



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI ROMA
2^ SEZIONE LAVORO**

Il Giudice designato dr.ssa Maria Teresa Consiglio, lette le note scritte ex art. 127 ter c.p.c., ha emesso la seguente

SENTENZA

nel procedimento iscritto al n. R.G. **105/2024**

TRA

Parte_1, rappresentato e difeso dagli Avv.ti Filippo Mengucci e
lini come in atti

RICORRENTE

E

Controparte_1, titolare della ditta individuale **Org_1**,
con sede in Roma, piazza dei Gerani 7/8, rappresentata e difesa dagli Avv.ti
Gianmaria Vito Livio Bonanno, Laura Murolo e Dario Tornese come in atti

RESISTENTE

OGGETTO: licenziamento

CONCLUSIONI DELLE PARTI

PER PARTE RICORRENTE: *“Piaccia all'Ecc.mo Tribunale di ROMA, in
funzione del Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa ed eccezione reietta,
accogliere il presente ricorso e, conseguentemente:*

*Accertare e dichiarare la discriminatorietà e/o nullità e/o illegittimità e/o invalidità del
licenziamento per giustificato motivo oggettivo comunicato al sig. **Parte_1** con lettera
del 21 giugno 2023 e impugnato in data 3 luglio 2023 per tutti i motivi in narrativa e
condannare, per l'effetto la sig.ra **Controparte_1** alla reintegrazione del sig. [...] **Pt_1***

*nel suo posto di lavoro e al **Pt_1** del medesimo di tutte le retrib
e dal recesso datoriale all'effettiva reintegrazione, e al connesso pagamento dei
contributi previdenziali e assistenziali, in misura determinata ex art. 2 commi 1 e 2 D. lgs.
23/2015, ex art. 18 comma 7 legge 20 maggio 1970 n. 300 ovvero in subordine ex art. 2
comma 4 D. lgs. 23 /2015, nonché condannare la sig.ra **Controparte_1** al pagamento
nei confronti del sig. **Parte_1** di un'ulteriore somm e 6 mensilità*

dell'ultima retribuzione globale di fatto, o della maggiore o minore somma ritenuta di giustizia, a titolo di risarcimento del danno per la subita discriminazione, considerando la retribuzione mensile lorda utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto di € 2.104,305.

Il tutto con la rivalutazione per effetto del maggior danno patito e patiendo in conseguenza della diminuzione di valore del credito per effetto dell'aumento del costo della vita, con decorrenza dalla data di maturazione dei singoli crediti accolti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 429 cod. proc. civ. e 150 disp. att. Cod. Proc. Civ.; oltre agli interessi legali maturati e maturandi sulle somme via via rivalutate.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari, rimborso forfettario, oltre I.v.a. e c.p.a., da distrarsi in favore degli Avv.ti Filippo Mengucci e Giovanni Paolo Bertolini, procuratori antistatari e sentenza provvisoriamente esecutiva".

PER PARTE RESISTENTE: *"Voglia l'Ill.mo Giudice adito, per le ragioni di cui sopra, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione:*

- in via principale, accertata e dichiarata l'infondatezza dell'avverso ricorso, per i fatti ed i motivi in diritto di cui alla presente memoria, rigettarlo integralmente;

- in via subordinata, nella denegata ipotesi di accoglimento, anche parziale, delle avverse richieste, applicare la tutela che sarà ritenuta di giustizia, anche all'esito di espletanda istruttoria;

- in via subordinata, nella denegata ipotesi di accoglimento, anche parziale, delle avverse richieste, ridurre le somme richieste a quelle che saranno ritenute di giustizia, anche all'esito di espletanda istruttoria

- Con vittoria di spese competenze ed onorari di giudizio, oltre accessori di legge."

