REPUBBLICA ITALIANA
In nome del Popolo Italiano
La Corte di Appello di Firenze
*Sezione lavoro*

così composta:

| | |
|---|---|
| dr. Maria Lorena Papait | Presidente |
| dr Roberta Santoni Rugiu | Consigliera rel. |
| dr. Nicoletta Taiti | Consigliera |

nella causa iscritta al n. 775 / 2024 RG

promossa da

*Parte_1*
avv. Ernesto Maria Cirillo, Francesco Cirillo, Luca De Simone *ricorrente in riassunzione*

contro

*CP_1*
avv. Andrea Rondo *resistente in riassunzione*

avente ad oggetto: giudizio di rinvio in seguito all'ordinanza n. 30080/2024 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, del 24 ottobre / 21 novembre 2024
all'esito della camera di consiglio dell'udienza 17 giugno 2025 ai sensi della L. 92/2012 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

Questa in estrema sintesi la vicenda controversa, ricostruita sugli atti ed i documenti delle parti:
- da giugno 2005, *Parte_1* era stato dipendente della *CP_1*, con mansioni di manutentore, in origine addetto a cantieri che la datrice aveva in appalto a Napoli
- a decorrere dal novembre 2013 egli era stato trasferito a Parma, e lì aveva proseguito a lavorare negli anni seguenti, pur conservando sempre la residenza a Napoli, insieme alla famiglia composta da moglie e due figli nati nel 1994 e nel 2001 (vedi certificato di stato di famiglia, doc. 18 ric. 1°)
- a decorrere dal gennaio 2019, egli era stato trasferito ancora a Guastalla (RE), ove tuttavia non aveva mai preso servizio poiché nel contempo aveva ricevuto la diagnosi di neoplasia polmonare con interessamento dell'encefalo (docc. 19, 20 ric. 1°)
- di conseguenza, nel luglio 2019 aveva ottenuto il riconoscimento sia dell'invalidità al 100% con diritto alla indennità di accompagnamento, sia della condizione di handicap grave (doc. 21 ric. 1°)
- con diffida dell'11 luglio 2019 (doc. 22 ric. 1°), aveva comunicato alla società la diagnosi di adenocarcinoma polmonare avanzato, richiedendo quindi di essere trasferito / avvicinato alla propria residenza familiare a Napoli per far sì che l'assistenza familiare lo agevolasse nel corso delle cure imposte dalla sua condizione sanitaria, argomentato di avere diritto a tale trasferimento quale accomodamento ragionevole che la società doveva attuare nei suoi confronti nell'ambito del proprio potere organizzativo, a tutela dei diritti della persona con disabilità, riconosciuti da normativa nazionale ed euro unitaria

- con la stessa diffida 11 luglio 2019, aveva aggiunto anche di essere stato riconosciuto invalido del lavoro ed invalido civile, precisando che al momento si trovava "*in attesa a giorni di ritirare il certificato*"
- con e-mail del 16 settembre 2019 (doc. 24 ric. 1°), aveva trasmesso alla società i verbali medici della commissione che gli aveva riconosciuto la condizione di handicap grave, insistendo nella richiesta di trasferimento già formulata a luglio
- con e-mail del 14 ottobre 2019 (doc. 24 ric. 1°), aveva insistito ancora nella stessa richiesta
- la società non aveva accolto la richiesta sul presupposto che a Napoli, e nell'intera Regione Campania, non aveva posti vacanti da assegnare al lavoratore
- nel frattempo, da luglio 2019 il lavoratore aveva usufruito di un lungo periodo di malattia, a cui aveva aggiunto un mese di congedo da metà febbraio 2020 a metà marzo 2020, e quindi l'aspettativa non retribuita fino a luglio 2020
- nel dicembre 2019, il lavoratore aveva agito nei confronti della società chiedendo di accertare il proprio diritto ad essere trasferito / avvicinato a Napoli (giudizio ancora in corso quando in seguito egli era stato licenziato, e che quindi non si era concluso con accertamento nel merito)
- esaurita l'aspettativa, la società aveva invitato il lavoratore a riprendere servizio presso la sede di Guastalla (RE) entro il 20 luglio 2020, ove egli tuttavia non si era mai presentato
- con lettera del 25 agosto 2020, la società aveva contestato al lavoratore l'assenza ingiustificata
- il lavoratore si era difeso con lettera del 28 agosto 2020 (doc. 32), ribadendo di non avervi preso servizio per gli stessi motivi che, già dal luglio 2019, egli aveva già posto a base delle ripetute richieste di trasferimento / avvicinamento a Napoli, o nella Regione Campania, quale malato oncologico che aveva necessità di proseguire le terapie salvavita assistito dal nucleo familiare, come lui residente a Napoli
- tuttavia, con lettera 8 settembre 2020, la società lo aveva licenziato per giusta causa.

