



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composta da:

Dott. Piero Rocchetti	PRESIDENTE
Dott. Fabrizio Aprile	CONSIGLIERE
Dott.ssa Silvia Casarino	CONSIGLIERA Rel.

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di lavoro iscritta al n. **227/2024** R.G.L. promossa da:

Parte_1 con sede in Pianezza (TO), via Torino 31, in persona del legale rappresentante pro tempore dott. *Parte_2*, rappresentata e difesa, per procura in atti, dagli Avv.ti Marco Capello e Massimiliano Marche ed elettivamente domiciliata presso il loro studio in Torino, via Pietro Giannone n. 10

APPELLANTE

CONTRO

CP_1, rappresentato e difeso, per procura in atti, dalle Avv.te Tiziana Massa Bova e Barbara Moressa ed elettivamente domiciliato presso il loro studio in Torino, Via Principi d'Acaja 26

APPELLATO

Oggetto: impugnazione di licenziamento

CONCLUSIONI

Per l'appellante: come da ricorso depositato in data 10.5.2024

Per l'appellato: come da memoria depositata in data 2.10.2024

FATTI DI CAUSA

Con sentenza n. 570/24 pubblicata il 18.3.2024 il Tribunale di Torino, in accoglimento del ricorso proposto da *CP_1* (riconosciuto invalido in data 18.9.2019 nella misura del 46%, dal 26.4.2023 nella misura del 50%), ha dichiarato la nullità del licenziamento a lui intimato con lettera 22.12.2022 dal datore di lavoro Minebea

Accessolutions Italia spa (di seguito, per brevità, “ Pt_1 ”) per superamento del periodo di comporto essendo stato assente per malattia per 400 giorni compresi nel periodo 27.1.2020-22.12.2022; ha ordinato alla convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e l’ha condannata al pagamento di un’indennità commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto (pari a euro 2.013,15 mensili) maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali con la medesima decorrenza, dedotto quanto percepito dal ricorrente per lo svolgimento di altra attività lavorativa.

Propone appello Pt_1 ; resiste l’appellato.

All’udienza del 23.10.2024, all’esito della discussione, la Corte ha deciso la causa come da separato dispositivo.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Il Tribunale, richiamati gli artt. 2 e 3 del d. lgs. 216/2003 e la giurisprudenza di legittimità intervenuta sulla questione (Cass. 9095/2023), ha ritenuto che la previsione nel CCNL di settore di un periodo di comporto (nel caso di specie, di 365 giorni) di pari durata sia per i lavoratori non disabili che per i lavoratori disabili, costituisca discriminazione indiretta nei confronti di questi ultimi.

Secondo il Tribunale, a fronte del carattere discriminatorio della previsione del CCNL, Pt_1 non ha adottato “accomodamenti ragionevoli” ex art. 3 comma 3 bis d. lgs. 217/2003 per assicurare la parità di trattamento dei disabili in quanto:

- non costituisce un accomodamento ragionevole l’aver atteso, alla scadenza del periodo di comporto di 365 giorni previsto dal CCNL, altri 35 giorni prima di intimare il recesso, senza informare previamente il lavoratore del prolungamento del periodo di comporto che sarebbe stato applicato in suo favore né del periodo già maturato (tant’è che il datore di lavoro non aveva neppure risposto alla richiesta in proposito inviata dal lavoratore con mail del 18.5.2022), spettando alla legge o alle parti collettive la determinazione di un periodo di conservazione del posto di lavoro superiore per i disabili rispetto ai non disabili, non potendo rimettersi alla volontà del datore di lavoro la misura differenziata del comporto da applicare ai singoli dipendenti, stante l’arbitrarietà di una decisione unilaterale;
- neppure il mutamento delle originarie mansioni di addetto al carico di bilancelle integra un ragionevole accomodamento, trattandosi dell’adempimento dell’obbligo previsto dall’art. 42 d. lgs. 81/2008: il medico competente in data

22.9.2022 aveva ritenuto il lavoratore inidoneo alla mansione di addetto al carico di bilancelle (con “*limitazioni a sollevare pesi, non essere adibito al terzo turno, esclusione da lavori gravosi*”), e pertanto Pt_1 aveva dovuto assegnargli una diversa mansione;

