



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**Corte D'Appello di Milano**  
**Sezione Lavoro**

**N. R.G. 822/2023**

La Corte D'Appello di Milano, Sezione Lavoro, in persona dei magistrati:

|                                  |                        |
|----------------------------------|------------------------|
| Dott.ssa Silvia Marina Ravazzoni | Presidente             |
| Dott.ssa Giulia Dossi            | Consigliere Relatore   |
| Avv. Corrado Gioacchini          | Consigliere Ausiliario |

all'udienza del 15 novembre 2023 ha pronunciato e pubblicato mediante lettura del dispositivo la seguente

**SENTENZA**

nella causa in grado d'appello in materia di lavoro avverso la sentenza del Tribunale di Pavia (est. Oneto) n. 193/2023, promossa da

**Pietro**

rappresentato e difeso dall'avv. Giuseppe Bersani, presso il cui studio in Melegnano, via Oberdan n. 4, è elettivamente domiciliato,  
- **APPELLANTE PRINCIPALE** -  
contro

**s.r.l.**

rappresentata e difesa dagli avv.ti Laura Botto e Cristina Bartolotta, presso il cui studio in Savona, via Nazario Sauro n. 3/1, è elettivamente domiciliata,  
- **APPELLATA e APPELLANTE INCIDENTALE** -

I procuratori delle parti, come sopra costituite, hanno precisato le seguenti  
**CONCLUSIONI**

Appellante principale: "A) Accertare e dichiarare, per i motivi suesposti in fatto e in diritto, la nullità e/o l'annullabilità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità e/o la carenza di un giustificato motivo della sospensione dal lavoro disposta dalla

*S.r.l. nei confronti del sig. Pietro a far tempo dal giorno 11.3.2021;*

B) *Condannare la S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, a ripristinare l'attività lavorativa con il sig. Pietro e/o a mantenere il medesimo nel posto di lavoro per espletare l'attività lavorativa in qualità di "autista di pala gommata" presso il termovalorizzatore di e comunque in mansioni compatibili con lo stato di invalidità del medesimo e adottando i necessari accomodamenti;*

C) *Accertare e dichiarare il diritto del sig. Pietro a percepire, a titolo di risarcimento del danno, una somma corrispondente alle retribuzioni maturate e maturande a far tempo dall'11.3.2021 e, conseguentemente, condannare la*

*S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, a versare al sig. Pietro la somma mensile di Euro 1.968,30, ovvero quell'altra maggiore o minor somma ritenuta di giustizia, con interessi e rivalutazione monetaria;*

D) *Con vittoria di spese di entrambi i gradi giudizio".*

Appellata e appellante incidentale: *"Piaccia all'Ecc.ma Corte d'Appello di Milano – Sezione lavoro e previdenza: disattesa ogni avversa istanza, deduzione ed eccezione, previa ammissione delle istanze istruttorie formulate in primo grado e non accolte:*

- *In via principale, respingere l'appello avversario in quanto inammissibile e/o infondato;*
  - *sempre in via principale: in accoglimento dell'appello incidentale e, quindi, in riforma parziale della sentenza del Tribunale di Pavia n. 193/2023 condannare il Signor Pietro alla rifusione delle spese di lite del primo grado di giudizio e della fase cautelare.*
- In ogni caso, con vittoria di spese ed onorari relativi al presente giudizio".*

#### **MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E IN DIRITTO**

Con sentenza pubblicata il 5 luglio 2023, il Tribunale di Pavia in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa n. 622/2021 R.G. promossa da Pietro contro s.r.l., ha respinto le domande del ricorrente, compensando integralmente tra le parti le spese di lite.

Nel ricorso introduttivo del giudizio, contenente anche istanza cautelare ex art. 700 c.p.c., l'odierno appellante ha esposto:

- *che, con sentenza n. 276/2020 del 4 dicembre 2020, la Corte d'appello di Genova aveva dichiarato il diritto di Pietro di essere assunto da s.r.l. in qualità di "autista di pala gommata" presso il termovalorizzatore di a decorrere dall'1 luglio 2018;*
- *che la società aveva ottemperato a tale ordine in data 21 dicembre 2020, assumendo il ricorrente con le mansioni anzidette senza tuttavia ammetterlo effettivamente al lavoro prima della visita dal medico competente;*