Il Tribunale di Bologna con sentenza n. 660/2021 aveva respinto l'opposizione proposta dal lavoratore nei confronti dell'ordinanza sommaria ex L. 92/2012 con la quale lo stesso Tribunale aveva in precedenza accolto il ricorso proposto dalla *CP_1*, teso alla dichiarazione di legittimità del licenziamento per giusta causa.
La sentenza del Tribunale era così motivata:
- nel momento in cui stava per esaurirsi il periodo di comporto, il lavoratore aveva chiesto un congedo e quindi un'aspettativa non retribuita, richieste che la società aveva accolto, consentendo il congedo e precisando che al termine, senza soluzione di continuità, egli avrebbe usufruito della aspettativa
- esaurito il congedo, il lavoratore aveva chiesto di potersi avvalere di smart working o, in alternativa, di permessi in base alla legge n. 104/1992; la società aveva replicato che egli era addetto ad attività di manutenzione che non si potevano svolgere da remoto, mentre il suo rapporto era già sospeso per aspettativa
- quando anche l'aspettativa stava per esaurirsi, la società aveva invitato il lavoratore a riprendere servizio dal 20 luglio 2020 nella sede di Guastalla (RE); ma egli non si era presentato, giustificando il suo inadempimento con la richiesta di essere trasferito / avvicinato a Napoli, o in Regione Campania;
- il 25 agosto 2020, la società aveva contestato l'assenza ingiustificata;
- la vicenda integrava giusta causa di licenziamento sotto il profilo della negazione dell'elemento fiduciario, dal momento che i fatti addebitati erano gravi e proporzionati alla sanzione poiché, al termine della propria aspettativa, il lavoratore non aveva ripreso servizio rimanendo assente senza titolo né giustificazione.

La Corte d'Appello di Bologna con sentenza n. 317/2022 aveva accolto in parte il reclamo del lavoratore, così motivando:

IN TESI) In via principale, il lavoratore aveva chiesto di ritenere il licenziamento illegittimo sostenendo che:
- la società aveva considerato la sola assenza ingiustificata dalla sede di Guastalla (RE), trascurando che egli era un malato oncologico che per tale motivo già da luglio 2019 aveva chiesto di essere trasferito / avvicinato a Napoli, o in Campania, ove si trovava la propria famiglia che lo assisteva nelle cure, e che su tale oggetto da dicembre 2019 era in corso un giudizio fra le parti
- la società non aveva evidenziato un pregiudizio consistente come ostacolo al trasferimento (art. 33 comma 5 L. 104/92), né per quale motivo non avesse adottato accomodamenti ragionevoli per agevolare la posizione del lavoratore disabile (decreto legislativo n. 216/2003);
- al contrario, il numero e la tipologia degli appalti della società in Campania avrebbero consentito agevolmente di impiegare il lavoratore in cantieri prossimi alla sua residenza familiare, né la sua utilizzazione in quella regione avrebbe rappresentato un onere o pregiudizio di sorta, bensì un risparmio, sia impiegandolo come manutentore "volante" che si sposta da un capo all'altro della regione, sia come manutentore addetto a presidio fisso.
Secondo la Corte d'appello, invece, la domanda di tesi era infondata poiché - per invalidare il licenziamento - non era decisivo che il lavoratore potesse avere diritto ad essere assegnato a una sede diversa (Napoli) rispetto a quella originaria nella quale doveva riprendere servizio alla fine del periodo di aspettativa (Guastalla).
Per giustificare il proprio rifiuto della prestazione, il lavoratore aveva fatto valere l'eccezione di inadempimento della società, evidenziando che nel luglio 2019 egli era stato riconosciuto invalido al 100%, con diritto alla indennità di accompagnamento, e portatore di handicap grave, e che nel dicembre 2019 aveva convenuto in giudizio la società facendo valere il proprio diritto ad essere trasferito a Napoli.
Era vero che, durante la sua lunga malattia, nella zona geografica richiesta dal lavoratore si era liberati posti, che tuttavia la società aveva coperto con altri lavoratori immediatamente disponibili, escludendo di destinarvi *Parte_1* perché egli era ancora in malattia (pag. 5 sentenza). E, secondo la Corte d'Appello, quest'ultimo argomento non era persuasivo poiché il posto vacante poteva essergli assegnato, in considerazione del diritto al trasferimento di cui all'art 33 L. 104/92, per poi essere coperto temporaneamente da altro collega durante l'assenza per malattia del titolare.
Tuttavia, l'impugnazione del licenziamento non poteva essere accolta poiché mancava la prova della tempestiva conoscenza della specifica condizione di portatore di handicap grave, prima della PEC del 16 settembre 2019.
E, anche ammesso che adeguata informazione fosse stata fornita già con la lettera diffida dell'11 luglio 2019, mancava la prova che, riprendendo servizio a Guastalla, il lavoratore non avrebbe potuto proseguire utilmente la terapia oncologica in corso a Napoli.
Si trattava dell'eccezione di inadempimento ex art. 1460 cc, la quale imponeva di bilanciare i contrapposti interessi delle parti nei seguenti termini:
* il licenziamento non era fondato su giustificato motivo oggettivo (caso nel quale la società avrebbe dovuto dimostrare di non essere in grado di adottare accomodamenti ragionevoli alternativi), bensì su giusta causa per assenza ingiustificata (caso nel quale il lavoratore avrebbe dovuto dimostrare quali ostacoli impedivano la ripresa del servizio a Guastalla)
* pur essendo intuibile che, in un contesto familiare, le cure oncologiche sarebbero state agevolate, il bilanciamento dei contrapposti interessi imponeva al lavoratore di eseguire la prestazione in modo diligente e con buona fede
* anche qualora il lavoratore avesse avuto diritto al trasferimento a Napoli, non per questo era legittimo il rifiuto della prestazione a Guastalla; infatti, il diritto al trasferimento non era stato già accertato all'epoca del licenziamento (mentre nel presente giudizio poteva essere valutato solo sommariamente), ed in tutti i casi il rifiuto della società di disporlo non era un inadempimento così grave da legittimare l'integrale rifiuto della prestazione.

