



N°442/2015 R. G.

TRIBUNALE DI IVREA

(DOTT. LUCA FADDA)

ORDINANZA

EX ART. 1, COMMA 47 E SS., L. 28 GIUGNO 2012 N. 92

Oggetto:

RICORSO ART. 1
COMMA 47 E SEGG
L. 92/2012

Il giudice, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 16/2/2016;

PREMESSO

- che, con ricorso depositato in Cancelleria in data 21.4.2015, [REDACTED] evocava in giudizio [REDACTED] [REDACTED] s.r.l., sostenendo l'illegittimità del licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni svolte intimatogli dalla società con missiva del 16.10.2014, ricevuta il 20.10.2014 e, conseguentemente, chiedendo la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto percepita ai sensi del combinato art. 18 c. 4 L. 300/1970; in particolare sosteneva che il recesso datoriale fosse illegittimo in quanto l'inidoneità sopravvenuta sarebbe stata cagionata dalla nocività dell'ambiente lavorativo ed, in particolare, dell'assenza di precauzioni volte ad evitare tecnopatie come quelle che avevano afflitto l'attrice; sosteneva, comunque, che il recesso datoriale era illegittimo in quanto con piccoli accorgimenti la società avrebbe potuto rendere la postazione di lavoro (e conseguentemente le mansioni affidate alla lavoratrice) compatibile con le sue condizioni di salute; affermava, peraltro, che convenuta ben avrebbe potuto assegnare mansioni differenti, in modo da evitare il licenziamento;

- che si costituiva tempestivamente la resistente, contestando in fatto e diritto la domanda attorea e chiedendone la reiezione;

- che, stante l'impossibilità di addivenire ad una bonaria composizione della vertenza, la causa veniva istruita mediante escussione di numerosi testi, dopodichè il giudice licenziava due consulenze tecniche, la prima per verificare se fosse possibile –senza stravolgere la produzione- posizionare all'interno del reparto [REDACTED] nei pressi dei macchinari destinati alla produzione dei pezzi denominati "crociere" due pedane oleodinamiche che consentissero di elevare cassoni con sponde abbattibili contenenti le "crociere" grezze e lavorate, in modo da eliminare o grandemente diminuire i piegamenti degli addetti ai macchinari stessi, quantificando i relativi costi; la seconda, invece verificare se la ricorrente fosse idonea a svolgere mansioni di addetta alle pulizie dello stabilimento, svolgendo attività di raccolta differenziata, smaltimenti ecologici con recupero degli olii esausti e rifiuti speciali, pulizia dei pavimenti con i





macchinari presenti in azienda, nonché pulizia dei vetri dello stabilimento, mediante uso di piattaforma rialzabile;

- che, depositati gli elaborati peritali, il giudice fissava udienza di discussione e, all'esito di ampia ed articolata trattazione, si riservava la decisione;

OSSERVA

Il ricorso è fondato per un duplice ordine di motivi.

Ritiene, in generale, questo Tribunale che l'obbligo di adottare tutte quelle ragionevoli misure di adattamento che siano richieste dalla situazione concreta per evitare il licenziamento del lavoratore divenuto inidoneo all'espletamento delle proprie mansioni si riferisca a una nozione ampia di handicap, più estesa di quella impiegata dalla legge n. 68 del 1999 in relazione alle diverse categorie e ai corrispondenti diversi gradi di inabilità intorno a cui sono disegnate le norme sull'avviamento al lavoro dei disabili. Tutte le persone che, per una minorazione fisica, psichica, sensoriale o intellettuale, soffrono di un deficit di integrazione nella vita professionale o nel rapporto di lavoro, rientrano nella nozione di handicap cui si riferisce la normativa comunitaria di riferimento e risultano quindi protette dall'obbligo delle soluzioni ragionevoli ora espressamente recepito dal decreto legislativo n. 216 del 2003.

