



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI MILANO
Sezione Lavoro**

composta dai Magistrati:

Dott.ssa Monica Vitali
Dott. Roberto Vignati
Dott.ssa Francesca Beoni

Presidente
Consigliere rel.
Giudice Ausiliario

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 282 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno *Dt_1* - avverso l'Ordinanza ex art. 702 ter c.p.c. del Tribunale di Lecco Sezione Lavoro in data *Data_2*, Giudice Dott.ssa Federica Trovò - posta in decisione il *Data_3*

promossa da

Parte_1 con sede in *Pt_1*, in persona dell'Amministratore Unico e Legale rappresentante pro-tempore, rappresentata e difesa, anche disgiuntamente, dagli Avv.ti *Avvocato_1*, *Avvocato_2* e *Avvocato_3* domiciliata per elezione con loro presso la sede della Società;

Appellante

contro

Controparte_1, rappresentato, assistito e difeso dagli Avv.ti *Avvocato_4*, *Avvocato_5*, *Avvocato_6* e domiciliato in *Lg_1* presso il loro studio.
Appellato e appellante incidentale

OGGETTO: Esecuzione ordine reintegro - Discriminazione.

Conclusioni per la Società appellante:

“Si chiede che l'Ecc.ma Corte d'Appello adita, in integrale riforma dell'impugnata ordinanza, contrariis reiectis, voglia accogliere il presente ricorso e per l'effetto accertare e dichiarare la legittimità della condotta aziendale oggetto di giudizio, escludendone la natura discriminatoria, con vittoria di spese per entrambi i gradi di giudizio.”

Conclusioni per l'appellato e appellante incidentale:

*“Voglia il la Corte di Appello di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, rigettata ogni contraria istanza: In via preliminare 1. dichiarare inammissibile il ricorso di appello in quanto proposto oltre i termini previsti dall'art. 702 quater c.p.c. 325 c.p.c.; In via principale 1. respingere l'appello proposto da *Parte_1* e per l'effetto 2. accertare e dichiarare la discriminatorietà della condotta tenuta dalla convenuta consistita nel non adottare i ragionevoli accomodamenti imposti al datore di lavoro dall'art. 3, comma 3 bis, del D.lgs. 216/2003; 3. condannare la convenuta ad*

adottare “ragionevoli accomodamenti” e ogni provvedimento appropriato per consentire al ricorrente di svolgere la propria prestazione lavorativa compatibilmente con le proprie condizioni di salute; In accoglimento dell’appello incidentale subordinato 4. condannare la società convenuta ad assegnare al ricorrente la mansione di “agente di movimento - addetto alla sala operativo” o altra mansione equivalente; In ogni caso 1. Con condanna della controparte alla rifusione delle spese di lite ex DM 55/2014 .

Fatto e motivi della decisione

Con l’ordinanza ex art. 702 ter c.p.c. datata *Data_2* , il Giudice del Lavoro del Tribunale di Lecco ha accolto il ricorso ai sensi dell’art. 28 del D.Lgs. n. 150/2011 col quale *Controparte_1* , lamentando il carattere discriminatorio della condotta della datrice di lavoro *Parte_1* che, dopo essere stata condannata a reintegrare quel suo dipendente per effetto della declaratoria di illegittimità del licenziamento comminato per superamento del periodo di comporta, nel reinserirlo in servizio, gli aveva assegnato mansioni di addetto alle pulizie, violando così il principio di derivazione comunitaria che impone al datore di lavoro di adottare nei confronti del lavoratore disabile, ragionevoli accomodamenti, nel rispetto dei quali il prestatore avrebbe dovuto essere assegnato ad altre mansioni comprese tra quelle della figura di agente di movimento-addetto alla sala operativa o altra mansione equivalente a tutela della professionalità acquisita dal prestatore.

Nel respingere la domanda di risarcimento del danno per difetto di allegazioni, il Tribunale, richiamata l’ordinanza di reintegra del *Data_4* , che aveva fatto chiarezza sui ragionevoli accomodamenti e sulla ripartizione degli oneri probatori (per i quali rinviava alla Sentenza della Corte di Cassazione n. 13511/2016), con riferimento al caso di specie, ha considerato che l’*Org_1* non aveva dimostrato di aver compiuto un’idonea ricerca, tra quelle a disposizione, di una mansione alternativa, adatta alla professionalità posseduta dal *CP_1* , mentre il medico competente non aveva mai formulato un vero e proprio giudizio di inidoneità alla mansione rivendicata dal lavoratore.