In conclusione, a prescindere dal fatto che la società avesse avuto, o meno, la possibilità di adottare accomodamenti ragionevoli, funzionali al miglior impiego del lavoratore a fronte delle sue patologie e necessità di assistenza familiare (onere a carico della società), in tutti i casi egli non aveva provato condizioni di salute che gli impedissero di riprendere servizio nella sede originaria piuttosto che in quella del rivendicato trasferimento (onere a carico del lavoratore). Quindi, il licenziamento si fondava su assenza ingiustificata, effettiva e protratta, e quindi era legittimo.
IN IPOTESI) In via subordinata il lavoratore aveva chiesto che il licenziamento per giusta causa fosse riqualificato come giustificato motivo soggettivo, con il conseguente riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso.
Quest'ultima domanda era fondata e quindi, in parziale riforma della sentenza del Tribunale, la società era stata condannata al pagamento della indennità sostitutiva del preavviso pari a 15 giorni di retribuzione oltre accessori.

La Corte di Cassazione con ordinanza n. 30080/2024 aveva accolto due motivi del ricorso del lavoratore, ed assorbito gli altri quattro, e di conseguenza aveva cassato la sentenza di secondo grado, con rinvio a questa Corte per nuovo esame nel merito. In particolare, questi i motivi accolti:
Motivo III°) violazione e falsa applicazione dell'art 1460 cc, per avere la Corte d'appello respinto la relativa eccezione del lavoratore senza verificate i contrapposti inadempimenti, e soprattutto per avere ritenuto che il lavoratore non potesse rifiutare la propria prestazione nella sede di Guastalla, pur non essendo tale rifiuto contrario a buona fede
Motivo V°) violazione e falsa applicazione dell'art. 3 comma 3 D. Lgvo n. 216/2003, della direttiva CE 78/2000, della Convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità nonché dell'art. 33 L. 104/92, per avere negato al lavoratore disabile le tutele previste da tali norme.
Invece, questi i motivi assorbiti:
Motivo I°) omessa pronuncia sulla domanda relativa alla dichiarazione del diritto del lavoratore di essere trasferito / avvicinato a Napoli, o in Campania, introdotta tempestivamente nel giudizio di impugnazione del licenziamento secondo il rito Fornero, ed ammissibile perché fondata sugli stessi fatti costitutivi della stessa impugnazione del licenziamento
Motivo II°) omessa pronuncia sulla domanda relativa alla dichiarazione del diritto del lavoratore al trasferimento quale omesso esame di un fatto decisivo, pur tempestivamente introdotto in giudizio
Motivo IV°) omesso esame di un ulteriore fatto decisivo, tempestivamente introdotto in giudizio / omessa pronuncia sulla circostanza che il lavoratore aveva giustificato la propria mancata ripresa del servizio in Guastalla anche per la coincidenza temporale con il picco della pandemia Covid – 19 verificatosi in quel periodo poiché, viste le sue condizioni precarie di salute (immunosoppressione dovuta alle cure oncologiche), lo spostamento da Napoli a Guastalla avrebbe rappresentato un pericolo gravissimo per la sua incolumità
Motivo VI°) ancora omesso esame di un fatto decisivo / omessa pronuncia sulla dedotta violazione dei diritti del lavoratore ai sensi dell'art. 3 comma 3 D. Lgvo n. 216/2003, della Direttiva CE 78/2000, della Convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità e dell'art. 33 L. 104/92.
E questa la motivazione dell'ordinanza rescindente di accoglimento dei motivi III) e V):
<< *….pur essendo incontestabile che il lavoratore si trovasse in una condizione di disabilità rilevante secondo il diritto dell'Unione, la Corte territoriale ha esplicitamente dichiarato di voler "prescindere dalla valutazione di sussistenza o meno di una possibilità che* CP_1 *adottasse ragionevoli accomodamenti funzionali al miglior impiego del* Parte_1 *in considerazione delle sue patologie e limitazioni", assumendo che, invece, era il lavoratore a dover dimostrare "l'impossibilità di riprendere servizio a Guastalla" in ragione delle sue condizioni di salute;*
*l'assunto non è conforme allo statuto di speciale protezione che l'ordinamento interno e comunitario stabilisce per le persone con disabilità;*

*il d. lgs. n. 216/2003, 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);*
*in seguito alla condanna dell'Italia da parte della CGUE 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 l. 9 agosto 2013, n. 99, ha inserito nel testo dell'art. 3 d. lgs. n. 216/2003, 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";*
*la Convenzione ONU definisce (art. 2) per "discriminazione fondata sulla disabilità qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole"; per "accomodamento ragionevole" intende "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali";*
*in ambito comunitario, la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, dopo una serie di considerando, all'art. 1 sancisce che essa "... mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate (su) ... gli handicap (...) per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento". L'art. 5 poi, intitolato "Soluzioni ragionevoli per i disabili", statuisce: "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. [...]";*
*è pacifico che tale cornice normativa operi in ogni fase del rapporto di lavoro, non solo nel caso di licenziamento (cfr. Cass. n. 6497/2021);*
*Orbene, la Corte territoriale, nell'applicare l'art. 1460 comma 2 cc, alla stregua del quale il lavoratore può rifiutarsi di eseguire la prestazione a proprio carico solo ove tale rifiuto, avuto riguardo alle circostanze del caso concreto, non risulti contrario a buona fede (cfr. per tutte Cass. n. 11408/2018), avrebbe dovuto tenere in adeguato conto "la entità dell'inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi regolato dal contratto" così come "la concreta incidenza del detto inadempimento datoriale su fondamentali esigenze di vita e familiari del lavoratore" (cfr., tra le altre, Cass. n. 4404/2022, pure richiamata dalla Corte territoriale, che ribadisce la già citata Cass. n. 11408/2018); pertanto, non avrebbe dovuto "prescindere" – come invece ha dichiarato di fare – dalla consistenza dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli gravanti sul datore di lavoro nei confronti della persona con disabilità (cfr. Cass. n. 6497/2021, cui si rinvia, anche ai sensi dell'art.*