Questa nozione include le ipotesi di sopravvenuta inidoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa, dipendenti da menomazioni fisiche, mentali, psichiche o sensoriali, che possano ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su basi di eguaglianza con gli altri lavoratori, compromettendone la conservazione del posto di lavoro. L'obbligo dei ragionevoli adattamenti dovrà essere pertanto effettivamente commisurato a tutte le misure atte a scongiurare l'espulsione di tale lavoratore, anche modificando l'assetto organizzativo aziendale, con il solo limite della comprovata sproporzione degli oneri finanziari a tal fine necessari.

L'adempimento di questo obbligo, gravante su ogni datore di lavoro, condiziona il suo potere di recesso: in tanto questi potrà legittimamente risolvere il rapporto per sopravvenuta inidoneità della prestazione lavorativa, in quanto abbia adottato tutti gli adattamenti ragionevoli prescritti dall'art. 3, comma 3- bis, del decreto legislativo n. 216 del 2003. È pertanto in questa previsione normativa – di esplicito recepimento dell'art. 5 della direttiva 2000/78/CE – che va individuata la chiave di lettura unitaria del sistema di tutela del lavoratore nei casi di sopravvenuta inidoneità allo svolgimento della prestazione dedotta nel contratto. Le specifiche previsioni dettate al riguardo dalle legge devono essere tutte interpretate alla luce di tale obbligo generale, concorrendo esse a disegnare una tutela che può dirsi unitaria proprio perché abbraccia tutte le situazioni alle quali





si riferisce l'art. 3, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 216 del 2003. Per cui le disposizioni degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge n. 68 del 1999, espressamente richiamate dall'art. 18, comma 7, dello Statuto dei lavoratori debbono essere considerate manifestazioni puntuali della regola generale direttamente desumibile dalla norma antidiscriminatoria di cui all'art. 3 del decreto legislativo n. 216 del 2003.

Lo stesso deve naturalmente vale anche per le analoghe previsioni normative contenute negli articoli 1, comma 7, della legge n. 68 del 1999 e 42 del decreto legislativo n. 81 del 2008: norma, quest'ultima, che peraltro svolge una funzione riassuntiva degli obblighi gravanti sul datore di lavoro in caso di sopravvenuta inidoneità allo svolgimento della mansione specifica, ove dispone in via generale che questi dovrà adibire, ove possibile, il lavoratore a mansioni equivalenti o, in mancanza, a mansioni inferiori garantendo il trattamento di provenienza.

L'adibizione a mansioni equivalenti o, in mancanza, inferiori, allora, costituisce soltanto uno dei ragionevoli adattamenti rientranti nell'obbligo generale imposto dall'art. 3, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 216 del 2003.

Non è quindi sufficiente che il datore di lavoro dimostri di non poter reperire una mansione (equivalente o inferiore) all'interno dell'organizzazione aziendale, ma dovrà dimostrare che gli adattamenti, anche di natura organizzativa, che sarebbero nella specie effettivamente necessari per consentire la ricollocazione del lavoratore divenuto inidoneo alla specifica mansione, gli imporrebbero la sopportazione di un onere finanziario irragionevole, vale a dire sproporzionato nel senso precisato dall'art. 5 della direttiva 2000/78/CE.

La prova della impraticabilità degli adattamenti necessari, ovvero della loro irragionevolezza e sproporzione finanziaria, dovrà, peraltro, essere fornita dal datore di lavoro in termini concreti e rigorosi, tenendo conto, quindi, di tutte le soluzioni effettivamente disponibili, quali la redistribuzione delle mansioni, il cambiamento dei turni, la riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro, nonché gli interventi di carattere materiale, come il riallestimento della postazione lavorativa.

In conclusione, dunque, in relazione all'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo consistente nella sopravvenuta inidoneità fisica o psichica del lavoratore (che l'articolo 18, comma 7, della legge n. 300 del 1970 riconduce all'area applicativa della tutela reale, ad effetti risarcitori attenuati), occorre ritenere che il presupposto giustificativo che legittima il recesso datoriale risulta qualificato, dovendo il datore fornire la prova, non solo della impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti o inferiori nella data organizzazione aziendale, ma altresì quella di non poter operare – per il carattere





oggettivamente sproporzionato degli oneri finanziari implicati – quegli adattamenti organizzativi o di altra natura che consentirebbero la conservazione del posto di lavoro.