Avverso detta sentenza ha proposto appello la *CP_2* insistendo per la sua riforma.

Con il primo motivo di gravame (*contraddittorietà ed erroneità della ricostruzione delle circostanze di fatto poste a fondamento della decisione; violazione e falsa applicazione art. 2087 c.c. e art. 115 c.p.c.*), la ricorrente evidenzia come la valutazione del medico legale avesse investito l’ampio spettro di mansioni presenti in azienda e il relativo insieme di rischi a carico del lavoratore, a conferma di quanto dedotto dalla stessa *CP_2* .

A suo dire, il primo Giudice avrebbe dovuto, quindi: a) attestare che le mansioni svolte erano quelle descritte dall’azienda; b) disporre una CTU medico-legale, affatto preclusa dalla sommarietà del rito, onde accertare l’accurata esattezza del giudizio espresso dal sanitario, piuttosto che ignorarne il contenuto.

Col secondo motivo di gravame (*disciplina antidiscriminatoria a tutela dei portatori di handicap nell’ordinamento giuslavoristico italiano: violazione e/o falsa*

applicazione art. 2 D. Lgs. n. 216/2003), ricollegandosi al primo motivo, l' *Org_1* ricorda come gli adempimenti posti in essere non fossero frutto della libera e spontanea iniziativa datoriale, finalizzata ad apporre un arbitrario e illegittimo impedimento alla riacquisizione da parte del *CP_1* delle proprie mansioni di autista.

Contrariamente a quanto rilevato dal Tribunale, l'obbligo del datore di lavoro di tutelare la salute dei dipendenti e di prevenirne l'esposizione a rischi lavorativi da compiti inidonei, precluderebbe la possibilità di adibire controparte a mansioni e incumbenti inopportuni a fronte del suo stato psico-fisico.

Se il Giudice avesse compiutamente analizzato le deduzioni e la documentazione e se avesse espletato l'istruttoria testimoniale, avrebbe rilevato come l'organizzazione produttiva della piccola azienda di trasporto non risultasse compatibile con la presenza di un lavoratore che, in un reparto teso a garantire il corretto completamento dell'esercizio giornaliero e composto di 6 unità intercambiabili tra loro, non poteva esercitare il 90% delle mansioni richieste ossia, specificatamente: mansioni di guida; mansioni di raccolta delle rimostranze e segnalazioni dell'utenza; comunicazione con il personale in servizio a bordo dei mezzi per la raccolta di segnalazioni ed avarie; comunicazione di modifiche e differimenti dei turni e dei percorsi comandati al personale in servizio.

Ad avviso dell'appellante, la valutazione delle dimensioni della Società avrebbe dovuto essere più approfondita cogliendo la rilevanza del dato dimensionale dell'azienda.

Infine, la parte ricorda come l'onere di adottare accomodamenti ragionevoli non possa spingersi sino al punto di collocare il lavoratore nell'ambito di una mansione che egli potrebbe svolgere al massimo per il 10% del tempo lasciandolo, per il resto, inattivo.

Con una terza doglianza (*Incompatibilità tra lo stato di salute dell'appellato e le mansioni di "addetto alla sala operativa"*), la ricorrente evidenzia l'incompatibilità dello stato di salute del *CP_1* con la mansione di addetto alla sala operativa in quanto gli addetti hanno sempre svolto attività di guida, dato che la principale funzione di quel personale addetti consiste nell'intervenire durante l'esercizio giornaliero in sostituzione degli altri operatori di esercizio non in grado di completare il loro turno.

Con un quarto e ultimo motivo di gravame (*verifica della possibilità di adibizione alle mansioni di addetto ai parcheggi*), la ricorrente lamenta come l'ordinanza non si sia soffermata sulle altre mansioni presenti nell'organigramma aziendale, pur apparentemente condividendo il Giudice le osservazioni dell'azienda in merito all'onere di dimostrare che il lavoratore non poteva svolgerle.

Costituitosi in giudizio, l'appellato ha contrastato gli argomenti avversari e ha proposto appello incidentale con particolare riguardo al seguente passo della sentenza e al relativo concetto: "*L'accoglimento del ricorso peraltro non può andare oltre all'accertamento della condotta discriminatoria ed all'ordine di sua*

cessazione, al quale il datore di lavoro è tenuto a dare esecuzione con condotte volte ad adottare i ragionevoli accomodamenti previsti dalla legge, per adibire il lavoratore a mansioni che siano idonee al suo stato di disabilità, anche in rapporto alla sua professionalità”.