*118 disp. att. c.p.c., per ogni ulteriore aspetto qui non affrontato), dotata di peculiare protezione a salvaguardia di fondamentali esigenze di vita e di salute, tanto che il rifiuto di accomodamento ragionevole costituisce atto discriminatorio, come tale affetto da nullità, di cui certo il datore di lavoro non può trarre vantaggio in alcun modo; solo in tale contesto la Corte bolognese avrebbe dovuto valutare l'entità dell'inadempimento della società e verificare se il rifiuto opposto dal dipendente fosse o meno contrario a buona fede;*
*val la pena evidenziare che questa Corte, ad esempio, ha considerato legittimo "il rifiuto opposto dal lavoratore alla richiesta, avanzata dal datore, di svolgimento di compiti aggiuntivi, incompatibili con l'adibizione costante del prestatore ad un impegno lavorativo gravoso nonché ostativi al recupero delle energie psicofisiche ed alla cura degli interessi familiari del medesimo, (escludendosi) una condotta di insubordinazione […] (Nella specie, la S.C. ha ritenuto legittimo il rifiuto di una guardia giurata - con turni quotidiani di lavoro, mantenuti nel tempo pur in assenza di comprovate esigenze aziendali, con orario dalle 23,55 alle 6.00 e dalle 16.00 alle 22.00 - di eseguire, al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, il compito aggiuntivo di riscossione delle fatture, Cass. n. 12094 del 2018) >>.*

*Parte_1* aveva introdotto il presente giudizio di rinvio con ricorso in riassunzione ai sensi della L. 92/2012.
Ripercorsa l'intera vicenda giudiziale, fino all'ordinanza rescindente che aveva cassato la sentenza di rigetto dell'impugnazione del licenziamento, aveva ribadito le conclusioni originarie, rivendicando in tesi che - previa dichiarazione del proprio diritto ad essere trasferito / avvicinato a Napoli, o comunque in Campania, già dal luglio 2019 - il licenziamento per giusta causa fosse annullato ai sensi dell'art. 18 comma 4 L. 300/1070, con condanna della società alla reintegra nel posto di lavoro più vicino al domicilio familiare ed al pagamento dell'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (base retributiva mensile di euro 1.552,57), dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra, con accessori ai sensi dell'art. 429 cpc, ed oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.

La *CP_1* si era costituita per resistere con gli argomenti sviluppati di seguito ai punti A, B, C e D, chiedendo quindi di respingere l'impugnazione del licenziamento.
A) Assenza di inadempimento da parte della datrice
In proposito, la società replicava all'ordinanza rescindente, secondo la quale la condizione di salute del lavoratore avrebbero imposto accomodamenti ragionevoli anche quanto alla sede di servizio. Per contro, la datrice ribadiva che, se anche avesse avuto diritto all'assegnazione di una sede più agevole, non per questo il lavoratore avrebbe potuto rifiutare in toto la propria prestazione, poiché nemmeno aveva dimostrato che le condizioni di salute gli impedissero di riprendere servizio a Guastalla.
Del resto, era inverosimile che, trasferendosi in Emilia-Romagna, egli fosse costretto a sospendere le terapie antitumorali già in corso in Campania nel lungo periodo di malattia iniziato nel gennaio 2019.
Ed ancora prima, era infondato anche l'originario argomento del lavoratore che assumeva di avere necessità sanitarie di essere trasferito proprio a Napoli, mentre nessun riscontro era fornito sull'affermazione che tale trasferimento fosse condizione necessaria per svolgere adeguata terapia antitumorale.
Anzi, era persino intuitivo che tale terapia potesse proseguire in Emilia-Romagna dove, quando il lavoratore era in servizio a Parma, all'inizio del 2019 era già avvenuta la sua diagnosi seguita dalle prime cure.
B) Limiti degli accomodamenti ragionevoli esigibili
In proposito, la società ribadiva ancora una volta di non essersi sottratta all'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, bensì di essere stata nell'impossibilità di concedere al lavoratore l'unica misura da questi richiesta, ovvero il rientro / avvicinamento a Napoli, per mancanza di posti dovuta alla contrazione dei servizi e dei relativi organici oggetto degli appalti ricevuti in quell'area.

