



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**In nome del Popolo Italiano**  
**il Tribunale di Ivrea**

in composizione monocratica, in persona del Giudice del Lavoro dott.  
Matteo Buffoni, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa n. 424/2016 R.G. Lav., promossa da **OFFICINE**  
**XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** S.R.L. in persona del legale rappresentante  
*pro tempore*, con sede in Busano (TO), Via Rolando Perino n. 62/B,  
elettivamente domiciliata in Torino, Corso Vittorio Emanuele II n. 170  
presso lo studio degli Avv.ti Stefano Cuffaro e Gianluca Vallero, che la  
rappresentano e difendono come da procura in calce al ricorso in  
opposizione

-opponente-

contro **COMASSONI GIUSEPPINA**, nata a Firenze il 3/1/1971 e residente  
in Front Canavese (TO), Via Riviera n. 6, elettivamente domiciliata in  
Torino, Via Michele Schina n. 6 presso lo studio degli Avv.ti Silvia  
Ingegneri ed Elena Fava, che la rappresentano e difendono come da procura  
in calce al ricorso *ex art. 1, comma 48, legge 92/2012*

-convenuta-



## CONCLUSIONI DELLE PARTI

### Per l'opponente

Come da ricorso depositato il 20/4/2016

### Per il convenuto:

Come da memoria di costituzione depositata il 19/9/2016

## MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso *ex art.* 1, comma 48, legge 92/2012 depositato il 20/4/2015 la sig.ra ██████████ esponeva le seguenti circostanze:

- la ricorrente prestava la propria attività lavorativa alle dipendenze di ██████████ s.r.l. fin dal 2002, inizialmente con contratto a tempo determinato, poi in regime di somministrazione ed infine, a decorrere dall'11/2/2002, in forza di contratto a tempo indeterminato;
- ██████████ s.r.l. aveva per oggetto sociale *“produzioni e lavorazioni meccaniche, produzioni particolari e commercializzazione dei beni prodotti”* e la ricorrente svolgeva mansioni di operaia qualificata con inquadramento nel III livello del C.C.N.L. per gli addetti alla piccola industria metalmeccanica;
- nel corso del tempo la sig.ra ██████████ veniva adibita a diversi reparti, ma negli ultimi otto anni era stabilmente assegnata alle mansioni di addetta alle macchine CNC presso il reparto FAMAR per la produzione di “flange” e “crociere”. L'attività della ricorrente consisteva nel prelevare i pezzi grezzi dai cassoni, caricarli sulle macchine, impostare la lavorazione, prelevare i pezzi dalle



macchine, misurarli, sbavarli, limarli e riporli nei cassoni dei pezzi finiti;

- a partire dal 2004 alla sig.ra ██████ veniva diagnosticata una discopatia, poi degenerata in ernia discale. La lavoratrice, visitata più volte dal medico competente, veniva sempre dichiarata “idonea con prescrizioni”;
- nel maggio 2013 la sig.ra ██████ si sottoponeva ad un’operazione di erniectomia e le sue condizioni di salute miglioravano nettamente;
- tuttavia il 3/3/2014 ██████ s.r.l. inviava alla ricorrente una lettera in cui si preannunciava l’intenzione dell’azienda di chiedere una visita specialistica da parte del dipartimento di medicina del lavoro del CTO di Torino al fine di individuare la capacità lavorativa residua della sig.ra Tomassoni. Contestualmente quest’ultima veniva sospesa dal servizio con pagamento della retribuzione;
- la suddetta visita veniva effettuata nel mese di marzo del 2014 e all’esito della stessa la sig.ra ██████ veniva dichiarata non idonea *“a svolgere attività comportanti significative sollecitazioni statico-dinamiche del rachide lombo-sacrale, quali p.es. le ripetute flessione-estensioni o torsioni, il mantenimento protratto di posture incongrue, movimentazione manuali di carichi superiori a 10 kg, in condizioni ergonomiche ottimali di movimentazione (power zone). È inoltre opportuno che il rachide non venga sollecitato dalle cosiddette vibrazioni trasmesse al corpo intero con un valore*



*d'azione giornaliero, normalizzato ad un periodo di riferimento di 8 ore, superiore a 0,5 m/s (...)*”;

- Il 29/7/2014 la sig.ra ██████ veniva nuovamente sottoposta a visita da parte del medico competente, il cui giudizio sostanzialmente ricalcava quello indicato nel referto del CTO;
- a questo punto il difensore della sig.ra ██████ chiedeva formalmente la riammissione in servizio della lavoratrice, con assegnazione alle stesse mansioni svolte in precedenza o a mansioni equivalenti, ma – dopo il regolare svolgimento della procedura *ex art. 7, legge 604/1966* presso la DTL di Torino – ██████ s.r.l. intimava alla sig.ra ██████ il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, evidenziando la nocività delle mansioni a cui la lavoratrice era stata addetta fino a quel momento e l'impossibilità di impiegarla in altro modo;
- la sig.ra ██████ impugnava il suddetto licenziamento.

Tanto premesso, la sig.ra ██████ innanzitutto contestava il giudizio di inidoneità alle mansioni fino a quel momento svolte presso il reparto FAMAR, e comunque deduceva che l'azienda avrebbe potuto adibirla, in alternativa, al reparto CARDEX, al collaudo, alla registrazione e compilazione di bolle o al centralino, oppure impiegarla come autista. In ogni caso il rapporto di lavoro poteva essere trasformato da *full-time* a *part-time*. Sulla base di queste argomentazioni la sig.ra ██████ invocava la “tutela reale attenuata” di cui all'art. 18, commi 4 e 7, St. Lav.

█████ s.r.l. si costituiva in giudizio l'1/6/2015 mediante il deposito di una memoria con la quale ribadiva che, alla luce della patologia da cui era



affetta la sig.ra ██████████, le mansioni svolte presso il reparto FAMAR dovevano considerarsi nocive, in quanto comportavano continue, ripetute e quotidiane flessio-estensioni o torsioni; d'altro canto, a seguito di approfondite verifiche, era emersa l'impossibilità di trovare una nuova collocazione per la lavoratrice (nemmeno con assegnazione a mansioni inferiori o trasformazione dell'orario di lavoro da *full-time* a *part-time*), con conseguente legittimità del licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica. In ossequio agli insegnamenti della giurisprudenza di legittimità, la ricorrente non poteva pretendere che il proprio posto di lavoro fosse preservato mediante un vero e proprio stravolgimento dell'assetto organizzativo dell'azienda. Con riferimento al *quantum*, la convenuta osservava che – nella denegata ipotesi di ritenuta illegittimità del licenziamento – il Giudice avrebbe dovuto tenere conto dell'indennità di disoccupazione che la lavoratrice aveva percepito o avrebbe potuto percepire in caso di tempestiva attivazione presso l'INPS.