- che, in data 11 marzo 2021, il medico competente aveva dichiarato il lavoratore inidoneo permanentemente alla mansione ed in pari data la società ne aveva disposto la sospensione cautelativa dal servizio e dalla retribuzione;
- di essere stato riconosciuto, da settembre 2017, invalido civile nella misura del 67% dalla competente Commissione dell'ASL di Pavia, in relazione alle patologie di diabete mellito e di esiti di infarto miocardico acuto;
- di avere intimato alla datrice di lavoro, con lettera del 26 maggio 2021, l'immediata riammissione in servizio, mai disposta dalla società;

tutto ciò esposto, ha chiesto: in via cautelare d'urgenza, ordinare a

s.r.l. di ammettere immediatamente il ricorrente al lavoro presso il termovalorizzatore di \_\_\_\_\_ nonché in ogni caso di versare al medesimo la somma mensile di € 1.968,30; dichiarare la nullità e/o l'annullabilità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità e/o la carenza di un giustificato motivo della sospensione dal lavoro disposta dalla società a far tempo dall'11 marzo 2021 e condannarla a ripristinare l'attività lavorativa con il ricorrente e/o a mantenere il medesimo nel posto di lavoro per espletare l'attività lavorativa in qualità di "autista di pala gommata" presso il termovalorizzatore di \_\_\_\_\_ e comunque in mansioni compatibili con lo stato di invalidità del medesimo e adottando i necessari accomodamenti, nonché a corrispondergli, a titolo di risarcimento del danno, una somma corrispondente alle retribuzioni maturate e maturande, al tallone mensile di € 1.968,30.

Costituendosi ritualmente nel giudizio di primo grado, s.r.l. ha contestato la fondatezza delle deduzioni e domande avversarie, di cui ha chiesto il rigetto.

All'esito di CTU medico-legale, il Tribunale ha ritenuto Pietro \_\_\_\_\_ inidoneo allo svolgimento della mansione di "autista di pala gommata" ed ha escluso la sussistenza di condotte discriminatorie per ragioni di disabilità, non essendo emersa la possibilità di "*ragionevoli accomodamenti*", né la possibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni, meno pericolose per il suo stato di salute.

Avverso la sentenza ha proposto appello Pietro \_\_\_\_\_ con ricorso depositato in data 31 luglio 2023.

Con un unico, articolato, motivo critica la decisione del Tribunale in quanto, pur riconoscendo che la normativa impone al datore di lavoro di adottare ragionevoli accomodamenti per consentire al soggetto disabile di svolgere la propria attività lavorativa e/o di adibire lo stesso ad altre mansioni meno pericolose per la salute, aveva, però, totalmente omesso ogni valutazione sul punto.

Deduce che, se il giudice di prime cure avesse correttamente esaminato il materiale probatorio offerto, alla luce della normativa in materia, avrebbe dovuto constatare che la società non aveva adempiuto alcuno degli obblighi cui era tenuta al fine di garantire il rispetto del principio di parità di trattamento delle persone con disabilità.

L'odierna appellata, infatti, si era limitata ad asserire l'impossibilità di assegnare a Pietro , in alternativa alla mansione di "autista di pala gommata", la mansione di "pulizie industriali" presso il sito di , nulla eccependo, tuttavia, in ordine a tutte le altre possibilità d'impiego quali, a titolo di esempio, pulizie civili, trasporto rifiuti, etc..

Ribadito il proprio stato di disabilità (attestato dalla Commissione medica dell'ASL di Pavia, che lo aveva riconosciuto invalido civile con riduzione permanente della capacità lavorativa nella misura del 67%) e richiamata la normativa nazionale e sovranazionale in materia di *handicap*, evidenzia che la società, in spregio a tale disciplina normativa, non aveva minimamente provato di aver adottato "*ragionevoli accomodamenti*" onde consentire all'appellante lo svolgimento di attività lavorativa e neppure di averli anche solo valutati, pur avendone la disponibilità, trattandosi di azienda con organico di circa 100 lavoratori, in cui lo spostamento ad altre mansioni dell'appellante non avrebbe certamente alterato l'organizzazione aziendale.

Dedotta la nullità/illegittimità della sospensione dal lavoro disposta a far tempo dall'11 marzo 2021, evidenzia che la società versa in condizione di *mora credendi*, con conseguente diritto del lavoratore ad ottenere – a titolo di risarcimento del danno – il pagamento delle retribuzioni *medio tempore* maturate.