- la mansione, a decorrere dal 3.10.2022, di addetto alla linea 1540 (banchetto semi-automatico dove si faceva l'assemblaggio di una guarnizione su una maniglia) comportava lo svolgimento di un'attività ripetitiva di produzione in serie, scarsamente compatibile con la prescrizione di divieto di adibizione a lavori gravosi, trattandosi di realizzare una produzione prestabilita, dalla quale il ricorrente non poteva ritenersi esentato (a tal fine non erano idonee e sufficienti le rassicurazioni verbali dell'RSPP sul fatto che il ricorrente non fosse tenuto a rispettare i livelli di produzione, in mancanza di formalizzazione scritta al riguardo, nonostante la richiesta formulata dal ricorrente);
- non vi è prova che all'esito del sopralluogo del 10.11.2022 il medico competente abbia ritenuto adeguate le mansioni assegnate al ricorrente alla macchina 1540, in quanto la convenuta ha prodotto il verbale di sopralluogo del 10.11.2022 ma non il verbale del medico competente di cui si dava atto in calce (mediante la dicitura “*vedi verbale medico competente*”);
- non è contestato dalla convenuta che l'ultimo giorno di lavoro il ricorrente sia stato assegnato al montaggio di parti delle maniglie, mansione da lui considerata confacente alle proprie limitazioni; inoltre dall'istruttoria è emersa l'esistenza di un reparto denominato *aftermarket*, suddiviso in assemblaggio e confezionamento, dove prestavano attività lavorativa dipendenti con invalidità, donne in gravidanza, in generale persone che non potevano stare troppe ore in piedi o che non potevano fare sforzi, lavoratori per i quali il medico competente aveva chiesto l'assegnazione a quel reparto: queste due tipologie di attività (montaggio di parti delle maniglie e reparto *aftermarket*) erano confacenti alle limitazioni indicate dal medico competente, e pertanto il ricorrente avrebbe potuto svolgerle.

2. L'appellante impugna la sentenza per i seguenti motivi:

1) per avere ritenuto che, in mancanza di apposita previsione da parte della legge o del contratto collettivo, lo spontaneo prolungamento, da parte del datore di lavoro, del periodo ordinario di comparto (nel caso di specie pari a 35 giorni dopo la scadenza dei 365 giorni previsti dal CCNL), non costituisca un ragionevole

accomodamento, essendo comunque consentito prevedere, anche per i disabili, un periodo massimo di conservazione del posto di lavoro e non essendo precisato dalla giurisprudenza di legittimità cosa il datore di lavoro possa o non possa fare, per tutelare il lavoratore, nel caso in cui non sia previsto un periodo di comparto specifico per i lavoratori disabili;

2) per avere erroneamente ritenuto la mansione alla linea 1540 come “lavoro gravoso”, essendo essa, invece, classificata “Ocra Verde”-indice di basso rischio e di bassa frequenza e ripetitività di movimenti, dotata di sedia ergonomica e ulteriormente adattata alle condizioni fisiche dell'appellato, ed essendo stato a quest'ultimo verbalmente permesso di non rispettare la quota produttiva di detta postazione, autorizzazione verbale da ritenersi sufficiente anche in considerazione della mancata adozione di provvedimenti disciplinari collegati al ritmo produttivo e/o alle pause extra usufruite;

3) per avere erroneamente ritenuto mancante la prova che il medico competente abbia considerato, all'esito del sopralluogo del 10.11.2022, la mansione alla macchina 1540 adeguata alle limitazioni dell'appellato considerato: - in primo luogo che l'identificazione della mansione idonea alle prescrizioni del medico competente spetta al datore di lavoro e per lui all'RSPP; - che, comunque, il verbale di sopralluogo del 10.11.2022 non si riferisce ad un nuovo parere del medico competente, bensì a quello da quest'ultimo redatto all'esito della visita del 22.9.2022, quando aveva rilevato l'inidoneità dell'appellato alla mansione di “addetto al carico bilancelle” e aveva indicato le limitazioni per le attività assegnabili al lavoratore; - e che, in ogni caso, la prova della certa idoneità alla postazione 1540 dev'essere dedotta dal verbale della visita datata 23.11.2022, volta alla verifica dell'idoneità effettuata proprio nel periodo in cui l'appellato è stato addetto alla 1540 Renault;