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa veniva istruita con l'escussione di numerosi testimoni e mediante l'espletamento di due consulenze tecniche d'ufficio (una volta ad accertare l'idoneità della lavoratrice a svolgere mansioni di addetta alle pulizie dello stabilimento, e l'altra diretta a verificare la possibilità di posizionare all'interno del reparto FAMAR delle pedane oleodinamiche in grado di elevare cassoni con sponde abbattibili e quindi idonee a eliminare o diminuire i piegamenti dell'addetto al macchinario).



Infine all'udienza del 16/2/2016 i difensori esponevano oralmente le rispettive argomentazioni e il Giudice riservava la pronuncia dell'ordinanza di cui all'art. 1, comma 49, legge 92/2012.

Con provvedimento del 24/2/2016 il Giudice accoglieva la domanda proposta dalla sig.ra ██████ sulla base dell'accoglimento di una nozione ampia di "handicap" (più estesa di quella impiegata dalla legge 68/1999) e della lettura in combinato disposto delle risultanze delle consulenze tecniche d'ufficio espletate e delle prove testimoniali assunte. In particolare il primo Giudice evidenziava che, stando alla relazione redatta dal CTU ing. Dario Grisot, con una spesa del tutto ragionevole (soprattutto se confrontata con gli interessi in gioco), pari a circa euro 10.000,00, ██████ s.r.l. avrebbe potuto adeguare la postazione di lavoro della sig.ra ██████ in modo tale da evitare un'eccessiva sollecitazione della schiera; inoltre il datore di lavoro, senza alcun costo aggiuntivo, avrebbe potuto affidare alla ricorrente compiti di pulizia dello stabilimento, rispetto ai quali il CTU dott. Antonio D'Aloja aveva constatato l'idoneità della lavoratrice (eccezion fatta per la pulizia di vetri in altezza, che però doveva ritenersi attività del tutto residuale e sporadica). Sulla base di queste considerazioni veniva applicata in favore della sig.ra ██████ la tutela reale attenuata di cui ai commi 4 e 7 dell'art. 18 St. Lav., con rigetto delle istanze formulate da ██████ s.r.l. in via subordinata circa l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*.

Con ricorso depositato il 20/4/2016 ██████ s.r.l. proponeva opposizione *ex* art. 1, comma 52, legge 92/2012 avverso la suddetta ordinanza, ribadendo le argomentazioni già sviluppate nella prima fase del giudizio e censurando il provvedimento impugnato perché reso sulla base di una non condivisibile



valutazione delle risultanze dell'istruttoria. L'opponente deduceva in particolare l'erroneità dell'opzione ermeneutica posta alla base del provvedimento censurato (fondato su una inaccettabile estensione della nozione di "handicap"); inoltre il primo Giudice aveva disatteso le conclusioni dell'ing. Grisot, il quale aveva evidenziato che l'accorgimento tecnico idoneo ad adeguare la postazione della sig.ra ██████ avrebbe dovuto essere realizzato su ciascuna delle 12 isole di lavoro del reparto FAMAR, con conseguente stravolgimento dell'organizzazione produttiva. Quanto alle mansioni di pulizia, dall'istruttoria orale era emerso che nell'organigramma dell'impresa non era presente il ruolo che secondo il primo Giudice avrebbe potuto essere assegnato alla sig.ra ██████, che dunque avrebbe dovuto essere creato *ex novo*, con conseguente sforzo dell'imprenditore ben superiore al "ragionevole accomodamento" prospettato dal giudicante. Infine non potevano essere condivise le argomentazioni svolte in punto *aliunde perceptum* e *aliunde percipiendum*. Tanto premesso, ██████ s.r.l. concludeva per la revoca dell'ordinanza del 24/2/2016 e il conseguente rigetto della domanda proposta dalla sig.ra ██████ mediante l'atto introduttivo della fase sommaria.

La sig.ra ██████ si costituiva nel giudizio di opposizione in data 19/9/2016 mediante il deposito di una memoria con la quale ribadiva le argomentazioni già sviluppate nella prima fase del giudizio e deduceva che, contrariamente a quanto sostenuto da ██████ s.r.l., il primo Giudice aveva correttamente interpretato la nozione di "handicap" e aveva fatto puntuale applicazione alla fattispecie concreta dei principi di diritto così enunciati. Nessuna censura poteva essere mossa all'ordinanza del 24/2/2016 nemmeno



sotto il profilo dell'interpretazione delle risultanze dell'indagine peritale espletata dall'ing. Grisot, né tantomeno sotto il profilo della valutazione delle dichiarazioni dei testi che avevano riferito circa le mansioni di pulizia "ordinaria" svolte in azienda da una lavoratrice addetta a tale specifico compito.

Tanto premesso, la sig.ra ██████████ concludeva per il rigetto dell'opposizione.

All'udienza del 29/9/2016 lo scrivente formulava una nuova proposta conciliativa, e le parti si riservavano di valutarla. La causa veniva comunque rinviata all'udienza del 12/1/2017 per discussione, con rigetto delle istanze istruttorie reiterate dalla sig.ra ██████████. Alla successiva udienza del 12/1/2017, essendo emersa l'impossibilità di addivenire ad una soluzione bonaria della vertenza, i difensori esponevano oralmente le rispettive argomentazioni e il Giudice si riservava di depositare la sentenza completa di motivazione entro i successivi 10 giorni.

\*\*\*

L'opposizione proposta da ████████ s.r.l. è infondata.

La dimostrazione dell'assunto richiede necessariamente un breve *excursus* giurisprudenziale e normativo.