Ciò detto in via generale, passando alla fattispecie in esame si ritengono dirimenti le due consulenze tecniche licenziate in corso di causa, senza necessità di verificare se la malattia da cui risulta essere afflitta la ricorrente possa in qualche modo essere stata causata da inidonee condizioni di lavoro.

E', invero, emerso dall'istruttoria orale che la ricorrente fosse quasi esclusivamente addetta, all'interno del reparto [REDACTED] alla produzione di "crociere", vale a dire componenti meccaniche del peso oscillante tra uno e massimo cinque chilogrammi; in particolare, la sig.ra [REDACTED] 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.

L'Ing. Grisot, nel suo articolato elaborato, con ampie e condivisibili motivazioni che, scevre da ogni vizio logico giuridico e neppure contestate in proposito dalle parti, ha evidenziato la soluzione tecnica per evitare un eccessivo sforzo della schiena della ricorrente (che, quotidianamente doveva compiere tra le 400 e le 600 flessioni, di ampiezza avariabile a seconda del riempimento dei cassoni).

Tale soluzione, testualmente, prevederebbe (vds. pagg. 23-25 consulenza):

"1. Utilizzo di piattaforma pneumatica elettrica da incassare nel pavimento.

Tale soluzione prevede la realizzazione nel pavimento di un vano di altezza di 20 cm al fine di mantenere il cassone a filo pavimento con la pedana tutta ribassata; in tal modo sarebbe possibile effettuare la attuale manovra del carrello elevatore a forche frontali. Tale soluzione tuttavia prevede le seguenti lavorazioni:

a. Realizzazione di un vano delle dimensioni di 80 x 130 x h 20 cm nell'attuale pavimento realizzato in cemento armato. Il costo stimato di tale lavorazione, compreso lo smaltimento delle macerie risultanti è stimabile in 1500 euro / vano. Per ogni isola di lavoro sarebbero necessari due vani con una spesa relativa di 3000 euro / isola. (si veda preventivo specifico in allegato 14).

b. Allacciamento elettrico della piattaforma con realizzazione di canalina dedicata posizionata ad altezza adeguata (minimo 300 cm dal pavimento) e calata delle linee in corrispondenza della pedana; presa tensione in





corrispondenza del quadro elettrico di alimentazione della macchina operatrice presente nell'isola.

Costo stimato dell'intervento per singola Isola: 2100 euro, compreso di certificazione di conformità dell'impianto elettrico realizzato alle normative esistenti (si veda preventivo specifico in allegato 14)

c. Approvvigionamento di pedana pneumatica con portata di almeno 20 q.li (peso massimo cassone pieno), costo da listino 2065 euro (si veda allegato 05 per scheda tecnica). Sarebbero necessarie due pedane per isola (in quanto sono presenti due cassoni: uno per il prodotto grezzo, uno per il prodotto finito) con un costo per singola Isola di 4130 euro

Il totale costo per singola isola sarebbe pertanto di euro $3000 + 2100 + 4130 = 9230$ euro + oneri fiscali."

Per rendere la sola posizione di lavoro della sig.ra [REDACTED] compatibile con le sue condizioni di salute, quindi, sarebbero stati sufficienti circa 10.000,00 euro, vale a dire meno di quanto la resistente, alla prima udienza, si sia dichiarata disponibile a versare all'attrice per conciliare la causa (10.000,00 euro netti per capitale e 2.000,00 euro netti oltre oneri per concorso spese legali): è del tutto ovvio, quindi, che si tratta di una spesa assolutamente ragionevole e proporzionata agli interessi di causa.