Sulla base dei motivi esposti l'appellante Pietro ha chiesto la riforma della pronuncia impugnata e l'accoglimento delle conclusioni in epigrafe trascritte. Costituendosi ritualmente in giudizio, l'appellata s.r.l. ha contestato la fondatezza del gravame avversario, di cui ha chiesto il rigetto, ed ha proposto altresì appello incidentale avverso il capo di sentenza che ha disposto la compensazione tra le parti delle spese di lite, lamentando violazione degli artt. 91 e 92 c.p.c..

All'udienza del 15 novembre 2023, all'esito della discussione orale, il Collegio ha deciso la causa come da dispositivo trascritto in calce alla presente sentenza.

L'appello proposto da Pietro è fondato e merita accoglimento nei limiti e per le ragioni di seguito esposte.

Nel procedere alla disamina del gravame va premesso che l'appellante non impugna il capo di sentenza che ha accertato, sulla base delle risultanze della CTU medico-legale, l'inidoneità del medesimo a svolgere mansioni di "autista di pala gommata".

Ciò che forma oggetto di censura è la statuizione di rigetto delle domande sulla base della motivazione che non sarebbe "*emersa la possibilità dei "ragionevoli accomodamenti" raccomandati dalla normativa europea, ovvero la possibilità di adibire il ricorrente ad altre mansioni meno pericolose per la salute*".

Al riguardo si osserva innanzitutto che non è contestata (e risulta comunque documentalmente provata) la condizione di disabilità di Pietro .

La nozione di disabilità rilevante ai fini dell'applicazione delle tutele antidiscriminatorie va desunta dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità del 2006, ratificata dall'Italia con legge 3 marzo 2009 n. 18 (*"ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità"*) ed approvata dall'Unione Europea, nell'ambito delle proprie competenze, con *"decisione del Consiglio del 26 novembre 2009 relativa alla conclusione, da parte della Comunità Europea, della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità"* (2010/48/CE), con l'effetto di vincolare la Corte di giustizia Ue ad interpretare la legislazione europea, compresa la Direttiva 2000/78, alla luce della Convenzione Onu.

La giurisprudenza della Corte di giustizia Ue ha ripetutamente affermato che la nozione di disabilità 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"* (così CGUE, 11 aprile 2013, C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark*; nello stesso senso cfr. CGUE, 9 marzo 2017, C-406/15, *Milkova*; CGUE, 18 gennaio 2018, C-270/16, *Ruiz Conejero*; CGUE, 10 febbraio 2022, C-485/20, *HR Rail Sa*).

Gli approdi interpretativi della Corte di giustizia in ordine alla nozione di disabilità sono condivisi anche dalla giurisprudenza della Corte di cassazione (cfr. Cass., 12 novembre 2019 n. 29289).

Tanto premesso, nel caso di specie Pietro è stato riconosciuto invalido con riduzione permanente della capacità lavorativa nella misura del 67% sin dal 14 luglio 2017 (cfr. verbale della Commissione medica Inps, allegato *sub* doc. 12 fascicolo appellante di primo grado).

La natura e la gravità delle plurime patologie da cui l'appellante è cronicamente affetto (diabete mellito, esiti di infarto miocardico acuto in coronaropatia trivasale) implicano in modo stabile, duraturo e tendenzialmente ingravescente una significativa limitazione nell'esercizio dell'attività lavorativa, come del resto comprovato anche dalle valutazioni del medico competente (cfr. docc. 4, 5 e 20 fascicolo appellata di primo grado), dal giudizio espresso dalla Commissione di vigilanza presso l'ATS di Pavia (cfr. doc. 21 fascicolo appellata di primo grado), nonché dalle risultanze della CTU medica espletata nel giudizio di primo grado.