### **1. Tutela del lavoratore in caso di sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni: evoluzione del sistema**

La giurisprudenza maggioritaria per lungo tempo ha ritenuto che fosse legittimamente esperibile il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel caso di accertata e irreversibile inidoneità fisica o psichica del lavoratore, non ravvisando un suo diritto ad essere assegnato ad altre



mansioni (Cass., sentenza n. 4012/1998; Cass., sentenza n. 3040/1996; Cass., sentenza n. 3174/1995). Le rare pronunce in senso contrario (cfr. ad esempio Pret. Desio, 29/10/1983, in *Lavoro* '80, 84, 311), che richiedevano ai fini della legittimità del licenziamento la prova della inutilizzabilità in altro modo del lavoratore, hanno trovato conferma della validità della loro impostazione in una pronuncia resa dalla Suprema Corte a Sezioni Unite (Cass., Sez. Un., sentenza n. 7755/1998). In tale sentenza la Cassazione ha ritenuto non sufficiente, affinché si configuri un'ipotesi di giustificato motivo oggettivo di licenziamento, la sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione. Infatti, se il lavoratore che ha contratto l'infermità può inserirsi nell'organizzazione produttiva predisposta dal datore (secondo le scelte insindacabili di quest'ultimo) svolgendo mansioni equivalenti a quelle assegnate o, se del caso, anche inferiori, ma pur sempre utilizzabili dall'impresa, non può invocarsi il giustificato motivo oggettivo. Giova precisare che questo principio è stato affermato con riferimento alla sopravvenuta inidoneità parziale del lavoratore, mentre con riferimento alla sopravvenuta inidoneità totale valgono i criteri enunciati nella sentenza n. 16375/2002 della Suprema Corte, che per non appesantire la trattazione non vengono illustrati in questa sede.

Il *dictum* delle Sezioni Unite ha trovato consacrazione a livello legislativo, perché con la legge 68/1999 è stato sancito il principio per cui il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore invalido è legittimo solo nel caso in cui, previa l'attuazione da parte del datore di lavoro di tutti i possibili adattamenti dell'organizzazione produttiva, la definitiva impossibilità ad essere riassunto all'interno dell'azienda sia stata



accertata dalla Commissione di cui all'art. 4, legge 104/1992 (cfr. art. 10, comma 3, legge 68/1999).

*In subiecta materia* è poi intervenuto il d.lgs. 81/2008, che con l'art. 42, modificato dall'art. 27, d.lgs. 106/2009, ha stabilito quanto segue:

*“1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”.*

Fino a quel momento la tutela del lavoratore colpito da sopravvenuta inidoneità fisica (parziale) era affidata ai principi civilistici.

In effetti il datore di lavoro, come qualsiasi altro contraente, è tenuto a rispettare il principio di buona fede nell'esecuzione del contratto (art. 1375 c.c.). Secondo la migliore dottrina, tale principio si presta ad essere utilizzato come parametro per sindacare l'esercizio del potere discrezionale del privato. Più precisamente, la parte è tenuta secondo buona fede a esercitare i suoi poteri discrezionali in modo da salvaguardare l'utilità della controparte, sempre che ciò non comporti per se stessa un apprezzabile sacrificio.

Ecco perché, a fronte della sopravvenuta inidoneità fisica (parziale) del lavoratore, il datore di lavoro era tenuto a verificare la possibilità di assegnargli mansioni diverse, se del caso anche inferiori: ma sempre con adattamenti dell'organizzazione produttiva caratterizzati dal limite insito nel



principio di buona fede, costituito dall' "apprezzabile sacrificio". Nel senso che, in caso di superamento di questo limite (cioè nell'ipotesi di possibilità di conservazione del posto solo mediante uno sforzo datoriale eccedente l'apprezzabile sacrificio), il licenziamento doveva considerarsi legittimo.

La vera svolta si è avuta, nel nostro ordinamento, grazie all'impulso dei principi affermati a livello comunitario così come interpretati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Il D.L. 76/13, convertito in legge 99/13, ha introdotto una novità nel diritto antidiscriminatorio a tutela delle persone con disabilità: l'obbligo, per tutti i datori di lavoro, di adottare accomodamenti ragionevoli nell'ambiente di lavoro per garantire parità di condizioni (cfr. art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. 216/2003).

Si tratta di una norma introdotta per colmare il vuoto lasciato dal legislatore del 2003 in sede di trasposizione della direttiva 78/2000/CE in materia di parità di condizioni di lavoro. Tale lacuna ha indotto la CGUE (all'esito della Causa C-312/11, Commissione contro Repubblica Italiana) ad adottare la seguente statuizione:

*“La Repubblica italiana, non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.*



Di qui, per l'appunto, l'inserimento nell'art. 3 del d.lgs. 216/2003 del comma 3-*bis*, che recita:

*“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”.*

Risulta dunque evidente come, ai fini della presente decisione, vengano in rilievo due problemi nodali: si tratta innanzitutto di stabilire se la sig.ra ██████ possa essere definita come “persona con disabilità” ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. 216/2003, e in secondo luogo – in caso di risposta affermativa al predetto quesito – se vi fossero “accomodamenti ragionevoli” che ██████ s.r.l. avrebbe dovuto adottare per garantire all’odierna ricorrente la conservazione del suo posto di lavoro.

Il primo problema deve essere risolto, ancora una volta, alla stregua degli insegnamenti della CGUE.

Giova riportare testualmente alcuni passaggi della sentenza resa dalla Corte nelle Cause riunite C-335/11 e 337/11, HK Danmark, la quale ha affermato i principi che successivamente, mediante la decisione sopra citata, sono stati posti alla base della condanna della Repubblica italiana per la mancata trasposizione della direttiva 78/2000:



“34 Con le sue questioni prima e seconda, che è opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la nozione di «handicap» di cui alla direttiva 2000/78 debba essere interpretata nel senso che essa comprende lo stato di salute di una persona che, a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche, non possa svolgere la propria attività lavorativa, o possa farlo solo in modo limitato, per un periodo di tempo probabilmente lungo o in modo permanente. Esso chiede inoltre se tale nozione debba essere interpretata nel senso che una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come incurabile possa rientrare nella predetta nozione, che una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile possa parimenti ricadere nella nozione in esame e che la natura delle misure che il datore di lavoro deve adottare sia determinante al fine di ritenere che lo stato di salute di una persona sia riconducibile alla stessa nozione.

35 In via preliminare occorre rilevare che, come risulta dal suo articolo 1, la direttiva 2000/78 mira a tracciare un quadro generale per la lotta, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, alle discriminazioni fondate su uno dei motivi menzionati da tale articolo, tra i quali compare l'handicap (v. sentenza *Chacón Navas*, cit., punto 41). Conformemente al suo articolo 3, paragrafo 1, lettera c), tale direttiva si applica, nei limiti delle competenze conferite all'Unione europea, a tutte le persone, in particolare per quanto attiene alle condizioni di licenziamento.