In particolare:
* la condizione di handicap grave era stata riconosciuta il 9 agosto 2019, e quindi era stata comunicata alla società il 16 settembre 2019, motivo per cui la prima richiesta di trasferimento (diffida di luglio 2019) ancora non era assistita dall'art. 33 L. 104/1992, secondo il quale, ove possibile, il lavoratore invalido può scegliere la sede più vicina al proprio domicilio
* l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli non era assoluto ed incondizionato, per il principio generale per cui nessuno può essere tenuto all'impossibile, per es. creando un posto di lavoro che non esiste; in tale senso, l'unica misura richiesta dal lavoratore era rientrare in servizio a Napoli, mentre nel caso in esame si dovevano escludere tutte le altre misure possibili ipotizzabili
* all'epoca tale trasferimento in concreto non era impraticabile, né a Napoli né nell'intera Regione Campania, poiché la società aveva occupati per intero sia i presidi fissi di Napoli (ove erano previsti 10 manutentori) sia i posti dei 6 manutentori "volanti" destinati a spostarsi nel resto della Regione (vedi descrizione analitica pag. 5 e 14/15 memoria di costituzione nel giudizio di rinvio).
C) Posti disponibili per la risoluzione dei rapporti di *Parte_2* e *Persona_1*
Per replicare in modo ancora più analitico al lavoratore, secondo il quale all'epoca a Napoli e in Campania ci sarebbero stati posti disponibili per il suo trasferimento, la società chiariva la sorte dei rapporti di lavoro dei manutentori *Parte_2* e *Persona_1*, e di chi in seguito era subentrato nelle rispettive posizioni (vedi descrizione analitica pag. 5 e 17 memoria di costituzione nel giudizio di rinvio).
In particolare:
- il rapporto di *Pt_2* si era risolto il 12 aprile 2019 e quindi egli era stato sostituito da *Persona_2* rientrato da un congedo straordinario; di conseguenza, la vicenda relativa al posto di *Pt_2* nel caso in esame era irrilevante, poiché soltanto mesi dopo, nel luglio 2019, *Parte_1* aveva comunicato la propria condizione di salute e la relativa richiesta di trasferimento a Napoli.
- il rapporto con *Per_1* si era risolto il 30 agosto 2019 ed egli era stato sostituito da *[...] CP_2*, recuperato perché in esubero dalla commessa Auchan; è vero che all'epoca il ricorrente aveva già effettuato la diffida dell'11 luglio 2019, ma egli aveva poi comunicato alla società il riconoscimento del proprio handicap grave solo il 16 settembre 2019; quindi, prima di quest'ultima comunicazione, la società non era obbligata ad attivarsi per assolvere asseriti obblighi di attuare accomodamenti ragionevoli, che ancora non erano sorti a suo carico.
Per di più, nemmeno si poteva ipotizzare che l'obbligo di accomodamenti ragionevoli avesse imposto alla società di assegnare a *Parte_1* una delle due posizioni liberate da *Pt_3* e da *Per_1*, per poi dover comunque trasferire temporaneamente sulle medesime posizioni altri lavoratori in attesa della sua guarigione.
Infatti, l'obbligo in esame incontra il limite dei diritti dei terzi, che non possono subire un trattamento di sfavore da parte di misure organizzative mirate a tutelare il collega disabile, se le stesse incidono in modo negativo sulle loro mansioni o sugli altri aspetti del rapporto, come il luogo di lavoro, gli orari ecc. Insomma, a tutela dei diritti dei terzi, non era pensabile di assegnare in modo stabile a *Parte_1* i posti liberati da *Pt_3* / *Per_1*, per poi destinare temporaneamente altri colleghi alla sostituzione del lavoratore assente per malattia, con la prospettiva che, a conclusione della stessa malattia, egli sarebbe rientrato in servizio e loro sarebbero stati destinati ancora altrove.
Inoltre, l'obbligo di accomodamenti ragionevoli incontrava l'ulteriore limite degli oneri organizzativi eccessivi, da valutarsi in relazione alle particolarità dell'impresa ed alla entità delle sue risorse, poiché il datore non può essere costretto ad alterare i propri equilibri finanziari. "*Non può escludersi che, anche in presenza di un costo sostenibile, circostanze di fatto rendano la modifica organizzativa priva di ragionevolezza, avuto riguardo ad es. all'interesse di altri lavoratori eventualmente coinvolti*" (Cass. n. 6497/2021).
D) Eccezione di inadempimento ex art. 1460 cc

In tutti i casi, secondo la società, rimaneva decisivo l'ulteriore profilo di infondatezza dell'impugnazione del licenziamento, perché il lavoratore non aveva dimostrato l'impossibilità di prendere servizio a Guastalla.
Anche volendo ipotizzare che egli avesse diritto al trasferimento a Napoli, negatogli dalla società, rimaneva comunque ingiustificata la sua assenza a Guastalla, giusta causa di licenziamento.
Il ricorrente aveva lavorato in Emilia-Romagna già dall'anno 2013 fino al 2018, e quindi aveva scelto per anni di fare la vita del pendolare fra Parma e Napoli, dove continuava a risiedere la sua famiglia.
Per di più, poiché fino alla fine del 2018 egli era stato in servizio a Parma, ove era avvenuta la diagnosi iniziale della patologia oncologica (doc. 19 ric. 1°), dopo il lungo periodo di malattia trascorso in famiglia a Napoli (da gennaio 2019 a luglio 2020), egli avrebbe potuto proseguire le relative cure in Emilia-Romagna (anche considerato il notorio livello di eccellenza della sanità pubblica di quella Regione).