Questo punto della decisione del Tribunale confinerebbe l'operatore a una condizione penalizzante poiché superabile soltanto grazie a una positiva ed efficiente collaborazione del datore di lavoro, portatore, in concreto, del contrapposto interesse a omettere ogni accomodamento mantenendo il lavoratore fuori dal contesto lavorativo.

Il generico ordine di cessazione della condotta discriminatoria, formulato senza entrare nel merito delle allegazioni proposte dal soggetto interessato, realizza perciò gli estremi di una tutela insufficiente ed eludibile per via della semplice inerzia di controparte.

Parte_1, infatti, lungi dall'ottemperare alla statuizione giudiziale ha persistito nell'inadempimento dell'obbligo ascrittogli facendo leva sulla portata formale esteriore del giudizio del medico competente, senza avanzare alcuna proposta di riorganizzazione tale da permettere al **CP_1** la ripresa dell'attività lavorativa.

>:<

In sintesi riepilogativa argomentata, il primo Giudice ha dato atto di aver dichiarato nullo, con ordinanza del **Data_5** emessa all'esito di un procedimento analogo al presente, il licenziamento -discriminatorio- col quale la **Parte_1** aveva risolto per superamento del periodo di comporto il rapporto di lavoro intrattenuto dal **CP_1**, assunto nel 2003 come operatore di esercizio di area III e impiegato come autista titolare del parametro 175 sino all'anno **Dt_6**, quando il lavoratore aveva dismesso tale mansione per via di una seria affezione cardiaca che lo aveva reso inidoneo a espletarla.

Il **CP_1** aveva quindi intrapreso ulteriore procedimento ex art. 28 del D.lgs. n. 150/2011 per contestare, questa volta, sotto il profilo della discriminazione diretta, la condotta realizzata dalla datrice di lavoro nell'ottemperare all'ordine di reintegra scaturito dalla definizione del primo processo, mediante l'assegnazione a mansioni di addetto alla pulizia, al riguardo attenendosi esclusivamente all'indicazione formulata dal Sanitario aziendale dr. **Per_1** ma, indubbiamente, senza esperire alcuna forma di accomodamenti ragionevoli volta a garantire al dipendente la conservazione di una collocazione lavorativa consona all'area di appartenenza e non dequalificante.

Al riguardo il ricorrente aveva postulato, specie quale soggetto gravato da un handicap derivante dal suo stato di invalidità civile pari al 67% indotto da affezione cardiaca, l'accertamento di una fattispecie discriminatoria ex art. 3 comma 3 bis del D.Lgs. n. 216/2003 chiedendo, in particolare, di essere reimmesso in servizio come “*agente di movimento – addetto alla sala operativa*” o altra mansione equivalente, in uno col risarcimento del danno non patrimoniale subito per effetto della penalizzante vicenda.

Sulla base di quanto considerato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, specie con la pronuncia n. 6497/2021 riferita al tema degli accomodamenti ragionevoli, alla loro natura e alle modalità dell'obbligo datoriale di attuarli in vista del superamento della condotta discriminatoria, quantomai presente nella fattispecie di causa, in fatto, il Tribunale ha dunque dedotto che, a seguito del giudizio di idoneità espresso dal Sanitario per come sollecitato dall'Azienda interessata a conoscere l'attitudine del lavoratore a ricoprire i vari ruoli di servizio, tra cui anche quello di agente di movimento, era risultata solo la penalizzante possibilità di adibire il prestatore alle incombenze di un addetto alle pulizie senza che l'omessa impugnazione del giudizio medico fungesse da ostacolo alle ragioni della sua domanda giudiziale di tutela.

Ed è da aggiungere che il Tribunale ha considerato che la Società aveva sottoposto all'attenzione del Sanitario anche le posizioni di servizio di addetto al parcheggio (degli automezzi aziendali) e, appunto, di addetto all'ufficio movimento fornendogli, però, una rappresentazione parziale e sommaria delle mansioni, di modo che il *Per_2* aveva dichiarato consone allo stato di salute del dipendente solo e unicamente le mansioni di addetto alle pulizie da espletare con i dovuti presidi protettivi necessitati dallo stato di emergenza sanitaria, mentre le altre posizioni lavorative di addetto al parcheggio e di agente di movimento avrebbero potuto comportare problemi indotti, vuoi dalle condizioni climatiche, vuoi dallo stress indotto dai contatti col pubblico nell'ambito della seconda collocazione, esclusa in ogni caso l'attività di guida dei veicoli aziendali.