36 Va rammentato che la nozione di «handicap» non è definita dalla direttiva 2000/78 stessa. Per tale motivo la Corte, al punto 43 della sentenza *Chacón Navas*, citata, ha dichiarato che la nozione in discorso va



*intesa come una limitazione che deriva, in particolare, da menomazioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale.*

37 *Dal canto suo, la Convenzione dell'ONU, ratificata dall'Unione europea con decisione del 26 novembre 2009, ossia dopo la pronuncia della sentenza Chacón Navas, citata, alla sua lettera e) riconosce che «la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri». In tal modo, l'articolo 1, secondo comma, di tale Convenzione dispone che sono persone con disabilità «coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di uguaglianza con gli altri».*

38 *Alla luce delle considerazioni svolte ai punti 28-32 della presente sentenza, la nozione di «handicap» deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.*

39 *Inoltre, dall'articolo 1, secondo comma, della Convenzione dell'ONU risulta che le menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali debbano essere «durature».*



40 *Va inoltre aggiunto che, come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 32 delle sue conclusioni, non risulta che la direttiva 2000/78 miri a coprire unicamente gli handicap congeniti o derivanti da incidenti, escludendo quelli cagionati da una malattia. Infatti, sarebbe in contrasto con la finalità stessa della direttiva in parola, che è quella di realizzare la parità di trattamento, ammettere che essa possa applicarsi in funzione della causa dell'handicap.*

41 *Pertanto, si deve constatare che, se una malattia, curabile o incurabile, comporta una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e se tale limitazione è di lunga durata, una siffatta malattia può ricadere nella nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78.*

42 *Per contro, una malattia che non comporti una simile limitazione non rientra nella nozione di «handicap» ai sensi della direttiva 2000/78. Infatti, la malattia in quanto tale non può essere considerata un motivo che si aggiunge a quelli in base ai quali la direttiva 2000/78 vieta qualsiasi discriminazione (v. sentenza Chacón Navas, cit., punto 57).*

43 *La circostanza che la persona interessata possa svolgere la propria attività lavorativa solo in modo limitato non configura un ostacolo a che lo stato di salute di tale persona rientri nella nozione di «handicap». Contrariamente a quanto fatto valere dalle società DAB e Pro Display, un handicap non implica necessariamente l'esclusione totale dal lavoro o dalla vita professionale.*



44 *A questo proposito, si deve ritenere che la nozione di «handicap», quale risulta dal punto 38 della presente sentenza, vada intesa nel senso che si riferisce ad un ostacolo a svolgere un'attività professionale e non, come fanno valere le società DAB e Pro Display, ad un'impossibilità di esercitare una simile attività. Lo stato di salute di una persona disabile idonea a svolgere un lavoro, quand'anche a tempo parziale, può pertanto rientrare nella nozione di «handicap». Un'interpretazione come quella proposta dalle società DAB e Pro Display sarebbe del resto incompatibile con la finalità della direttiva 2000/78, che mira segnatamente a garantire che una persona disabile possa accedere ad un lavoro o a svolgerlo.*

45 *Inoltre, la constatazione della sussistenza di un handicap non dipende dalla natura delle misure di adattamento, come l'utilizzazione di attrezzature speciali. In proposito, si deve rilevare che la definizione della nozione di «handicap» ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78 precede la determinazione e la valutazione delle misure di adattamento previste dall'articolo 5 di quest'ultima.*

46 *Conformemente al considerando 16 della direttiva 2000/78, siffatte misure hanno lo scopo di tener conto dei bisogni dei disabili. Esse sono quindi la conseguenza e non l'elemento costitutivo della nozione di handicap. Analogamente, le misure o gli adattamenti di cui al considerando 20 di tale direttiva consentono di rispettare l'obbligo che discende dall'articolo 5 della stessa direttiva, ma sono applicabili solo in presenza di un handicap.*

47 *In base alle considerazioni di cui sopra, si deve rispondere alla prima e alla seconda questione dichiarando che la nozione di «handicap» di cui*



*alla direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata. La natura delle misure che il datore di lavoro deve adottare non è determinante al fine di ritenere che lo stato di salute di una persona sia riconducibile a tale nozione”.*

Alla luce dei sopra esposti principi, con riferimento al caso di specie è decisivo osservare quanto segue:

- la sig.ra ██████████ è affetta da una limitazione fisica a carattere duraturo, definita con la seguente diagnosi nella relazione peritale redatta dal dott. Antonio D’Aloja nell’espletamento dell’incarico ricevuto dal primo Giudice: *“esiti di microdiscectomia per ernia discale laterale L5-S1”* (cfr. pag. 15 della relazione peritale). Si rammenta inoltre che la lavoratrice, in data 10/2/2014, è stata dichiarata invalida dalla competente Commissione medica, che ha accertato una riduzione permanente della capacità lavorativa nella misura del 34% (cfr. doc. 21 fasc. ricorrente della prima fase);
- non rileva che la suddetta limitazione fisica non sia congenita o derivante da un incidente;
- ciò che conta, piuttosto, è che la malattia in questione, interagendo con le barriere insite nell’attuale organizzazione del lavoro che



caratterizza **CAFF** s.r.l., ostacola la piena ed effettiva partecipazione della sig.ra **██████████** alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, perché in concreto impedisce all'odierna convenuta di svolgere le mansioni alle quali per anni è stata adibita presso il reparto FAMAR. A questo proposito si osserva che, in ossequio alle univoche risultanze dell'istruttoria orale (tutti i testi sentiti sul punto si sono espressi in termini sostanzialmente sovrapponibili), il Giudice della prima fase ha così descritto le mansioni svolte dall'odierna convenuta nell'ultima fase del rapporto di lavoro (prima della sospensione imposta da **CAFF** s.r.l.): *“E’, invero, emerso dall’istruttoria orale che la ricorrente fosse quasi esclusivamente addetta, all’interno del reparto “Famar” alla produzione di “crociere”, vale a dire componenti meccaniche del peso oscillante tra uno e massimo cinque chilogrammi; in particolare, la sig.ra ██████████ doveva prendere da un cassone le crociere grezze (piegando vieppiù la schiena mano a mano che il cassone si svuotava) eseguire le lavorazioni richieste e, all’esito, posizionare le “crociere finite” in altro cassone piegando la schiena in modo più o meno ampio a seconda del riempimento di questo secondo cassone; in sporadiche occasioni, invece, la ricorrente doveva posizionare gli scarti di produzione all’interno di una piccola scatola collocata sotto il bancone di lavoro”*. Ebbene, il CTU dott. D’Aloja ha svolto le seguenti considerazioni dal punto di vista della compatibilità tra le mansioni assegnate alla sig.ra **██████████** e le condizioni fisiche della stessa lavoratrice:



*“L’indagine lavorativa effettuata dallo scrivente in occasione del sopralluogo c/o l’Azienda ██████ in Busano il 13.11-2015, vanno a suffragare e condividere il giudizio espresso dal medico competente e successivamente dalla Medicina del Lavoro – CTO di Torino. Emerge dal sopralluogo effettuato, un’inidoneità della perizianda per le mansioni insite c/o il reparto FAMAR, in ragione delle ricorrenti flessioni e torsione del busto che la lavorazione richiede”* (cfr. pag. 18 della relazione peritale). Trattasi di conclusioni congruamente e logicamente motivate, che meritano di essere recepite nella presente sentenza e inducono ad affermare che le condizioni fisiche della odierna convenuta limitano la libera esplicazione della sua personalità in ambito professionale;

- non rileva che la sig.ra ██████, pur a fronte della malattia che la affligge, possa comunque svolgere un’attività lavorativa (sull’individuazione della quale si rimanda a quanto si dirà *infra*), perché, come ha chiarito la CGUE, *“un handicap non implica necessariamente l’esclusione totale dal lavoro o dalla vita professionale”*;
- infine non rileva che l’ostacolo alla libera esplicazione della personalità della sig.ra ██████ in ambito professionale possa essere rimosso – come si dirà nel prosieguo della trattazione – mediante misure che non implicano *“l’utilizzazione di attrezzature speciali”*.

Ne discende che la sig.ra ██████ deve essere qualificata come “persona con disabilità” ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs.



216/2003, che deve essere interpretato in modo conforme al diritto comunitario così come cristallizzato nella sopra citata sentenza della CGUE. L'ulteriore conseguenza è che deve essere affermato, a carico di [REDACTED] s.r.l., l'obbligo di adottare "accomodamenti ragionevoli" per rimuovere gli ostacoli che impediscono la libera esplicazione della personalità della sig.ra [REDACTED] in ambito professionale; in altre parole, la valutazione circa la legittimità del licenziamento intimato dall'azienda all'odierna convenuta passa necessariamente attraverso la verifica della possibilità di salvaguardare il suo posto di lavoro attraverso l'adozione degli accorgimenti a cui fa riferimento l'art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. 216/2003.

Per riempire di contenuto la nozione di "accomodamento ragionevole" occorre fare leva, ancora una volta, sui principi affermati dalla giurisprudenza comunitaria.

Nella sentenza HK Danmark la CGUE ha evidenziato la necessità di fornire un'interpretazione della direttiva 2000/78 per quanto possibile conforme alla Convenzione dell'ONU (*"Dalla decisione 2010/48 risulta che l'Unione ha approvato la Convenzione dell'ONU. Di conseguenza, le disposizioni di tale Convenzione formano parte integrante, a partire dalla sua data di entrata in vigore, dell'ordinamento giuridico dell'Unione ... Ne consegue che la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a tale Convenzione"*): cfr. punti 30 e 32 della sentenza HK Danmark). Di qui l'affermazione del seguente principio di diritto:

*"53 Conformemente all'articolo 2, quarto comma, della Convenzione dell'ONU, gli «accomodamenti ragionevoli» sono «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». Ne consegue che detto articolo contempla un'ampia definizione della nozione di «accomodamento ragionevole»”.*

A questo punto ci si può ricollegare al ragionamento sopra svolto circa la portata dell'obbligo di buona fede nell'esecuzione del contratto e la sua rilevanza al fine di considerare il datore di lavoro obbligato a salvaguardare, nei limiti dell'apprezzabile sacrificio, il posto di lavoro del soggetto affetto da sopravvenuta inidoneità fisica (parziale) mediante l'adibizione dello stesso a mansioni equivalenti o inferiori a quelle già assegnate. A parere di questo Giudice l'art. 3, comma 3-*bis*, d.lgs. 216/2003, letto alla luce degli insegnamenti della Corte di Giustizia, impone all'interprete di affermare la sussistenza a carico del datore di lavoro di un obbligo ben più pregnante rispetto a quello già ricavabile dal sistema civilistico: il “ragionevole accomodamento” consiste in una misura organizzativa che può andare ben al di là del limite costituito dall'apprezzabile sacrificio; il datore di lavoro, cioè, può essere chiamato ad apportare una rilevante modifica all'organizzazione produttiva allo scopo di salvaguardare la libera esplicazione della personalità del lavoratore affetto da disabilità, anche se ciò comporta per lo stesso imprenditore un apprezzabile sacrificio, con l'unico limite che non può trattarsi di un accorgimento “*sproporzionato o eccessivo*”.



Spetta ovviamente al giudice di merito valutare se una determinata misura di adattamento rappresenti un onere sproporzionato per il datore di lavoro (cfr. punto 59 della sentenza HK Danmark).

## **2. Il caso di specie: possibilità per █████ s.r.l. di adottare un accomodamento ragionevole**

Con riferimento al caso di specie è possibile affermare che █████ s.r.l. aveva a disposizione un “accomodamento ragionevole” che le avrebbe consentito di evitare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo della sig.ra █████. Si allude alla possibilità di adibire alla lavoratrice alle mansioni di pulizia dello stabilimento.

Andando con ordine, è necessario ricostruire le risultanze dell’istruttoria orale esperita sul punto dal primo Giudice.

Il teste Luigi Guion, sentito all’udienza del 14/10/2016, ha dichiarato:

*“Anche per le operazioni di pulizia, mi sembra che se ne occupi, in generale, una socia di una cooperativa, mentre per il reparto produzione dovrebbe essere una collega, che pulisce i pavimento con una macchina che si conduce da seduti, si occupa anche del vestiario e di altre mansioni che non conosco; la pulizia dei macchinari, invece, è curata dai singoli operatori”.*

Il teste Fabio Domenico Aldo Grosso, anch’egli sentito all’udienza del 14/10/2016, ha dichiarato:

*“Le pulizie ordinarie dei locali sono state affidate ad una cooperativa; i macchinari vengono puliti dai singoli operatori; un dipendente invece (che si occupa degli smaltimenti ecologici, ad esempio recupero olii esausti e rifiuti speciali che movimento con un carrello elevator) viene chiamato ad*



*effettuare pulizie straordinarie, ad esempio lavare i vetri dello stabilimento che, essendo posizionati ad altezza considerevole, oltre i tre metri, vengono raggiunti con l'ausilio di una piattaforma semovente denominata PLE”.*

Il teste Alberto Ghiglia, anch'egli sentito all'udienza del 14/10/2016, ha dichiarato:

*“Per quanto concerne le pulizie, quelle ordinarie sono affidate ad una cooperativa; per pulizie straordinarie del tipo quando si sposta un macchinario, quando si puliscono i vetri e via dicendo) c'è una dipendente della convenuta che si occupa anche del trattamento dei rifiuti, tipo raccolta differenziata della carta, cartone, olii esausti e via dicendo; per pulire i vetri usa una piattaforma rialzabile per la quale è prevista una abilitazione, non so se servano anche requisiti fisici (idoneità fisica)”.*