§§§

Secondo il Collegio, quale giudice del rinvio, l'impugnativa del licenziamento va accolta.
La presente decisione discende dai motivi del ricorso in cassazione dello stesso lavoratore, già accolti nell'ordinanza rescindente, ovvero:
- il motivo III) relativo all'eccezione di inadempimento ex art. 1460 cc per l'assenza ingiustificata da Guastalla, erroneamente ritenuta dalla società giusta causa di licenziamento
- il motivo V) relativo all'obbligo datoriale di ragionevoli accomodamenti, violato dalla società per avere negato il precedente trasferimento a Napoli.
E ancora, la presente decisione discende anche dagli ulteriori motivi, assorbiti nella stessa ordinanza e qui riproposti dal lavoratore.
In particolare, secondo il Collegio, è fondato il diritto di *Parte_1* ad essere trasferito a Napoli, o nella Regione Campania, già dal luglio 2019, in concomitanza con la diffida relativa alla diagnosi di neoplasia ed alla conseguente lunga malattia con sottoposizione a cure salvavita, che rendevano necessario essere assistito dalla famiglia residente a Napoli (moglie e due figli maggiorenni), piuttosto che vivere da solo in Emilia-Romagna.
Di riflesso, era di buona fede la condotta del lavoratore che non aveva preso servizio a Guastalla nell'agosto 2020, proprio in quanto disabile per patologia tumorale e relative terapie salvavita che lo rendevano immunodepresso e ancora bisognoso di assistenza da parte della famiglia, come lui residente a Napoli.
A proposito, l'ordinanza rescindente era stata chiara nel cassare la sentenza di secondo grado per avere respinto l'eccezione ex art. 1460 cc del lavoratore ritenendo che egli non avesse provato di essere in buona fede quanto all'assenza ingiustificata a Guastalla (luglio 2020). Infatti, l'ordinanza rescindente aveva ritenuto errato che la sentenza di secondo grado avesse individuato tale questione come "più liquida", ovvero tale da rendere di per sé legittimo il licenziamento, trascurando che in precedenza la stessa società avesse violato l'obbligo di accomodamenti ragionevoli che imponeva di trasferire il lavoratore a Napoli (luglio 2019).
Accomodamenti ragionevoli e trasferimento a Napoli
In proposito, secondo il Collegio, la società non aveva assolto l'onere della prova sull'obbligo di accomodamenti ragionevoli, nei termini ribaditi anche nell'ordinanza rescindente.
In proposito, la situazione controversa va valutata alla luce della dettagliata narrativa della memoria di costituzione in sede di rinvio.
La società aveva spiegato che, nell'ambito degli appalti relativi alle sedi fisse di manutentore a Napoli (10 posti) ed alle sedi volanti di manutentore in Campania (6 posti), la collocazione pretesa dal lavoratore non avrebbe potuto essere attuata nonostante che nel frattempo si fossero verificate delle disponibilità sulla posizione di due altri manutentori. Infatti:
-> il posto liberato dal collega *Pt_2* il cui rapporto si era risolto nell'aprile 2019, era stato occupato dal collega *Per_2*

-> il posto liberato dal collega *Per_1* , il cui rapporto si era risolto nell'agosto 2019, era stato occupato dal collega *CP_2*
Infatti, per escludere il diritto di *Parte_1* ad occupare uno dei due posti, la società aveva evidenziato che
-> la vicenda Spinosa (aprile 2019) aveva preceduto la diffida (luglio 2019) ed a maggior ragione la comunicazione dell'avvenuto riconoscimento di handicap grave (settembre 2019), e quindi nessun obbligo poteva avere all'epoca la datrice nei confronti del lavoratore
-> la vicenda *Per_1* (agosto 2019), seppur successiva alla stessa diffida, aveva preceduto la successiva comunicazione di riconoscimento di handicap grave, e quindi di nuovo nessun obbligo poteva avere la società quanto ad accomodamenti ragionevoli che ancora non era suo onere adottare.
La società evidenziava che, in entrambi i casi, sui due posti ex Spinosa ed ex *Per_1* non aveva assunto nuovo personale, bensì destinato manutentori già dipendenti che rientravano in servizio su Napoli da altre vicende ( *Per_2* da congedo straordinario, *CP_2* da esubero su altri cantieri). A maggior ragione, *Parte_1* non poteva rivendicare il diritto a quei posti poiché l'obbligo degli accomodamenti ragionevoli si arrestava di fronte ai diritti dei terzi.
Per contro, il Collegio concorda con la difesa di *Parte_1* , a proposito del fatto che le vacanze dei due posti non potevano essere valutate, come pretendeva la società, con riferimento alla data in cui i rispettivi posti si erano liberati per essersi risolti i rapporti di lavoro dei precedenti titolari (aprile 2019 per *Pt_2* agosto 2019 per *Per_1* ).
Al contrario, era dirimente il momento successivo nel quale la società aveva destinato i dipendenti *Per_2* e *CP_2* sui medesimi posti scoperti, facendo sì che tali disponibilità venissero meno.
Ma è fondamentale considerare che la società non aveva dedotto né provato in quale momento *Per_2* era stato destinato al posto ex *Pt_2* né *CP_2* al posto ex *Per_1* . Pertanto, nemmeno sarebbe possibile verificare se la copertura dei due posti fosse stata precedente o successiva alla diffida (luglio 2019) e/o alla successiva comunicazione del verbale relativo al riconoscimento della condizione di handicap grave (settembre 2019).
Del resto, la consolidata giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 6497/2021, n. 15002/2023, n. 31471/2023, n. 35850/2023, n. 10568/2024, n.14307/2024, n. 605/2025, n. 12270/2025), non subordina la tutela del lavoratore disabile al formale riconoscimento della condizione di handicap grave, bensì alla oggettiva esistenza della sua disabilità, secondo la nozione euro-unitaria. E nel caso in esame è pacifico che la patologia tumorale, con la relative cure oncologiche, avesse posto *Parte_1* in posizione di handicap rispetto alle mansioni operaie di manutentore, così come descritta dalla Direttiva 2000/78 (condizione patologica causata da una malattia, curabile o meno, dalla quale derivi una limitazione che interagisce con barriere di diversa natura finendo per ostacolare la partecipazione piena ed effettiva del lavoratore alla vita professionale in modo duraturo).
Da questo punto di vista, è quindi inevitabile ritenere che la società non aveva dimostrato di avere preso in adeguata considerazione la richiesta del lavoratore disabile di essere trasferito a Napoli (esplicitata nella diffida di luglio 2019, ed ancora nelle successive richieste di settembre e ottobre 2019), nel momento in cui aveva gestito le nuove collocazioni su due posizioni che nel medesimo arco di tempo pacificamente si erano liberate nella stessa località.
Il Collegio concorda con la difesa di *Parte_1* anche a proposito del fatto che, quale accomodamento ragionevole, il diritto di essere trasferito a Napoli non confliggeva con le posizioni di terzi.
In proposito, già la sentenza della Corte d'appello di Bologna, confermata sul punto dall'ordinanza rescindente, aveva superato l'argomento secondo il quale la società non era tenuta a collocare a Napoli un manutentore perché già da tempo assente per malattia duratura. Al contrario, secondo la Corte, il diritto al trasferimento esisteva a prescindere dalla condizione di malattia, di riflesso alla quale la società avrebbe dovuto fare fronte alle necessità aziendali con altro personale in sostituzione temporanea (assunto a termine, distaccato temporaneamente ecc.).