In ragione del reale ambito valutativo rimesso dalla *Organizzazione_2*, il Tribunale ne ha quindi tratto l'ineccepibile e condivisibile conclusione che la datrice di lavoro non avesse dato prova di aver adeguatamente approfondito le condizioni per realizzare gli accomodamenti ragionevoli facenti capo al suo obbligo legale, senza potersi trascurare che il ruolo di addetto alle pulizie era marcatamente estraneo alla professionalità del ricorrente, sino a giungere alla conclusione ultima (che però non ritorna sviluppata e applicata nella parte finale e dispositiva della sentenza) per cui l'Azienda non aveva assolutamente dato prova di avere esperito degli accomodamenti praticabili e ragionevoli, ricordando al proposito che *“La difesa di parte resistente, per suffragare l'asserita impossibilità di adibire il CP_1 alla sala operativa, ha rilevato che essa “raramente vede impiegate più unità contemporaneamente, solo nelle fasce orarie di punta allorchè entrambi gli addetti possono essere chiamati a fare le corse”. Ha altresì allegato che “il mansionario in atti, inoltre, prevede che gli agenti di movimento effettuino il parcheggio serale delle vetture prima di chiudere la sede. A tutte le summenzionate attività, per le quali risulta necessaria l'idoneità alla guida, bisogna aggiungere la vigilanza sul rispetto delle disposizioni aziendali da parte del personale viaggiante, la verifica dei percorsi e dei tempi di percorrenza delle vetture in circolazione, la redazione tempestiva di report, l'attività di centralino con l'utenza per le segnalazioni di doglianze e di irregolarità del servizio. I turni di lavoro presso la sala operativa*

espongono il lavoratore a costanti sollecitazioni ed un elevato stress psico-fisico, del tutto incompatibile con le gravi patologie cardiovascolari sofferte dal CP_1”.

Ebbene, ad avviso del Collegio, il semplice riferimento ai turni attualmente vigenti, tuttavia, non esclude che -proprio sulla base di una differente turnistica- il CP_1 possa in realtà essere addetto in via esclusiva alla sala operativa ed ivi esentato da attività di guida.

Né l'Org_1 -la parte del rapporto di lavoro che è obbligata all'adozione di accomodamenti possibili e ragionevoli- ha compiutamente argomentato sull'impossibilità di organizzare turni diversi o, in alternativa, sull'eccessiva onerosità finanziaria di tale soluzione rispetto alla sua ampiezza strutturale.

Quanto alle altre ragioni, per cui -a detta della CP_2 i turni di lavoro presso la sala operativa esporrebbero il lavoratore a “costanti sollecitazioni ed un elevato stress psico-fisico”, va opposto che trattandosi proprio di attività implicanti “la vigilanza sul rispetto delle disposizioni aziendali da parte del personale viaggiante, la verifica dei percorsi e dei tempi di percorrenza delle vetture in circolazione, la redazione tempestiva di report, l'attività di centralino con l'utenza per le segnalazioni di doglianze e di irregolarità del servizio”, non si può affatto ritenere espresso da parte del Medico competente un vero e proprio nonché congruo giudizio di inidoneità.

Infatti, rispetto alla mansione di addetto alla sala operativa, il Sanitario, ribadita l'inidoneità del CP_1 alla guida, si è limitato a scrivere nella relazione esplicativa quanto segue: “Per quanto riguarda la funzione di agente di movimento – addetto alla sala operativa non mancano le occasioni di stress psico-emozionale, soprattutto con il pubblico ed inoltre non mancano le possibilità che venga impiegato per emergenze alla guida “di automezzi”, il che pare, non tanto un giudizio di inidoneità alla mansione, ma piuttosto un mero rilievo sull'opportunità che il lavoratore non si trovi coinvolto in accadimenti particolari.

Peraltro le situazioni di particolare stress psicofisico determinato dalle interazioni col pubblico, che la parte resistente si è limitata ad allegare in maniera generica, senza alcuna contestualizzazione (“attività di costante interazione con il pubblico e con il personale aziendale, tali da generare uno stato di costante e prolungata e continua sollecitazione e, più in generale, esporre i lavoratori a stress lavoro-correlato, carichi di lavoro e – nelle ipotesi peggiori – rischi di aggressione”; punto 68 della narrativa), non si prestano né ad essere provate in via testimoniale, né a denotare l'effettiva rischiosità della mansione.”