Le tre testimonianze sono convergenti: una dipendente di █████ s.r.l. (trattasi della sig.ra Sara Gallo: circostanza dedotta dalla sig.ra █████ nella memoria di costituzione depositata nella fase di opposizione e non contestata da parte opponente) si occupa delle pulizie nel reparto di produzione mediante il lavaggio dei pavimenti e lo smaltimento dei rifiuti. Quindi (contrariamente a quanto dichiarato dalla teste Regina Sasanelli, unica “voce fuori dal coro”) le pulizie “ordinaria” non vengono svolte solo dai dipendenti della cooperativa a cui █████ s.r.l. ha appaltato il relativo servizio. La sig.ra Gallo si occupa anche delle pulizie “straordinarie”, e segnatamente del lavaggio dei vetri dello stabilimento, operazione che richiede *“l'ausilio di una piattaforma semovente denominata PLE”* (cfr. testimonianza del sig. Grosso, confermata sul punto da quella del sig. Ghiglia). I macchinari, invece, sono puliti dai singoli operatori.



Quindi nell'organizzazione del lavoro adottata da █████ s.r.l. esiste una specifica posizione lavorativa dedicata all'esecuzione delle pulizie "ordinarie".

Occorre però interrogarsi sulla idoneità fisica della sig.ra █████ a svolgere tali mansioni.

Il CTU dott. D'Aloja, richiesto nella prima fase del giudizio di fornire una risposta a tale quesito, ha concluso in senso affermativo:

*“Contestualmente nel rispetto dell'indagine di cui è causa, in ragione del buon compenso funzionale del rachide lombosacrale, la medesima può essere adibita verso mansioni di pulizia del pavimento mediante l'uso di macchinari presenti in Azienda. Per quanto concerne la raccolta differenziata, smaltimenti ecologici con recupero degli oli esausti e rifiuti speciali, la medesima risulterebbe idonea, in ragione del fatto che la movimentazione dei carichi avviene prettamente con uso di muletto (previa formazione professionale riguardo il suo utilizzo), considerando che il suo utilizzo non continuo, la esporrebbe a vibrazioni trasmesse al corpo intero, inferiori al valore limite fissato di 0,5 m/s<sup>2</sup> esposizione giornaliero, normalizzato ad un periodo di riferimento di otto ore.*

*Inversamente, si ritiene la perizianda inidonea, in attività di pulizia dei vetri dello stabilimento mediante uso di piattaforma rialzabile, in ragione delle ricorrenti sollecitazioni statico-dinamiche del rachide, con movimenti di flessione-estensione e di torsione del busto, che la mansione richiede”* (cfr. pag. 18 della relazione peritale).

In definitiva, secondo le risultanze della CTU (congruamente e logicamente motivate e come tali meritevoli di essere recepite nella presente sentenza) la



sig.ra ████████ è idonea alle mansioni di pulizia del pavimento mediante l'uso dei macchinari presenti in azienda, nonché alla raccolta differenziata e agli smaltimenti ecologici con recupero degli oli esausti e rifiuti speciali mediante l'uso di un muletto. Non è idonea, viceversa, all'attività di pulizia dei vetri dello stabilimento mediante uso di piattaforma rialzabile. Come si è visto, la dipendente di ████████ s.r.l. menzionata dai testi escussi sul punto dal primo Giudice svolge tutte le predette mansioni, nessuna esclusa. Si tratta allora di comprendere se la concreta configurazione del posto di lavoro da assegnare alla sig.ra ████████ possa prescindere o meno dall'attività di pulizia dei vetri dello stabilimento. Più precisamente si tratta di verificare se ████████ s.r.l. possa considerarsi tenuta, in sede di adozione degli "accomodamenti ragionevoli" di cui all'art. 3, comma 3-bis, d.lgs. 216/2003, a scorporare – dalla posizione lavorativa originariamente definita in senso "onnicomprensivo" nell'esercizio del potere discrezionale spettante all'imprenditore – una parte delle attività di pulizia concretamente demandate alla dipendente sig.ra Gallo.

Nell'atto di opposizione ████████ s.r.l. ha obiettato che, propendendo per la soluzione affermativa, si svuoterebbe la prestazione lavorativa del suo contenuto più importante.

Questa considerazione non è condivisibile, perché – come in sostanza ha già rilevato il primo Giudice – in base all'*id quod plerumque accidit* è da escludere che l'attività di pulizia dei vetri di un capannone industriale venga eseguita da un'azienda metalmeccanica con una frequenza tale da assurgere a contenuto principale delle mansioni di pulizia affidate a un suo dipendente. Nessuno dei testimoni escussi nella prima fase del giudizio ha



descritto la frequenza con cui tale attività viene svolta dalla sig.ra Gallo, ma è ragionevole presumere che si tratti di una prestazione del tutto occasionale, al contrario dell'attività di pulizia del pavimento e dello smaltimento dei rifiuti, compiti che per forza di cose vanno svolti con cadenza quotidiana. In ogni caso elementi idonei a lasciar presumere una deviazione dall'*id quod plerumque accidit* avrebbero dovuto essere forniti da [REDACTED] s.r.l., gravata dell'onere di provare la legittimità del licenziamento. Deve pertanto concludersi nel senso che l'assegnazione alla sig.ra [REDACTED] di mansioni di pulizia non comprensive dell'attività concernente le vetrate del capannone non costituisca affatto un onere "sproporzionato o eccessivo".

Anzi, sembra che l'adozione dell'accorgimento in questione (cioè l'adibizione della sig.ra [REDACTED] ad una posizione lavorativa "svuotata" del suddetto compito) costituisca null'altro che un'applicazione del principio di buona fede nell'esecuzione del contratto (così come configurato nella parte iniziale della trattazione), non potendo dirsi superato il limite dello "apprezzabile sacrificio" proprio alla luce del carattere occasionale della pulizia delle vetrate.