Quanto detto finora dimostra la irrilevanza dell'ulteriore argomento della società, secondo il quale il lavoratore non poteva rivendicare il diritto ad essere assegnato in sovrannumero rispetto ai posti disponibili, ovvero creando ulteriori postazioni (fisse o volanti), poiché l'obbligo di accomodamenti ragionevoli non si può tradurre in uno stravolgimento della organizzazione datoriale. Al contrario, in concreto, il diritto al trasferimento poteva essere attuato già coprendo i posti ex *Pt_2* / *Per_1*, e quindi senza alcuna necessità di crearne stabilmente di nuovi.
In conclusione, in linea con la consolidata giurisprudenza di legittimità in tema di riparto degli oneri fra le parti in tema di accomodamenti ragionevoli (Cass. n. 6497/2021, n. 15002/2023, n. 31471/2023, n. 35850/2023, n. 10568/2024, n.14307/2024, n. 605/2025, n. 12270/2025), nel caso in esame emerge la violazione datoriale dell'obbligo di astenersi da condotte discriminatorie nei confronti dei lavoratori disabili, senza che nemmeno fosse richiesto alla società di attivarsi alla ricerca di misure organizzative ragionevoli idonee a consentire al lavoratore una collocazione utile per ovviare la condizione di disabilità.
E ancora, considerato lo sviluppo della vicenda e le richieste del lavoratore, uno dei due posti che si erano liberati nel 2019 avrebbero dovuto essergli assegnati con preferenza poiché egli, non solo dall'inizio del 2019 si trovava già nella condizione sanitaria che nei mesi successivi aveva portato al riconoscimento della massima invalidità civile e dell'handicap grave, ma tale condizione la aveva già anticipata nella diffida di luglio 2019 con cui aveva chiesto il trasferimento, per poi ribadirla nelle successive comunicazioni di settembre e ottobre 2019.
Di conseguenza, non si può dire che la società fosse venuta a conoscenza della circostanza su cui si fonda l'obbligo di accomodamenti ragionevoli solo nel settembre 2019, con la formale comunicazione del verbale della commissione medica, dal momento che la disabilità secondo la nozione euro-unitaria era nota già da luglio 2019.
In tutti i casi, il licenziamento era stato intimato l'anno successivo nel settembre 2020, dopo che nel frattempo il lavoratore aveva usufruito del periodo di malattia previsto dal contratto collettivo, del congedo ex D. Lgvo n. 119/2011 e dell'aspettativa non retribuita. A maggior ragione, quindi, al momento del licenziamento, la società era da tempo ampiamente informata dell'esistenza di una patologia grave, delle sue conseguenze di lungo periodo anche quanto alle necessità di assistenza familiare in Campania.
Infine, la stessa vicenda del rifiuto di trasferimento a Napoli era ribadita ancora nelle difese disciplinari, rese dal lavoratore nelle giustificazioni di agosto 2020 in replica all'addebito disciplinare di luglio 2020 relativo all'assenza ingiustificata da Guastalla. Quindi, in nessun caso, la società poteva sostenere di avere licenziato il lavoratore ignorando i presupposti del suo diritto ad essere trasferito in Campania.
Eccezione di inadempimento e assenza da Guastalla
Appurato che il lavoratore disabile aveva diritto di essere trasferito a Napoli già da luglio 2019, e che il diniego della società aveva violato l'obbligo di accomodamenti ragionevoli, va affrontata l'ulteriore questione, dirimente ai fini della legittimità del licenziamento, ovvero se il rifiuto di prendere servizio a Guastalla (RE) fosse giustificato ai sensi dell'art. 1460 cc.
Secondo il Collegio, la risposta positiva deriva dall'applicazione dei principi enunciati nell'ordinanza rescindente a proposito del fatto che la sentenza di secondo grado aveva errato pretendendo che il lavoratore dimostrasse l'impossibilità di proseguire In Emilia-Romagna le cure oncologiche già in corso a Napoli, e concludendo che la mancata dimostrazione di tale impossibilità rappresentava questione "più liquida" per ritenere di per sé fondata la giusta causa di licenziamento.
Per contro, è decisivo considerare che la valutazione dei rispettivi inadempimenti imposta dall'art. 1460 cc non poteva prescindere dalla originaria violazione datoriale dell'obbligo di ragionevoli accomodamenti, ed a maggior ragione dalle relative conseguenze sulle fondamentali esigenze di vita del lavoratore, anche quanto alla necessità di assistenza familiare nel corso delle cure oncologiche (punto 2.2, pag. 8 ordinanza rescindente).