4) per avere erroneamente ritenuto che l'appellato avrebbe potuto essere adibito al reparto *aftermarket*, essendo emerso dall'istruttoria che questo non è l'unico reparto ove prestano attività lavoratori con disabilità e in quanto esso durante tutto il periodo era privo di postazioni libere e comunque in quanto l'appellato era idoneo a lavorare alla postazione 1540 Renault;

5) per avere erroneamente ritenuto che, non avendo risposto alla richiesta dell'appellato del 18.5.2022 di conoscere il numero aggiornato di assenze per il comparto, il datore di lavoro aveva omesso di predisporre un ragionevole accomodamento, trattandosi di richiesta formulata in un momento in cui il lavoratore

aveva ancora molti giorni di malattia di cui poter beneficiare ed essendo comunque il totale delle assenze per malattia indicato all'interno delle buste paga.

3. L'art. 2, sez. quarta, titolo VI, del CCNL per l'Industria Metalmeccanica Privata applicato al rapporto di lavoro prevede per il comparto breve in relazione ai lavoratori con anzianità di servizio di oltre 6 anni il periodo di 365 giorni.

Secondo recente ma consolidata giurisprudenza di legittimità, l'applicazione dell'ordinario periodo di comparto al lavoratore disabile costituisce discriminazione indiretta, perché la mancata considerazione dei rischi di maggior morbilità dei lavoratori disabili proprio in conseguenza della disabilità trasmuta il criterio apparentemente neutro del computo del periodo di comparto breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio (cfr. Cass. 9095/23, Cass. 14316/24, Cass. 14402/24). Come ritenuto dalla Cassazione nella sentenza n. 9095/23, *“il rischio aggiuntivo di esser assente dal lavoro per malattia di un lavoratore disabile deve esser tenuto in conto nell'assetto dei rispettivi diritti e obblighi in materia, con la conseguenza che la sua obliterazione in concreto mediante applicazione del periodo di comparto breve come per i lavoratori non disabili costituisce condotta datoriale indirettamente discriminatoria e perciò vietata”*.

A tale doverosa differenziazione dei periodi di comparto il contratto collettivo di settore non si è attenuto, dando così luogo ad una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 2 d. lgs. 216/03.

4. L'appello non pone in discussione il carattere discriminatorio della previsione del CCNL relativa al periodo di comparto uguale per i lavoratori disabili e per i lavoratori non disabili, né censura la sentenza nella parte in cui ha ritenuto (sulla scorta della citata giurisprudenza di legittimità) irrilevante che fino al 21.10.2021 non le fosse nota la condizione dell'appellato di invalido civile. L'impugnazione riguarda esclusivamente l'aspetto relativo ai “ragionevoli accomodamenti” che, secondo il Tribunale, il datore di lavoro avrebbe omesso di adottare.

5. L'art. 3 del d. lgs. 216/2003 prevede che *“1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età, di nazionalità e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree: a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;*

b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento, la salute e la sicurezza, il reintegro professionale o il ricollocamento; c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni (...) d-quater) assistenza fornita dagli uffici di collocamento; d-quinquies) iscrizione alle organizzazioni sindacali ed eleggibilità negli organi di rappresentanza dei lavoratori. 2. (...). 3-bis. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori".

6. Deduce l'appellante che l'avere atteso ulteriori 35 giorni dopo la scadenza del periodo di comporto di 365 giorni previsto dal CCNL costituisca un "ragionevole accomodamento"; richiama i paragrafi 23-25 della sentenza della S.C. 9095/2023 secondo cui "questo non significa che un limite massimo in termini di giorni di assenza per malattia del lavoratore disabile non possa essere fissato (...) Tuttavia, tale legittima finalità deve essere attuata con mezzi appropriati e necessari, e quindi proporzionati, mentre la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio apparentemente neutro del computo del periodo di comporto breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio ... la necessaria considerazione dell'interesse protetto dei lavoratori disabili, in bilanciamento con legittima finalità di politica occupazionale, postula, invece, l'applicazione del principio dell'individuazione di soluzioni ragionevoli per assicurare il principio di parità di trattamento dei disabili, garantito dall'art. 5 della direttiva 2000/78/CE (ovvero degli accomodamenti ragionevoli ...)".