Ritiene, invece il giudice non condivisibile il ragionamento del CTU, quando sostiene che le modifiche dovrebbero interessare non solo la postazione della ricorrente, ma l'intero reparto, con evidente lievitazione esponenziale dei costi: in particolare, a fronte delle osservazioni del CTP di parte ricorrente, l'ing. Grisot si è limitato a replicare che "appare ovvio a chi scrive che se una soluzione tecnica organizzativa è reputata più efficace ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori per effettuare una o più operazioni lavorative, tale soluzione non può non essere utilizzata in tutte le isole dove vengono svolte operazioni ovvero movimentazioni analoghe, né è pensabile individuare una soluzione operativa da poter attivare ad uso esclusivo di un lavoratore, facendo eseguire agli altri lavoratori la stessa operazione con attrezzature diverse, creando precedenti di preferenza".

La società, infatti, nel caso di specie non era tenuta a fare favoritismi o concedere ingiustificati privilegi ad un lavoratore piuttosto che ad un altro, bensì doveva assolvere ad un proprio obbligo giuridico, cioè quello di salvaguardare il posto di lavoro di un lavoratore con semplici accorgimenti che non risultino tali da stravolgere la propria organizzazione.

Non si tratta, quindi, di costringere la convenuta trasformare radicalmente la produzione di un intero reparto, ma, molto più semplicemente, accertare





l'obbligo della stessa di rendere idonea la postazione di una singola dipendente alle sue attuali condizioni di salute.

Si deve concludere, pertanto, che la ricorrente non ha posto in essere quella attività cui era tenuta per evitare la risoluzione del rapporto lavorativo.

Ma v'è di più.

Alla luce delle allegazioni attoree, è emerso che la [REDACTED] senza alcun costo aggiuntivo, ben avrebbe potuto mutare le mansioni della ricorrente, affidandole compiti di addetta alle pulizie dello stabilimento, di attività di raccolta differenziata, smaltimenti ecologici con recupero degli olii esausti e rifiuti speciali, di pulizia dei pavimenti con i macchinari presenti in azienda.

In proposito, il teste [REDACTED] intimato dalla convenuta, ha riferito che “un dipendente.... (che si occupa degli smaltimenti ecologici, ad esempio recupero olii esausti e rifiuti speciali che movimento con un carrello elevatore) viene chiamato ad effettuare pulizie straordinarie, ad esempio lavare i vetri dello stabilimento Posizionati ad altezza considerevole, oltre i tre metri”; analogamente il teste [REDACTED] ha sostenuto che per le “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”.

Premesso che il CTU dott. D'Aloia ha confermato il giudizio medico del CTO (“non idonea a svolgere attività comportanti sollecitazioni statico-dinamiche del rachide lombosacrale , quali le ripetute flessione-estensioni o torsioni del busto , il mantenimento protratto di posture incongrue , movimentazione di carichi superiori a 10 kg . in condizioni ergonomiche ottimali di movimentazione . Inoltre opportuno che il rachide non venga sollecitato dalle cosiddette vibrazioni trasmesse al corpo intero con un valore di azione giornaliero normalizzato da un periodo di riferimento di 8 ore superiore a 0,5 m /s²”) e del medico competente, lo stesso consulente nominato dall'ufficio ha concluso il proprio elaborato peritale sostenendo che “in ragione del buon compenso funzionale del rachide lombosacrale”, la ricorrente “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 2 esposizione giornaliero, normalizzato ad un periodo di riferimento di otto ore”.

Tali conclusioni, fondate su una valutazione accurata di elementi anamnestici e clinici e sorrette da coerenti considerazioni medico-legali per quel che riguarda le alterazioni morbose riscontrate, sono pienamente convincenti e possono essere integralmente recepite.

L'attrice, quindi, sarebbe in grado di svolgere quasi nella loro interezza le mansioni di questa collega (tenuto altresì conto delle sue pregresse esperienze lavorative, poiché, come si legge a pag. 19 dell'elaborato, la sig.ra [REDACTED] ha svolto mansioni “di operaia c/o Imprese di Pulizie dal 1992 al 1993”), con la sola esclusione delle pulizie di vetri in altezza .