È evidente, infatti, la contraddizione insita nella decisione cassata che aveva ritenuto, da un lato, il diritto del lavoratore disabile ad essere collocato a Napoli anche in funzione dell'assistenza familiare necessitata dalle cure oncologiche, e dall'altro lato, che per contrastare il successivo trasferimento a Guastalla l'unica questione dirimente riguardava l'impossibilità di proseguire le cure già in corso a Napoli.
Così ragionando, infatti, la decisione cassata aveva trascurato in toto l'ampiezza della tutela spettante al lavoratore disabile, così come affermata nell'ordinanza rescindente, in linea con la giurisprudenza di legittimità già citata.
Così individuata la regola di giudizio, secondo il Collegio è inevitabile ritenere giustificata la mancata presa di servizio del lavoratore a Guastalla, dal momento che in costanza della malattia oncologica e delle relative cure, avendo peraltro egli diritto già dall'anno precedente ad essere stabilmente collocato a Napoli, a prescindere dal fatto che nell'Emilia-Romagna si potessero proseguire analoghi trattamenti a quelli già in corso a Napoli, nulla consentiva alla società di imporre al lavoratore di trasferirsi da solo ad oltre 600 km di distanza dalla propria famiglia.
E ciò a maggior ragione considerando che nel luglio 2020 era ancora in corso la pandemia di Covid 19, che aveva avuto un picco di diffusione e gravità proprio nelle regioni centro settentrionali del paese, condizione ambientale che avrebbe ulteriormente aggravato le difficoltà sanitarie di *Parte_1* , nonché la soluzione delle questioni pratiche relative al fatto di abitare da solo in Emilia-Romagna, e pendolare su Napoli per motivi familiari.
In conclusione, il bilanciamento dei contrapposti inadempimenti imposto dall'art. 1460 cc dimostrava che il rifiuto di *Parte_1* di prendere servizio a Guastalla era ampiamente giustificato dal precedente inadempimento datoriale di obblighi fondamentali per la tutela del lavoratore disabile, motivo per cui la va esclusa giusta causa di licenziamento.
Tutela applicabile
Nel suo ricorso in riassunzione, il lavoratore aveva ribadito le conclusioni già rese nei gradi precedenti di giudizio, chiedendo in tesi la tutela dell'art. 18 comma 4 L. 300/1970, che pacificamente spetta una volta superate le questioni controverse nel senso finora detto.
Di conseguenza, esclusa la giusta causa per insussistenza del fatto, il licenziamento va annullato con condanna della società alla reintegra nel posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (in proposito è pacifica la somma di euro 1.552,57, pag. 22 ric. in riassunzione), dal licenziamento di settembre 2020 fino alla reintegra effettiva, nel limite massimo di 12 mensilità della stessa retribuzione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma mensilmente rivalutata.
La società è tenuta altresì al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo arco di tempo dal licenziamento alla reintegra effettiva.
Spese di lite
Le spese di tutti i gradi e fasi seguono la soccombenza della società, liquidate come da dispositivo in relazione agli importi minimi dello scaglione di valore indeterminabile di complessità bassa, esclusa la fase istruttoria che non si è tenuta in nessuno dei gradi e fasi, tutti risolti con discussione e decisione sulla base degli atti e dei documenti.
Va infine disposta la distrazione di tali spese in favore dei procuratori del ricorrente, che si sono dichiarati antistatari.

**P.Q.M.**

Il Collegio, definitivamente pronunciando quale giudice del rinvio ai sensi della L. 92/2012,
in accoglimento dell'impugnazione proposta da *Parte_1* nei confronti della spa *CP_1* , annulla il licenziamento per giusta causa intimato in data 8 settembre 2020, e condanna la società alla reintegra nel posto di lavoro a Napoli, o in regione Campania, ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal licenziamento fino alla reintegra effettiva, nel limite massimo di 12 mensilità della stessa retribuzione, oltre rivalutazione monetaria ed

interessi legali sulla somma mensilmente rivalutata; condanna altresì la società al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo arco di tempo dal licenziamento alla reintegra effettiva.
Condanna la società al pagamento delle spese di lite dell'intero giudizio, liquidate in:
- €. 3.689,00 per il primo grado
- €. 3.473,00 per il secondo grado
- €. 2.757,00 per la cassazione
- €. 3.473,00 per il presente rinvio,

oltre spese generali 15%, Iva e Cpa.
Dispone la distrazione delle stesse spese in favore dei procuratori antistatari Ernesto Maria Cirillo, Francesco Cirillo e Luca De Simone.
Firenze, 17 giugno 2025.

La Consigliera est. La Presidente
*dr. Roberta Santoni Rugiu* *dr. Maria Lorena Papait*