FATTO E DIRITTO

Parte_1 è stato assunto alle dipendenze di **Controparte_1** titolare iduale **Org_1**", dal 1.6.20 i lavoro subordinato a tem indeterminato, con qualifica di autista/magazziniere e inquadramento al 5° livello del **Org_2** [...] (doc. 1 prod. ric.) e, successivamente, al 4° livell

tore si è assentato per malattia dal 8.7.2022 al 13.7.2022; in data 14.7.2022 è stato ricoverato presso il Policlinico **Org_3** di Roma e sottoposto, in data 15.7.2022, a intervento di plastica mitralica per insufficienza valvolare mitralica di grado severo, da prolasso bi-lembo della valvola; successivamente è stato sottoposto a ciclo di terapia riabilitativa cardiologica dal 22.7.2022 al 20.8.2022 (doc. 4 prod. resistente) ed è stato assente per malattia fino al 15.12.2022, giorno in cui ha richiesto al medico competente di essere sottoposto a visita medica straordinaria per il rientro al lavoro; successivamente, il lavoratore è stato assente per fruizione di ferie e permessi.

Il lavoratore è stato sottoposto a visita medica collegiale ex art. 5 l. 300/1970 in data 20.4.2023, a seguito di istanza del datore di lavoro di valutazione di idoneità lavorativa del 27.2.2023.

A seguito della predetta visita collegiale, la

Controparte_2

[...] ha comunicato in data 18.5.2023 la se

Parte_1 non idoneo temporaneamente al servizio in modo relativo per mesi sei (6) allo svolgimento delle seguenti mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza: movimentazione manuale dei carichi” (doc. 6 ric., doc. 10 res.).

Con lettera del 21.6.2023, il datore di lavoro ha comunicato al dipendente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con la seguente motivazione: “all’esito di visita collegiale per accertamento medico di idoneità, ai sensi dell’art. 5 co.3 l. 300/70 ... è stata diagnosticata la Sua inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni a Lei assegnate. Abbiamo verificato la possibilità di una diversa Sua collocazione in altri reparti dell’azienda, in mansioni equivalenti o simili, ma l’organizzazione aziendale, nonché le ristrette dimensioni dell’azienda, ci impediscono di individuare per Lei concrete ipotesi di ricollocazione interna in altri reparti, e pertanto ci vediamo costretti a interrompere il rapporto con effetto immediato, esonerandoLa dal prestare servizio durante il periodo di preavviso ...” (doc. 7 ric.).

Gli antefatti di causa, come sopra sinteticamente riassunti, sono pacifici e incontestati.

In particolare, è incontestato che, a seguito di intervento chirurgico di valvuloplastica mitralica, il lavoratore sia rimasto assente dal lavoro a causa dei postumi di tale intervento e sia stato temporaneamente ritenuto inidoneo allo svolgimento di mansioni comportanti movimentazione manuale di carichi con comunicazione della competente commissione del 18.5.2023.

Come emerge dal chiaro tenore letterale della lettera di licenziamento, il giustificato motivo oggettivo posto a motivazione del recesso è individuato nella inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni assegnate al lavoratore, con espresso richiamo all’esito della visita collegiale per accertamento medico di idoneità, ai sensi dell’art. 5 co.3 l. 300/70, comunicato con lettera del 18.5.2023.

E’ agevole, tuttavia, osservare come tale giustificato motivo oggettivo sia palesemente insussistente, in quanto, anche a prescindere dal carattere relativo del giudizio di inidoneità espresso dalla competente commissione (limitato alle sole mansioni di movimentazione manuale dei carichi), in via assorbente si osserva che si tratta di giudizio solo temporaneo, per mesi sei; non risulta in alcun modo accertata (neppure dalla ulteriore documentazione prodotta dalle parti) la definitiva inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni del profilo di appartenenza, per cui il recesso intimato sulla base di tale presupposto deve ritenersi assolutamente ingiustificato.

Il giudizio espresso dalla competente commissione collegiale avrebbe, semmai, potuto giustificare l’adozione di un provvedimento di sospensione del

lavoratore dal servizio e dalla retribuzione, nelle more di una nuova valutazione successiva ai sei mesi, ma non certo l'adozione del provvedimento espulsivo, motivato esclusivamente, come detto, con il riferimento ad una inidoneità fisica allo svolgimento delle mansioni assegnate, senza tener conto del carattere solo temporaneo del relativo accertamento.