Accertata, dunque, la condizione di disabilità dell'odierno appellante ai fini dell'applicazione delle tutele antidiscriminatorie, va evidenziato come il datore di lavoro abbia l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli per assicurare la parità di trattamento dei lavoratori disabili, a mente dell'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE (*"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. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili") e dell'art. 3, comma 3 bis, d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216 ("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 Corte di cassazione ha chiarito che, fermo il dato di diritto positivo stabilito dal richiamato art. 3, comma 3 bis, d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216, *"per garantire il rispetto del principio di parità di trattamento delle persone con disabilità non è possibile predeterminare in astratto l'esatto contenuto dell'obbligo. Il legislatore, infatti, ha deliberatamente scelto di trasporre nell'ordinamento interno la formula delle fonti sovranazionali, in dichiarata attuazione della direttiva n. 78/2000/CE, affidandosi ad una nozione a contenuto variabile [...] che ha come caratteristica strutturale proprio l'indeterminatezza: consapevole dell'impossibilità di una tipizzazione delle condotte prescrivibili, il legislatore ha conferito all'interprete il compito di individuare lo specifico contenuto dell'obbligo, guidato dalle circostanze del caso concreto"* (cfr. Cass., 9 marzo 2021 n. 6497).

Onde orientare l'attività degli interpreti nell'ascrivere un significato alla locuzione *"accomodamenti ragionevoli"*, la Suprema Corte, nella pronuncia richiamata, evidenzia che si tratta di *"adeguamenti, lato sensu, organizzativi che il datore di lavoro deve porre in essere al fine di "garantire il principio della parità di trattamento dei disabili" e che si caratterizzano per la loro "appropriatezza", ovvero per la loro idoneità a consentire alla persona svantaggiata di svolgere l'attività lavorativa"*; precisa, inoltre, che *"l'adozione di tali misure organizzative è prevista in ogni fase del rapporto di lavoro, da quella genetica sino a quella della sua risoluzione"*.

Al riguardo il "considerando" n. 20 della Direttiva 2000/78/CE elenca, in via esemplificativa e non tassativa, alcuni esempi di misure appropriate, ossia *"misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento"*.

Chiarito il vasto raggio degli accomodamenti ipotizzabili, un limite espresso all'adozione di essi è rinvenibile nella definizione della Convenzione Onu del 2006 - cui



rinvia anche il citato art. 3, comma 3 bis, d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216 - laddove si specifica che tali accomodamenti non devono imporre *“un onere sproporzionato o eccessivo”*.

L'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE, precedentemente richiamato, conferma che il datore di lavoro, è obbligato, salvo che i provvedimenti appropriati richiedano *“un onere finanziario sproporzionato”*.

Al limite espresso della *“sproporzione”* del costo si affianca quello dell'aggettivo che qualifica l'accomodamento come *“ragionevole”*.

Come evidenziato, ancora una volta, dalla Corte di cassazione nella pronuncia sopra richiamata, il canone di ragionevolezza è espressione dei più ampi doveri di buona fede e correttezza delle parti nei rapporti contrattuali e richiede all'interprete una valutazione comparata di tutti gli interessi in gioco, al fine di un bilanciato contemperamento. All'esito di questo complessivo apprezzamento, *“potrà dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo “la comune valutazione sociale”*”.

Così delineati i confini dell'obbligo di adottare *“accomodamenti ragionevoli”*, gravante sul datore di lavoro, la Suprema Corte precisa che l'onere di provare l'esatto adempimento di tale obbligo grava sullo stesso datore di lavoro debitore: *“a fronte del lavoratore che deduca e provi di trovarsi in una condizione di limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature secondo il diritto dell'Unione europea, quale fonte dell'obbligo datoriale di ricercare soluzioni ragionevoli che potessero evitare il licenziamento causato dalla disabilità, graverà sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adempiuto all'obbligo di “accomodamento” ovvero che l'inadempimento sia dovuto a causa non imputabile.*

*In tale situazione di riparto non è certo sufficiente per il datore semplicemente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili, in cui ricollocare il lavoratore, come si trattasse di un ordinario repêchage, così creando una sovrapposizione con la dimostrazione, comunque richiesta, circa l'impossibilità di adibire il disabile a mansioni equivalenti o inferiori compatibili con il suo stato di salute.*

*Né spetta al lavoratore, o tanto meno al giudice, individuare in giudizio quali potessero essere le possibili modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro, sovvertendo l'onere probatorio e richiedendo una collaborazione nella individuazione degli accomodamenti possibili non prevista neanche per il repêchage ordinario in mansioni inferiori, oramai esteso dal recesso per sopravvenuta inidoneità fisica alle ipotesi di soppressione del posto di lavoro per riorganizzazione aziendale (ab imo, Cass. n. 21579 del 2008; conf. Cass. n. 23698 del*

2015; Cass. n. 4509 del 2016; Cass. n. 29099 del 2019; Cass. n. 31520 del 2019)” (cfr. Cass., 9 marzo 2021 n. 6497 cit.).