A tal proposito, ritiene questo giudice che detta attività risulti evidentemente del tutto residuale e sporadica, in quanto solo occasionalmente una ditta metalmeccanica può aver interesse a far pulire i vetri dei propri capannoni, trattandosi di operazione del tutto ininfluyente rispetto al ciclo produttivo.

In conclusione, la [REDACTED] avrebbe potuto o modificare la postazione lavorativa della sig.ra [REDACTED] con una minima spesa, oppure adibirla a mansioni differenti compatibili con il suo stato di salute, ma non certo recedere dal rapporto di lavoro.

Per le argomentazioni di cui sopra, deve, allora, procedersi all'annullamento del licenziamento intimato alla ricorrente con lettera del 16.10.2014; conseguentemente, ai sensi del combinato disposto dell'art. 18 c. 7 e 4 L. 300/1970, [REDACTED] s.r.l. deve essere condannata alla reintegrazione della sig.ra [REDACTED] nel posto di lavoro, nonché al pagamento di una indennità risarcitoria –nel limite delle 12 mensilità- pari alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra.

In punto *quantum*, poi, ritiene questo giudice che la retribuzione globale di fatto che essa debba essere determinata in euro 1.824,92 mensili lordi, così come indicato in atto introduttivo e in assenza di qualsivoglia contestazione da parte della convenuta ed essendo stato calcolato detto importo sulla base delle buste paga versate in atti: in aggiunta, andranno ovviamente computati gli interessi legali sulla somma capitale annualmente rivalutata dalla data del licenziamento fino al saldo.

Invero non provato è un *aliundem perceptum* del ricorrente e l'indennità di disoccupazione non può essere detratta dalla somma spettante a titolo di risarcimento per costante orientamento della Suprema Corte (vds. Cass. Sez. L, Sentenza n. 3597 del 14/02/2011-, secondo cui “le indennità previdenziali non





possono essere detratte dalle somme cui il datore di lavoro è stato condannato a titolo di risarcimento danni in favore del lavoratore, in quanto queste non sono acquisite in via definitiva dal lavoratore e sono ripetibili dagli istituti previdenziali”).

D’altro canto, stante la brevità del tempo intercorso tra recesso datoriale ed iscrizione della causa a ruolo, nonché della crisi occupazionale che notoriamente colpisce la Provincia di Torino e, più in generale, l’intero Piemonte, neppure ipotizzabile appare un *aliundem percipiendum*.

Quanto, infine, alle spese di lite, esse seguono la soccombenza, non sussistendo ragione alcuna per compensarle, neppure parzialmente, tra le parti, e vanno liquidate come in dispositivo; anche le spese di CTU, così come provvisoriamente liquidate in corso di causa, vanno definitivamente poste a carico della convenuta.

P.Q.M.

“definitivamente pronunciando, *contrariis reiectis*:

- a) annulla il licenziamento intimato da [REDACTED] s.r.l. a [REDACTED] con missiva del 16.10.2014 e, per l’effetto,
- b) condanna [REDACTED] s.r.l. alla reintegrazione di [REDACTED] nel proprio posto di lavoro, nonché al pagamento di una indennità risarcitoria pari alla retribuzione globale di fatto –euro 1.824,92 mensili lordi, con il limite di 12 mensilità- dalla data del licenziamento fino all’effettiva reintegrazione, oltre interessi legali sulla somma capitale annualmente rivalutata dalla data del licenziamento fino al saldo effettivo, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale dalla data del licenziamento fino al saldo;
- c) condanna [REDACTED] s.r.l. alla rifusione, in favore di [REDACTED] delle spese processuali dalle medesime sostenute, che liquida in euro complessivi euro 7.500,00 per compensi, oltre 15,00% per spese generali, IVA e CPA;
- d) pone definitivamente a carico di [REDACTED] s.r.l. le spese delle due CC.TT.UU., così come provvisoriamente liquidate in corso di causa.

Ivrea, il 24/2/2016

IL GIUDICE DEL LAVORO
(dott. Luca FADDA)

