483/2022, r.g. 40/2021,

Parte_3

con la giurisprudenza anche di legittimità ivi evidenziata:

“La malattia del lavoratore e l'inidoneità al lavoro sono cause di impossibilità della prestazione lavorativa, che hanno natura e disciplina giuridica diverse: la prima ha carattere temporaneo, implica la totale impossibilità della prestazione e determina, ai sensi dell'art. 2110 c.c., la legittimità del licenziamento quando ha causato l'astensione dal lavoro per un tempo superiore al periodo di comporto. La seconda ha carattere permanente, o, quanto meno, durata indeterminata o indeterminabile, non implica necessariamente l'impossibilità totale e consente la risoluzione del contratto - ai sensi degli artt. 1256 e 1463 cod. civ. - indipendentemente dal superamento del periodo di comporto (ex plurimis Cass. n. 4206/2013, n. 9581/2001, n. 14065/1999, n. 8855/1991).

In ipotesi di inidoneità fisica alle mansioni si deve verificare ai fini della risoluzione del rapporto per impossibilità sopravvenuta della prestazione (l'onere probatorio grava sul datore di lavoro) che non sia possibile in alcun modo destinare il lavoratore ad altre mansioni (anche inferiori) compatibili con lo stato di salute ed attribuibili senza alterare l'organizzazione produttiva (cfr. Cass. 18020/2017, Cass. S.U. n. 7755/1998), sempre che il dipendente non abbia già manifestato a monte il rifiuto di qualsiasi diversa assegnazione (cfr. Cass. n. 12489/2015).

L'istituto del licenziamento per periodo di comporto non poteva e non può più ora - a fortiori - alla luce della previsione della direttiva 78/2000/CE (e della legislazione interna di recepimento di cui al Dlgs. n. 216/2013) essere applicato ai lavoratori (permanentemente disabili), proprio perché la tutela del lavoratore disabile in materia di licenziamento è diversa, più ampia e pregnante delle ipotesi di mera conservazione del posto di lavoro per assenza derivanti da malattia (non invalidante) superato il periodo di cui all'art. 2110 c.c..”

5.4. Il quarto motivo relativo alle spese del giudizio non merita accoglimento.

La giurisprudenza è univoca nell'interpretazione della l. n. 68/1999 e nell'affermare la legittimità del licenziamento per impossibilità sopravvenuta, anche se derivante da infortunio imputabile al datore di lavoro; invero il reclamante non indica alcuna sentenza contraria all'orientamento difeso dalla

resistente.

La giurisprudenza è parimenti univoca nell'affermare che l'obbligo del datore di lavoro si ferma ai c.d. ragionevoli accomodamenti ed esclude (invece) che il datore di lavoro sia tenuto a stravolgere l'organizzazione aziendale e a creare un posto di lavoro.

Nemmeno sussiste il presupposto della assoluta novità delle questioni trattate, come documentato dai numerosi precedenti giurisprudenziali richiamati in motivazione (anche antecedenti all'introduzione del presente giudizio) tanto in tema di interpretazione della l. n. 68/1999 quanto in tema di ragionevoli accomodamenti.

6. Quanto alle spese la soccombenza del reclamante comporta la condanna alla rifusione in favore della reclamata anche delle spese di lite di questo grado di giudizio, nella misura liquidata in dispositivo facendo applicazione dei criteri di cui al D.M. 55/14 negli importi medi dello scaglione di riferimento per il valore della causa (indeterminabile).
7. Considerato che il reclamo è stato rigettato deve darsi atto che sussistono i presupposti processuali richiesti dall'art. 13, comma 1 quater del Dpr. n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato a carico del reclamante.

p.q.m.

La Corte, definitivamente pronunciando, rigettata e/o comunque assorbita ogni diversa domanda, istanza ed eccezione, così decide:

- 1) rigetta il reclamo;
- 2) condanna il reclamante a rimborsare alla reclamata le spese del grado liquidate in complessivi € 6.946,00 per compensi, oltre a rimborso spese generali, IVA e CPA come per legge;
- 3) ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater del D.P.R. n. 115/2002 da atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte del reclamante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso in appello a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

Venezia, così deciso nella camera di consiglio effettuata in data Data_6

Il Giudice estensore

Il Presidente

Persona_5