Alla luce dei richiamati principi enunciati dalla giurisprudenza di legittimità, si ritiene che, nel caso di specie, a fronte dell’acclarata condizione di disabilità di Pietro , la datrice di lavoro s.r.l. non abbia offerto prova dell’adempimento del proprio obbligo di adottare “*accomodamenti ragionevoli*” per assicurare la parità di trattamento del lavoratore disabile.

La società appellata, invero, non ha neppure allegato (ancor prima che offerto di provare) di aver adottato o quantomeno valutato modifiche organizzative finalizzate a consentire all’appellante di prestare attività lavorativa, ma si è limitata ad affermare – peraltro in modo alquanto generico – l’assenza di posti disponibili in cui ricollocarlo.

Le allegazioni e deduzioni istruttorie formulate da parte appellata sono innanzitutto generiche, poiché in esse si deduce unicamente (cfr. capitoli 18 e 19 delle istanze istruttorie formulate nella memoria ex art. 416 c.p.c., riproposte nella memoria ex art. 436 c.p.c.) che nell’appalto relativo al termovalorizzatore di erano previste le sole mansioni di “autista di pala gommata” e di “addetto alle pulizie industriali” (per le quali Pietro era stato giudicato fisicamente inidoneo) e che “*nei vari appalti in essere*” – neppure precisamente indicati – era prevista la sola attività di “addetto alle pulizie industriali”: si tratta di allegazioni inidonee, per la loro genericità, a dimostrare adeguatamente l’impossibilità di assegnare ad altra posizione presente nell’organigramma aziendale il dipendente fisicamente inidoneo alla mansione.

Inoltre – e soprattutto – tali allegazioni e deduzioni istruttorie non danno conto e non offrono alcuna prova dell’adozione e finanche della ricerca, con uno sforzo diligente ed esigibile, di soluzioni organizzative ragionevoli (che, come evidenziato, possono comportare anche modifiche dell’assetto organizzativo aziendale), idonee a consentire lo svolgimento di un’attività lavorativa al dipendente disabile.

Si ritiene che l’inadempimento dell’obbligo, legislativamente imposto, di adottare “*accomodamenti ragionevoli*”, al fine garantire il principio della parità di trattamento dei lavoratori disabili e consentire alla persona svantaggiata di svolgere attività lavorativa, configuri una discriminazione per ragioni di disabilità.

Ciò si ricava tanto dall’art. 2 della Convenzione Onu del 2006 - che definisce come 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 ed include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole – quanto, in via interpretativa, dalle disposizioni della Direttiva 2000/78/CE.



A tale ultimo riguardo si osserva in particolare che, sotto il profilo logico-sistemico, la discriminazione indiretta, fondata sul trattamento uguale di situazioni diseguali, presuppone che la rimozione della condotta illegittima coincida con comportamenti di *facere* idonei (al pari degli *“accomodamenti ragionevoli”*) a rimuovere la situazione di fatto; sotto il profilo testuale, l’obbligo di adottare soluzioni ragionevoli nei termini indicati dall’art. 5 della Direttiva 2000/78/CE è individuato quale esimente specifica in caso di sospetta discriminazione indiretta dall’art. 2.2., lett. *b), ii)*, della stessa direttiva e, pertanto, il mancato assolvimento di tale obbligo fa sì che il trattamento sfavorevole costituisca discriminazione.

Dalle considerazioni che precedono discende la fondatezza dell’odierno gravame, atteso che, a parere del Collegio, il capo della sentenza di primo grado che ha escluso la sussistenza della discriminazione *“non essendo emersa la possibilità dei ragionevoli accomodamenti”* non ha fatto corretta applicazione dei criteri di riparto dell’onere della prova in tema di adempimento dell’obbligo datoriale di accomodamento enunciati dalla giurisprudenza di legittimità, né ha tenuto adeguatamente conto del fatto che, nel caso di specie, s.r.l. si è limitata a postulare l’impossibilità di impiegare utilmente Pietro in altre mansioni, senza dare prova (e in verità neppure allegare puntualmente) di avere compiuto uno sforzo diligente per trovare una soluzione organizzativa appropriata in riferimento alla situazione concreta.