Il suddetto limite sarebbe da considerare superato se [REDACTED] s.r.l. fosse costretta ad adottare modifiche alla propria organizzazione del lavoro. Tuttavia si osserva in primo luogo che l'odierna opponente non ha contestato le allegazioni svolte a pag. 14 della memoria di costituzione (secondo le quali la sig.ra Gallo continua tuttora a svolgere le pregresse mansioni in locali diversi da quelli assegnati alla sig.ra [REDACTED]), e in secondo luogo che, nel momento in cui si tratta di valutare l'adempimento



dell'obbligo di adottare "accomodamenti ragionevoli", il datore di lavoro è tenuto ad uno sforzo superiore rispetto a quello dell'apprezzabile sacrificio, con il solo limite della sproporzione, che nel caso di specie non sarebbe superato nemmeno se [REDACTED] s.r.l. fosse chiamata a modificare il pregresso assetto organizzativo. Infatti (contrariamente a quanto adombrato dal difensore di [REDACTED] s.r.l. in sede di discussione orale) non si pretende che il datore di lavoro addivenga alla risoluzione del contratto con la cooperativa a cui è stato appaltato il servizio di pulizia di uffici e bagni (cfr. pag. 16 della memoria di costituzione nella prima fase), ma semplicemente che egli ridistribuisca i compiti già affidati ad una sua dipendente in modo tale da permettere alla sig.ra [REDACTED] di conservare il proprio posto di lavoro.

In verità [REDACTED] s.r.l. ha obiettato che, a seguito dell'ottemperanza all'ordine di reintegrazione emesso dal primo Giudice, l'odierna convenuta rimane inattiva per buona parte della giornata.

Si è scelto di non espletare attività istruttoria sul punto perché, come ha chiarito la Corte di Giustizia nella più volte citata sentenza HK Danmark, la riduzione dell'orario di lavoro può configurare uno dei provvedimenti di adattamento imposti dalla direttiva 2000/78 (e, di conseguenza, anche dall'art. 3, comma 3-bis, d.lgs. 216/2003); ciò in virtù delle seguenti considerazioni:

*"55 Dal momento che, da un lato, il considerando 20 della direttiva 2000/78 e l'articolo 2, quarto comma, della Convenzione dell'ONU prevedono soluzioni non solo materiali, ma anche organizzative, e, dall'altro, il termine «ritmo» di lavoro deve essere inteso come la cadenza o la velocità con cui si effettua il lavoro, non può escludersi che una riduzione*



*dell'orario di lavoro possa costituire uno dei provvedimenti di adattamento di cui all'articolo 5 di detta direttiva.*

56 *Occorre del resto rilevare che l'elenco delle misure appropriate destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, contenuto al considerando 20 della direttiva 2000/78, non è tassativo e, pertanto, la riduzione dell'orario di lavoro, anche qualora non ricada nel concetto di «ritmi di lavoro», può essere considerata un provvedimento di adattamento ai sensi dell'articolo 5 di detta direttiva, ove la riduzione dell'orario di lavoro consenta al lavoratore di poter continuare a svolgere il suo lavoro, conformemente alla finalità perseguita da tale articolo”.*

Ebbene, fin dall'atto introduttivo della prima fase del giudizio la sig.ra [REDACTED] ha proposto una serie di accorgimenti organizzativi idonei a conservare il suo posto di lavoro, tra i quali figura anche la trasformazione dell'orario di lavoro da *full-time* a *part-time*. A fronte di ciò, [REDACTED] s.r.l. ha così replicato con la memoria di costituzione depositata nella prima fase del giudizio:

*“Per quanto concerne poi la suggerita collocazione part time anziché full time la stessa non è in alcun modo risolutiva perché evidentemente il fattore tempo, come si evince dalle argomentazioni di cui sopra, non è dirimente, derivando la sopravvenuta impossibilità di impiego della lavoratrice dalle condizioni fisiche della medesima che non le consentono più di svolgere l'attività produttiva, indipendentemente dall'orario di lavoro adottato” (cfr. pag. 16 della memoria).*

È chiaro però che, nel momento in cui viene accertata la possibilità di ricollocare la sig.ra [REDACTED] con l'assegnazione di mansioni rispetto alle



quali ella conserva l'idoneità fisica, viene meno la persuasività degli argomenti opposti da █████ s.r.l. per sostenere l'invalidità della soluzione prospettata dalla stessa lavoratrice. Si osserva, poi, che nel caso di specie la trasformazione dell'orario di lavoro non può certo risolversi in uno sforzo datoriale eccedente il limite individuato dalla CGUE (cioè un “*onere sproporzionato o eccessivo*”), come si desume dal fatto che, dopo l'ordine di reintegrazione emesso dal primo Giudice, l'odierna opponente – per sua stessa ammissione – è riuscita a trovare una nuova collocazione per la lavoratrice utilizzandone la prestazione secondo un orario inferiore rispetto a quello “normale”. Inoltre nulla è stato dedotto da █████ s.r.l. (gravata dell'onere di provare la legittimità del licenziamento) in ordine al presumibile aumento complessivo di costi connesso alla trasformazione del rapporto di lavoro per cui è causa da *full time* a *part time*, ma d'altronde – trattandosi di misura concernente un'unica lavoratrice – è da escludere che tale sacrificio datoriale possa considerarsi sproporzionato o eccessivo.

### **3. Annullamento del licenziamento e “tutela reale attenuata”**

Alla stregua di tutte le considerazioni che precedono deve ritenersi che █████ s.r.l. non abbia assolto l'onere di approntare un “accomodamento ragionevole” idoneo a conservare il posto di lavoro della sig.ra █████ a fronte della sua sopravvenuta inidoneità fisica all'espletamento delle mansioni a cui era adibita presso il reparto FAMAR.

Ne consegue che non sussiste il giustificato motivo oggettivo posto alla base del licenziamento.

Le parti hanno molto dibattuto (sia nella fase sommaria che nel giudizio di opposizione) sulla questione relativa alla possibilità di mantenere la sig.ra



██████████ all'interno del reparto FAMAR con gli accorgimenti individuati dal CTU ing. Grisot. Il Giudice della prima fase si è consapevolmente discostato (almeno in parte) dalle conclusioni assunte dall'ausiliario, ritenendo che la soluzione tecnica da lui proposta ed espressamente qualificata con la dicitura “*stravolgimento della produzione*” (cioè: utilizzo di piattaforma pneumatica elettrica da incassare nel pavimento: cfr. pagg. 23 e ss. della relazione peritale) non dovesse essere necessariamente adottata su tutte le isole del reparto; così facendo il Giudicante è pervenuto al “contenimento” dei costi necessari per l'adeguamento dell'organizzazione produttiva e quindi, in ultima analisi, ha ritenuto configurabile anche sotto tale profilo la violazione dell'obbligo del datore di lavoro di adottare un ragionevole accomodamento idoneo a preservare il posto di lavoro della sig.ra ██████████.