Accertata l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dal datore di lavoro a sostegno del recesso, occorre valutare le conseguenze di tale accertamento, sul piano della tutela applicabile al ricorrente.

In via principale, il lavoratore afferma la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio e posto in violazione dell'art. 3, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 216/2003.

La normativa invocata dal lavoratore (D.lgs. n. 216 del 2003), nel dare "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", ha stabilito, tra l'altro, che "Il principio di parità di trattamento senza distinzione ... di handicap ... si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale" con specifico riferimento anche alla seguente area: "occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento" (art. 3, comma 1, lett. b).

L'art. 5 della Direttiva prevede che il datore di lavoro è tenuto ad adottare "soluzioni ragionevoli per i disabili": "Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato".

Il ventesimo considerando della Direttiva citata ribadisce la necessità della introduzione di misure appropriate ossia misure efficaci e pratiche, destinate ad organizzare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti, o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

In seguito a condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea per inadempimento alla citata direttiva (sentenza 4 luglio 2013, C-312/2011, Commissione europea/Repubblica Italiana), il d.l. 28 giugno 2013, n. 76 (art. 9, comma 4-ter), conv. con modif. dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, ha inserito nel testo dell'art. 3 del D.lgs. n. 216 del 2003, un comma 3 bis del seguente tenore: "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. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente".

Alla lettera a) del precedente art. 2 è definita la discriminazione diretta che si ravvisa "quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga".

Alla successiva lettera b), poi, è data la definizione della nozione di discriminazione indiretta che sussiste nel caso in cui "una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

Mentre nel caso di discriminazione diretta è la condotta, il comportamento tenuto, che determina la disparità di trattamento, nel caso di discriminazione indiretta la disparità vietata è l'effetto di un atto, di un patto, di una disposizione o di una prassi in sé legittima.

Dal complesso delle suddette disposizioni emerge che il datore di lavoro debba tenere in considerazione la situazione di svantaggio del lavoratore disabile, adottando "soluzioni ragionevoli" idonee ad evitare una discriminazione indiretta che produca l'effetto di estromettere il dipendente dal contesto lavorativo.

La Corte di Cassazione, con riguardo all'ambito di applicazione della Direttiva 78/2000/CE e dell'art. 3, comma 3-bis, del D.lgs. n. 216 del 2003, che ne costituisce attuazione, ha ritenuto, con indirizzo consolidato, che la nozione di handicap non è ricavabile dal diritto interno ma unicamente dal diritto eurounitario come interpretato dalla CGUE (v. Cass. 19//3/2018, n. 6798; Cass., 21/5/2019, n. 13649 e Cass 12/11/2019, n. 29289).

In quest'ottica, i Giudici di legittimità hanno affermato l'assoluta autonomia del concetto di handicap, quale fattore di discriminazione, rispetto all'accertamento della condizione di handicap grave di cui alla legge n. 104 del 1992 (v. Cass. 27/9/2018, n. 23338, in motivazione, punto 31).

La Corte di Giustizia UE ha definito la condizione di handicap, accogliendo le indicazioni fornite dall'art. 1, comma 2, della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, recepita dall'Unione europea con decisione 2010/48/CE, come "una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione dell'interessato alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri

lavoratori” ((CGUE sentenze 11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, punti 38- 42; 18 marzo 2014, Z., C-363/12, punto 76; 18 dicembre 2014, ██████, C-354/13, punto 53; 1 dicembre 2016, Mo. Da. C-395/15, punti 41-42).

La Corte recepisce, dunque, una definizione amplissima, che dilata il concetto di “particolarità” dell’handicap indicato dalla direttiva e che, prescinde anche da percentuali di invalidità, intese come riduzione della capacità lavorativa a cui le legislazioni nazionali riconducono specifiche tutele.