Quindi, secondo il primo Giudice, “l'aver adibito il lavoratore a mansioni di pulizia rappresenta una condotta discriminatoria di Parte_1, che non ha dimostrato di avere adottato ragionevoli accomodamenti per adibire il lavoratore a mansioni confacenti alla sua professionalità.

Disattesa la domanda del CP_1 sul risarcimento del danno, la tutela apprestata si è alla fine risolta, come da dispositivo, nell'ordine impartito alla resistente di cessare la condotta discriminatoria, adottando i ragionevoli accomodamenti previsti dalla legge, volti ad adibire il lavoratore a mansioni che siano idonee al suo stato di

disabilità ed alla sua professionalità, nel rigetto della domanda risarcitoria e nel porre i due terzi delle spese del grado a carico della CP_2 .

La Società, appellante principale, come si è esposto, sostiene l'erroneità della pronuncia dolendosi in primo luogo dell'inesatta valutazione dell'oggetto che era stato effettivamente rimesso da Parte_1 al vaglio del Sanitario incaricato che, mediante un'analisi completa e approfondita, aveva conseguentemente preso in esame tutte le posizioni e le mansioni cui il dipendente poteva essere destinato, in modo tale da riscontrare senza ostacoli la loro compatibilità col suo stato di salute e con la sua professionalità e stimando, soprattutto, la presenza dei rischi che avrebbero potuto incombere sul lavoratore e che l'Azienda era tenuta a evitare in base ai doveri ex art. 2087 c.c..

In ulteriore analisi, la parte si è soffermata sulla problematica degli accomodamenti ragionevoli al cospetto dello stato di handicap a carico del lavoratore per addurre che nella specie i ruoli di servizio non solo non erano confacenti/adattabili alle condizioni di salute del CP_1 , ma non erano neppure suscettibili di modifiche in rapporto alla circoscritta ampiezza della struttura aziendale e al numero e ai compiti dei lavoratori addetti al servizio principalmente postulato da controparte siccome gravato da una turnistica, da esigenze di conduzione dei veicoli e altre situazioni stressanti che non lasciavano apprezzabile spazio alla collocazione del lavoratore nell'ambito dell'ufficio operativo dove le limitate e scarse idoneità possedute dal lavoratore, per come stimate dal Sanitario in modo tale da sottrarsi all'incombenza di rischi, non si sarebbero affatto potute esplicitare utilmente per l'Azienda in relazione alle effettive esigenze d'impresa a meno di non restringere inammissibilmente l'utilizzazione del lavoratore a una minima percentuale dell'apporto che abbisognava e che veniva esaustivamente fornito dal restante personale.

Esclusa la praticabilità di ragionevoli accomodamenti e quindi il concepibile assestarsi di una condotta discriminatoria a meno di indurre un'abnorme modificazione della struttura organizzativa aziendale, sproporzionata ed eccessivamente onerosa rispetto alle sue esigenze, in ultimo, l'appellante ripropone, sempre alla luce del giudizio espresso dal Sanitario, i tratti elevatamente problematici dell'inserimento del lavoratore sia nell'ufficio operativo sia come addetto al piazzale e ai parcheggi.

L'appellato, ha prestato condivisione rispetto al rilievo della discriminazione diretta per come tratta dal primo Giudice, ma rimarca -in maniera del tutto condivisibile- lo stato di dequalificazione originato dall'assegnazione delle mansioni di pulizia al cospetto dell'area di appartenenza del CP_1 e del parametro identificativo 175 della sua posizione in maniera parallela e perfettamente compatibile a quello previsto per la posizione di servizio prioritariamente rivendicata dal lavoratore.

In particolare, contrastando gli argomenti addotti dalla Società in sede di gravame, deduce in maniera veritiera che la controparte non ha credibilmente assolto l'onere di provare una non fruttuosa e conveniente dislocazione all'interno dell'ufficio

movimento mediante opportune turnazioni per lo svolgimento di compiti compatibili con lo stato di salute del lavoratore, compiti che il Sanitario cui si era rivolta la datrice di lavoro non aveva adeguatamente soppesato per via delle sommarie indicazioni fornite dall'Azienda che contraddittoriamente impiegava gli addetti al reparto tramite l'utilizzo di elevate ore di straordinario, senza contare per giunta che, in tempi utili con la richiesta del CP_1, si era palesata una vacanza a seguito di un licenziamento incongruamente fronteggiata dislocandovi un'altra unità a scapito dell'odierno appellato.