Tuttavia ad avviso dello scrivente in questa sede si tratta soltanto di valutare la legittimità o meno del licenziamento, di talché, una volta raggiunta la conclusione della ingiustificatezza del recesso datoriale mediante argomentazioni fondate sulla possibilità di adibire la lavoratrice a mansioni di pulizia, deve considerarsi assorbita qualsiasi ulteriore questione, compresa quella scaturita dall'interpretazione delle risultanze dell'indagine espletata dall'ing. Grisot (lo stesso è a dirsi, ovviamente, per le problematiche concernenti la possibilità di ricollocare la lavoratrice adibendola al reparto CARDEX, oppure – in alternativa – assegnandole mansioni di collaudo, di registrazione e compilazione di bolle, di centralinista o di autista).



D'altronde dal punto di vista concettuale si osserva che l'ordine di reintegrazione comporta che il lavoratore debba essere reimmesso nel medesimo posto di lavoro e adibito alle stesse mansioni svolte al momento del licenziamento, fermo restando che il datore di lavoro resta titolare dei poteri attribuiti dal codice civile e dalle leggi speciali, cosicché eventuali mutamenti di mansioni saranno leciti, in seguito all'ottemperanza all'ordine giudiziale, in presenza dei requisiti legittimanti. Il caso di specie non si differenzia da una comune ipotesi di applicazione della tutela reale, se non per il fatto che il mutamento di mansioni è doveroso (essendo ██████ s.r.l. tenuta ad adottare "accomodamenti ragionevoli"), ma si tratta comunque di un profilo logicamente successivo rispetto a quello della reintegrazione.

Accertata la illegittimità del licenziamento, giova rammentare che l'art. 18, comma 7, Stat. Lav., per l'ipotesi di *"difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore"*, non attribuisce al giudice alcun potere discrezionale, imponendogli senz'altro l'applicazione della "tutela reale attenuata" di cui al quarto comma del medesimo articolo.

Dal punto di vista della quantificazione dell'indennità risarcitoria è sufficiente osservare che nell'ordinanza del 24/2/2016 l'ultima retribuzione globale di fatto della sig.ra ██████ è stata calcolata in modo corretto (euro 1.824,92 mensili lordi), tant'è vero che né l'opponente né la convenuta hanno contestato sotto questo profilo il provvedimento pronunciato all'esito della fase sommaria.



Restano da affrontare le questioni sollevate da █████ s.r.l. circa l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendum*.

Sotto il primo profilo si osserva che, secondo l'orientamento giurisprudenziale più risalente, il giudice doveva tenere conto, nella liquidazione del danno subito dal lavoratore in conseguenza del licenziamento illegittimo, anche dell'indennità di disoccupazione percepita durante la fase di mancata attuazione del rapporto, essendo irrilevante la diversità soggettiva tra chi erogava l'indennità e chi era tenuto al risarcimento (Cass., sentenza n. 2/9/06/1996). Successivamente, tuttavia, la Suprema Corte ha stabilito che le indennità previdenziali non possono essere detratte, perché l'INPS può chiederne la restituzione a seguito della pronuncia giudiziale, essendo venuto meno il presupposto dell'erogazione (Cass., sentenza n. 3597/2011; Cass., sentenza n. 10164/2010; Cass., sentenza n. 6342/2009). Tale orientamento si fonda sull'indiscutibile presupposto secondo cui la reintegrazione del lavoratore comporta che il rapporto di lavoro deve ritenersi come non mai cessato, di talché, versandosi nel caso di specie in un'ipotesi di tutela reale (sia pure attenuata), non possono sussistere dubbi circa la non computabilità dell'indennità di disoccupazione eventualmente percepita dalla sig.ra █████ al fine di decurtare l'indennità risarcitoria calcolata nei limiti dell'art. 18, comma 4, St. Lav.

Dal punto di vista dell'*aliunde percipiendum* si osserva innanzitutto che per le ragioni sopra illustrate non può essere computata in favore di █████ s.r.l. l'indennità di disoccupazione che avrebbe potuto essere percepita dalla sig.ra █████ se quest'ultima si fosse tempestivamente attivata presso



l'INPS. In relazione al mancato reperimento di una diversa attività lavorativa è sufficiente rilevare che (alla luce dell'età dell'odierna convenuta e del mancato possesso da parte sua di una specifica qualificazione professionale, elementi da valutare in combinato disposto con la crisi occupazionale notoriamente in atto) non è possibile pervenire alla riduzione dell'indennità risarcitoria affermando che la sig.ra ██████████, per il semplice fatto di essere tuttora priva di occupazione, avrebbe violato il dovere di attivarsi secondo l'ordinaria diligenza per limitare le conseguenze dannose del licenziamento illegittimo.

#### **4. Statuizioni finali**

In ultima analisi, l'opposizione proposta da ████████ s.r.l. deve essere rigettata; per l'effetto, l'ordinanza del 24/2/2016 merita integrale conferma.

Le spese di lite relative alla presente fase di opposizione seguono la soccombenza e pertanto vengono poste a carico di ████████ s.r.l.

Trattandosi di causa dal valore indeterminabile, le suddette spese vengono liquidate avendo riguardo ai parametri stabiliti dal D.M. 55/2014 per le cause di lavoro di valore compreso tra euro 26.000,01 ed euro 52.000,00 (arg. *ex art. 5, comma 6, D.M. cit.*).

Alla luce delle caratteristiche delle questioni di fatto e di diritto trattate (di non elevata complessità, ma al tempo stesso tutt'altro che elementari) si stima congruo riconoscere importi corrispondenti ai valori medi previsti per le fasi di studio, introduttiva e decisionale, e quindi rispettivamente euro 3.090,00, euro 1.145,00 ed euro 2.790,00. Non essendo stata svolta attività istruttoria, nessun compenso viene invece liquidato per la corrispondente



fase, in ossequio al disposto dell'art 4, comma 5, lett. c), ultimo periodo, D.M. 55/2014.

Si perviene così alla liquidazione della complessiva somma di euro 7.025,00, alla quale vanno aggiunti il 15% per rimborso spese *ex art. 2*, comma 2, D.M. 55/2014, I.V.A. e C.P.A. come per legge.

**P.Q.M.**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando ai sensi dell'art. 1, comma 57, legge 92/2012, disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione:

Rigetta l'opposizione proposta da █████ s.r.l. e per l'effetto conferma integralmente l'ordinanza del 24/2/2016, pronunciata all'esito della fase sommaria;

Condanna █████ s.r.l. alla integrale rifusione delle spese di lite sostenute dalla sig.ra █████ in relazione alla fase di opposizione, spese che si liquidano in euro 7.025,00 per compenso professionale *ex D.M. 55/2014*, oltre al 15% per rimborso spese *ex art. 2*, comma 2, D.M. cit., I.V.A. e C.P.A. come per legge.

Ivrea, 1/2/2017

Il Giudice del Lavoro  
(dott. Matteo Buffoni)