Sebbene la CGUE neghi la possibilità di una “assimilazione pura e semplice” della nozione di handicap a quella di malattia, la quale di per sé non costituisce un motivo discriminatorio, essa, tuttavia, distingue la nozione di disabilità da quella di malattia sulla base di un elemento sostanzialmente temporale, in quanto la prima è integrata, a differenza della seconda, da patologie permanenti o di lunga durata (v. CGUE, sentenze 11 luglio 2006, ██████ *Per_2*

[...] C-13/05, punti 38 e 43-45; 11 aprile 2013, HK Danmark, C-3 C-337/11, punti 39 e ss).

In definitiva, dall’esame del quadro normativo e giurisprudenziale sopra riportato, emerge che, a fronte di una patologia che integra la nozione di lavoratore in condizione di handicap ex artt. 2 e 3 bis del D.lgs n.216 del 2003, da interpretare alla luce del diritto eurounitario, il datore di lavoro è tenuto ad adottare “ragionevoli accomodamenti”, idonei ad evitare una discriminazione indiretta che produca l’effetto di estromettere il dipendente dal contesto lavorativo.

Alla luce di quanto detto, ritiene il Tribunale che il licenziamento intimato al lavoratore sia nullo, in quanto non risulta provata la sussistenza dei presupposti necessari affinché il datore di lavoro possa legittimamente adottare un provvedimento di recesso, ove si consideri che il datore di lavoro ha motivato il recesso con un giudizio di non idoneità alle mansioni assegnate al lavoratore che non trova il necessario supporto in un giudizio del Medico Competente ed è anzi contraddetto dal giudizio della competente Org_4 ██████, richiamato nell’atto di recesso; il datore di lavoro si è ██████ itico giudizio, senza adoperarsi in alcun modo per porre in essere un qualche “accomodamento ragionevole”, che pure avrebbe avuto l’onere di adottare, tenuto conto del fatto che la malattia da cui il ricorrente è affetto integra la nozione euro-unitaria di disabilità, avendo carattere di lunga durata e risultando idonea ad ostacolare la piena ed effettiva partecipazione del medesimo alla vita professionale su un piano di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Al riguardo, rileva il Tribunale che la Suprema Corte ha affermato che, in presenza dei presupposti di applicabilità dell’art. 3, comma 3 bis, del D.lgs

n.216 del 2003, il datore di lavoro ha l'obbligo della previa verifica della possibilità di adattamenti organizzativi ragionevoli nei luoghi di lavoro, che debbano essere adottati "secondo il parametro (e con il limite) della ragionevolezza", tenendo conto "del limite costituito dall'inviolabilità in peius art. 2103 c.c.) delle posizioni lavorative degli altri prestatori di lavoro" nonché di evitare "oneri organizzativi eccessivi (da valutarsi in relazione alle peculiarità dell'azienda ed alle relative risorse finanziarie), precisando che “ l'adozione di tali misure organizzative è prevista in ogni fase del rapporto di lavoro, da quella genetica sino a quella della sua risoluzione, non essendo specificamente destinate a prevenire un licenziamento” (v. Cass.9/3/2021, n.6497).

I Giudici di legittimità hanno, poi, chiarito che, in caso di applicazione dell'art. 3, co. 3 bis, D.lgs. 216 del 2003, all'onere di dimostrare i presupposti specifici richiesti per la legittimità del provvedimento datoriale, si aggiunge quello distinto relativo all'adempimento dell'obbligo di accomodamento ragionevole.

Pertanto, a fronte del lavoratore che deduca e provi di trovarsi in una condizione di limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche permanenti o durature secondo il diritto dell'Unione europea, quale fonte dell'obbligo datoriale di ricercare soluzioni ragionevoli che possano evitare la estromissione del dipendente dal contesto lavorativo causato dalla disabilità, grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adempiuto all'obbligo di "accomodamento" ovvero che l'inadempimento sia dovuto a causa non imputabile. In tale situazione di riparto non è certo sufficiente per il datore semplicemente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili, in cui ricollocare il lavoratore, come si trattasse di un ordinario repêchage, così creando una sovrapposizione con la dimostrazione, comunque richiesta, circa l'impossibilità di adibire il disabile a mansioni equivalenti o inferiori compatibili con il suo stato di salute.