L’omessa prospettazione, da parte della datrice di lavoro, di qualsivoglia misura organizzativa finalizzata a consentire al lavoratore di svolgere attività lavorativa impedisce evidentemente di formulare giudizi sul carattere proporzionato o eccessivo dei relativi oneri finanziari, come pure sulla tollerabilità o meno del sacrificio imposto all’azienda o agli altri dipendenti.

Ne deriva che la sospensione di Pietro dal servizio e dalla retribuzione a far data dall’11 marzo 2021 - disposta da s.r.l. senza aver previamente verificato l’esistenza di accomodamenti ragionevoli e che, inoltre, pur se dichiaratamente adottata in via cautelativa *“in attesa dell’esito della valutazione della Commissione medica dell’ATS di Pavia”* (cfr. doc. 3 fascicolo appellata di primo grado) si è di fatto protratta senza limiti di tempo e perdura tuttora - configura un atto discriminatorio per ragioni di disabilità, come tale nullo a mente dell’art. 15 legge 20 maggio 1970 n. 300.

La società è pertanto tenuta a cessare immediatamente la condotta discriminatoria e a rimuoverne gli effetti, ricostituendo l’effettiva funzionalità del rapporto in mansioni compatibili con lo stato di invalidità del lavoratore, nonché a risarcire a quest’ultimo il danno derivante dalla discriminazione, da liquidarsi in misura pari alle retribuzioni maturate dall’11 marzo 2021 al ripristino dell’attività lavorativa, al tallone mensile, non contestato e risultante dai cedolini paga in atti (cfr. doc. 14

fascicolo appellante di primo grado), di € 1.968,30 (€ 1.816,90x13:12), con interessi legali e rivalutazione monetaria.

E' assorbito il gravame incidentale, con cui s.r.l. impugna la compensazione tra le parti delle spese di lite, disposta dal Tribunale, atteso che la riforma delle statuizioni di merito della sentenza di primo grado determina la caducazione automatica del capo che ha statuito sulle spese ex art. 336, comma 1, c.p.c..

Alla luce delle considerazioni tutte che precedono – dirimenti ed assorbenti di ogni altra questione – l'appello principale merita accoglimento nei limiti sopra precisati, con riforma della sentenza impugnata ed assorbimento dell'appello incidentale.

Il regolamento delle spese di lite del doppio grado segue il criterio della soccombenza ed i relativi importi sono liquidati in dispositivo, in applicazione del d.m. 10 marzo 2014 n. 55, come modificato dal d.m. 13 agosto 2022 n. 147, e tenuto conto del valore della controversia, del suo grado di complessità e dello svolgimento di attività istruttoria nel giudizio di primo grado (€ 4.000,00 per il primo grado ed € 3.500,00 per l'appello).

Considerato che l'esito della CTU medica non è stato contestato dall'appellante, vanno poste definitivamente a carico delle parti, in ragione di metà ciascuna, le spese di CTU, come liquidate dal giudice di primo grado.

#### **P.Q.M.**

- in riforma della sentenza n. 193/2023 del Tribunale di Pavia, dichiara nulla la sospensione dal lavoro disposta da s.r.l. nei confronti di Pietro a far tempo dall'11 marzo 2021 e, per l'effetto, condanna la società a ricostituire l'effettiva funzionalità del rapporto in mansioni compatibili con lo stato di invalidità del lavoratore e a risarcire a quest'ultimo il danno in misura pari alle retribuzioni maturate dall'11 marzo 2021 al ripristino dell'attività lavorativa, al tallone mensile di € 1.968,30, con interessi legali e rivalutazione monetaria;
- condanna l'appellata a corrispondere all'appellante le spese di lite del doppio grado, che liquida nel complessivo importo di € 7.500,00 oltre rimborso forfettario per spese generali (15%) ed oneri accessori di legge;
- pone definitivamente a carico delle parti, in ragione di metà ciascuna, le spese di CTU, come liquidate dal giudice di primo grado.

Milano, 15 novembre 2023

Consigliere estensore  
Giulia Dossi

Presidente  
Silvia Marina Ravazzoni