Facendo leva su questi argomenti, logici e corretti, mediante l'appello incidentale è stata perciò chiesta la riforma della pronuncia (solo) per quel che attiene alla mancata precisa individuazione del punto terminale del reinserimento del prestatore presso l'ufficio, consono al suo livello di inquadramento e credibilmente contraddistinto da opportunità utilizzative agevoli ed affatto onerose sotto ogni profilo, pur escludendosi la possibilità della guida e della movimentazione dei veicoli, non potendosi infine escludere l'adibizione del CP_1 al piazzale.

Come si è cercato di porre in evidenza tramite il piano riepilogo delle posizioni difensive e dell'elaborazione giudiziale concreta del caso, il primo Giudice si è quindi risolto nell'impartire una pronuncia corretta ma 'monca' -ed è questa la sola pecca che va emendata- quanto alla decisione finale riassunta dal tenore del dispositivo, per non avere voluto prendere posizione precisa, lasciandone l'onere alla CP_2, sulla questione della dislocazione rimediale del lavoratore presso un ufficio che, in generale e per la più parte delle funzioni ivi praticabili, avrebbe risposto in maniera consona all'aspettativa di una riutilizzazione non dequalificante come marcatamente lo è quella, lesiva, nella posizione di addetto alle pulizie, scadente rispetto al ruolo e all'anzianità di servizio del CP_1.

Lo si ripete, ma era preciso onere dimostrativo della resistente quello di allegare e provare, non solo col richiamo ai dati piuttosto generali e poco profondi che sono stati finora esposti nelle sue difese, che non era assolutamente possibile inserire l'ex autista all'interno del reparto operativo del movimento collegato alla sua pregressa posizione con funzioni d'ufficio compatibili con le esigenze d'impresa che il ragionevole accomodamento non può comunque arrivare a comprimere sino a sacrificarle.

In questo caso, la CP_2 ha voluto acquietarsi limitandosi al giudizio di idoneità del sanitario che, a sua volta, si è soffermato soltanto su una mansione tendenzialmente 'sicura' in senso assoluto per il lavoratore senza perlomeno notare che una funzione d'ufficio -laddove possibile- avrebbe sollevato il CP_1 dai fattori influenti sulla sua idoneità.

È perciò senz'altro ammissibile e dovuto l'ordine alla specifica forma di reinserimento sollecitata dall'appellante incidentale in luogo del generico comando formulato dal Tribunale senza la necessità di ulteriori mezzi istruttori aventi finalità

suppletive rispetto a dati ed elementi di cui è stata condivisibilmente stimata la portata discriminatoria diretta scartandosi, in ultimo, solo una pronuncia precettiva precisa.

L'appello principale va dunque respinto accogliendo invece parzialmente il gravame incidentale proposto dall'appellato, come da dispositivo in cui le spese processuali del presente grado di giudizio sono poste a carico della Società appellante nella misura ivi liquidata in applicazione dei criteri posti dal DM *Data_7* n. 55, dal DM *Data_8* n. 37 nonché dal DM *Data_9* n. 147, tenuto conto del valore della controversia e del suo grado di complessità nonché dell'assenza di attività istruttoria nella presente fase.

Sussistono infine nella specie i presupposti per l'applicazione dell'art. 13 comma 1 quater del DPR n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato a carico della Società appellante principale.

P.Q.M.

In parziale riforma dell'ordinanza in data *Data_2* del Tribunale di Lecco, condanna la *Controparte_3* a collocare *Controparte_1* nella posizione e nelle mansioni, eccettuate quelle inerenti alla conduzione e alla movimentazione dei veicoli aziendali, di *agente di movimento - addetto alla sala operativa*.

Conferma nel resto.

Condanna la *CP_2* appellante a rifondere ad *Controparte_1* le spese del presente grado liquidate in complessivi € 4.000,00 oltre spese generali, IVA e CPA.

Sussistono nella specie i presupposti per l'applicazione dell'art. 13 comma 1 quater del DPR n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato a carico della Società appellante principale.

Milano, *Data_3* .

Il Consigliere rel.
Roberto Vignati

Il Presidente
Monica Vitali