Sostiene l'appellante di avere legittimamente proceduto al licenziamento, avendo adottato i "ragionevoli accomodamenti" consistiti, in particolare, nel prolungato periodo di comporto, ed avendo quindi posto il lavoratore disabile in una posizione di parità rispetto al lavoratore non disabile, non essendo ammissibile, secondo la direttiva 2000/78/CE e secondo la menzionata giurisprudenza di legittimità, un "comporto

illimitato". Più precisamente, in mancanza di espressa disciplina da parte del legislatore o della contrattazione collettiva di un periodo di comportamento superiore per i lavoratori disabili rispetto a quello previsto in via generale, non può verificarsi l'inaccettabile conseguenza della perenne non licenziabilità del lavoratore disabile.

7. È condivisibile l'osservazione dell'appellante sulla licenziabilità del lavoratore disabile, non essendo previsto un divieto di licenziamento né dal diritto unionale né dal diritto interno.

Il collegio è consapevole che l'applicazione dei menzionati principi affermati dalla giurisprudenza della S.C. comporti il rischio di sconfinare in forme di responsabilità oggettiva; rischio evidenziato dall'ordinanza del 4.1.2024 di rinvio pregiudiziale alla CGUE del Tribunale di Ravenna e dalle sentenze della S.C. 14316/24 e 14402/24, con particolare riferimento al caso in cui – diversamente dalla fattispecie per cui è causa - il datore di lavoro ignori la condizione di invalido del lavoratore, ma ravvisabile anche nel caso in cui la condizione di invalido sia nota al datore di lavoro, il quale si trova comunque di fronte ad una disposizione collettiva discriminatoria.

In particolare, il datore di lavoro si trova esposto al rischio che, in mancanza di una previsione del contratto collettivo sul periodo di comportamento applicabile alle persone disabili, il licenziamento sia sempre per ciò solo nullo.

È evidente che una simile conseguenza non sia ammissibile, né – come scritto – conforme al diritto dell'Unione Europea e al diritto nazionale.

8. Proprio in questa prospettiva, la giurisprudenza di legittimità ha indicato, quali *"eventuali accorgimenti ragionevoli onde evitare il recesso dal rapporto"* *"a titolo esemplificativo ... un allungamento del periodo di comportamento ex art. 2110, comma 2, c.c. o l'espunzione dal comportamento di periodi di malattia connessi allo stato di disabilità ovvero altre misure da scegliere in relazione alla particolarità della fattispecie"* (v. Cass. n. 14316/24 e n. 14402/24 cit.).

Tuttavia, essendo il periodo di comportamento oggetto della pattuizione delle parti sociali, è condivisibile l'osservazione del Tribunale secondo cui il prolungamento del periodo di comportamento non può essere rimesso alla decisione unilaterale del datore di lavoro, inevitabilmente discrezionale ed arbitraria, tanto che essa potrebbe dare luogo ad un prolungamento del periodo di comportamento previsto dal CCNL di durata di volta in volta diversa, con ingiustificate differenziazioni tra lavoratori invalidi e, quindi, con il rischio di ulteriori condotte discriminatorie.

9. Va anche rammentato che, in base alla distribuzione dell'onere della prova nella materia del diritto antidiscriminatorio, una volta che il lavoratore abbia allegato (come avvenuto nel caso in esame) il fattore di rischio, il nesso causale tra le assenze per malattia e l'invalidità (aspetto non contestato) e il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe, spetta al datore di lavoro dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del proprio comportamento o del provvedimento adottato (v. Cass. 9095/2023 e precedenti di legittimità ivi citati, e v. Cass. n. 14316/24 e n. 14402/24 cit.).