“In tale prospettiva, l'onere gravante sul datore di lavoro potrà essere assolto mediante la deduzione del compimento di atti o operazioni strumentali rispetto all'avveramento dell'accomodamento ragionevole, che assumano il rango di fatti secondari di tipo indiziario o presuntivo, i quali possano indurre nel giudicante il convincimento che il datore abbia compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata ...avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto.

Ovviamente il datore di lavoro potrà anche dimostrare che eventuali soluzioni alternative, pur possibili, fossero prive di ragionevolezza, magari perché coinvolgenti altri interessi comparativamente preminenti, ovvero fossero sproporzionate o eccessive, a causa dei costi finanziari o di altro tipo ovvero per le dimensioni e le risorse dell'impresa” (v. Cass. n. 6497/2021, cit e precedenti conformi ivi richiamati).

Ritiene il Tribunale che, nel caso in esame, il datore di lavoro, in ragione della natura solo temporanea del giudizio espresso dalla [redacted] ben avrebbe potuto adottare un “accomodamento ragionevole” consistente nell’adozione, in luogo della risoluzione del rapporto, di un provvedimento di sospensione dal servizio (e dalla retribuzione) nelle more di una nuova e necessaria valutazione di idoneità.

Si può, dunque, concludere che, nella fattispecie concreta, l’attesa dell’esito della nuova e necessaria valutazione di idoneità non costituisca un carico eccessivo per il datore di lavoro, che ben avrebbe potuto applicare l’istituto della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino alla cessazione dell’inidoneità temporanea oppure — in extremis — addivenire ad un licenziamento per inidoneità assoluta alla mansione, ove successivamente accertata in via definitiva.

Ed allora — operato il bilanciamento dei contrapposti interessi come richiesto dalla direttiva comunitaria, — non si può che concludere che il datore di lavoro abbia posto in essere una condotta discriminatoria, in quanto arbitrariamente ha ritenuto che la temporaneità certificata dalla competente commissione fosse priva dei caratteri di “prevedibilità e ragionevolezza”, affermando che “i pareri medici espressi nella vicenda di cui è causa, in atti, hanno sempre fornito orientamento contrario alla possibilità che il [redacted] Pt_1 continuasse a svolgere la movimentazione dei carichi, l’ultimo a dis quasi un anno dall’intervento cardiocirurgico” (pag. 7 della memoria); in sostanza, proprio in ragione della gravità delle condizioni di salute del lavoratore (e, dunque, della sua condizione di svantaggio) il datore di lavoro ha ritenuto che la sua prestazione lavorativa non fosse più proficuamente utilizzabile, senza che la definitiva inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle sue mansioni fosse accertata nelle sedi competenti, di fatto equiparando in maniera irragionevole una inabilità solo temporanea (e relativa) ad una definitiva e irreversibile inidoneità alle mansioni assegnate; ed una simile discriminazione è tale da provocare la nullità del licenziamento.

Alla luce di tutte le considerazioni esposte, deve, dunque, essere dichiarata la nullità del licenziamento del 21.6.2023, con conseguente condanna della resistente alla reintegra del lavoratore e al pagamento di una indennità commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione e, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Non può trovare, invece, accoglimento la domanda di “risarcimento del danno per la subita discriminazione”, in assenza di qualsivoglia allegazione e prova in ordine agli ulteriori pregiudizi eventualmente subiti, atteso che anche in tale ambito non esistono danni “in re ipsa”.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo, secondo le tabelle vigenti, tenuto conto del valore della controversia e della sua complessità, con distrazione in favore dei difensori di parte ricorrente, dichiaratisi antistatari.

P.Q.M.

Disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, dichiara la nullità del licenziamento impugnato e condanna la convenuta alla reintegrazione del ricorrente e al pagamento di una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria alle condizioni di legge dalla maturazione al soddisfo; condanna la resistente al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 3.700,00 oltre iva e cpa come per legge, oltre al rimborso del contributo unificato ove dovuto, da distrarsi.

Si comunichi.

Roma, 16/05/2024

Il giudice
Maria Teresa Consiglio