In particolare, avendo presente che la discriminazione opera in modo oggettivo e prescinde dall'intenzione dell'autore, *“«per verificare l'adempimento o meno dell'obbligo legislativamente imposto dal comma 3 bis”, “occorre avere presente il contenuto del comportamento dovuto”»*; ciò perché *“«... esso si caratterizza non (solo) in negativo, per il divieto di comportamenti” discriminatori, «quanto piuttosto per il suo profilo di azione, in positivo, volto alla ricerca di misure organizzative ragionevoli idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa» al disabile. Quindi il datore è chiamato a provare, [...], di aver compiuto «uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata, che scongiuri il licenziamento, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto» (Cass. n. 6497 del 2021)”*.

10. Ebbene, un prolungamento concesso, e prima ancora deciso, unilateralmente dal datore di lavoro (e peraltro mai comunicato al lavoratore) non può, a parere del collegio, essere considerato un ragionevole accomodamento, in quanto il periodo di comportamento per i lavoratori disabili, proprio per evitare scelte arbitrarie del datore di lavoro, dev'essere concordato in via generale con le organizzazioni sindacali; e, nell'inerzia della contrattazione nazionale, una specifica pattuizione – o, quantomeno, un'interlocuzione sul punto – deve intervenire a livello aziendale.

A parere del collegio, non viene in tal modo richiesto al datore di lavoro un adempimento impossibile né eccessivamente gravoso, bensì un comportamento dovuto in relazione alla disciplina necessariamente collettiva della durata del comportamento, che, come tale, costituisce uno “sforzo diligente ed esigibile” sotto il profilo del ragionevole accomodamento.

Se poi, nonostante le trattative con le organizzazioni sindacali, non si dovesse raggiungere un accordo, potrebbero comunque vagliarsi a livello giudiziale le proposte del datore di lavoro per individuare un periodo di comportamento specifico per i lavoratori

disabili e valutare se, in tal modo, egli abbia posto in essere misure ragionevoli per evitare un licenziamento discriminatorio.

Non è dunque sufficiente ad evitare la discriminatorietà del licenziamento dell'appellato il prolungamento del periodo di comporto stabilito in modo unilaterale dall'appellante.

11. Quanto osservato è sufficiente e decisivo per affermare la nullità del licenziamento e quindi per la conferma della sentenza impugnata.

Invero, come affermato dal Tribunale, non costituisce accomodamento ragionevole il mutamento delle mansioni da addetto al carico di bilancelle ad addetto alla macchina automatica "1540 maniglie Renault", trattandosi di un comportamento obbligato ai sensi dell'art. 42 d. lgs. 81/08 a seguito del giudizio del medico competente che, in data 22.9.2022, aveva ritenuto il lavoratore inidoneo alla mansione di carico di bilancelle.

12. Per il resto, una volta appurato che il prolungamento del periodo di comporto non integra un ragionevole accomodamento e che per tale ragione, non avendo il datore di lavoro fornito la prova liberatoria circa la ragionevolezza degli accomodamenti adottati o da adottare, il licenziamento è discriminatorio e pertanto nullo, è irrilevante verificare se la nuova mansione assegnata all'appellato (alla linea "1540 maniglie Renault") costituisca o meno un "lavoro gravoso" (vietato dal medico competente), se all'appellato venisse richiesto oppure no di raggiungere determinati livelli di produzione, e se in azienda esistessero o meno altre mansioni confacenti (o più confacenti) alle limitazioni indicate dal medico competente.

13. L'appello deve pertanto essere respinto.

Le spese del presente grado seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo in conformità ai parametri vigenti, tenuto conto del valore della causa e dell'attività difensiva svolta.

Al rigetto dell'appello consegue *ex lege* (art. 1, commi 17-18, l. 228/2012) la dichiarazione che sussistono i presupposti per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

P . Q . M .

Visto l'art. 437 c.p.c.,
respinge l'appello;

condanna l'appellante a rimborsare all'appellato le spese del presente grado, liquidate in euro 6.946, oltre rimborso forfettario, IVA e CPA;

dichiara la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari al contributo unificato dovuto per l'impugnazione

Così deciso all'udienza del 23.10.2024

LA CONSIGLIERE Est.

Dott.ssa Silvia Casarino

IL PRESIDENTE

Dott. Piero Rocchetti