

**OSSERVATORIO GIURIDICO PERMANENTE
HUMAN HALL
SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

**LA GIURISPRUDENZA SUI DIRITTI
DELLE PERSONE CON DISABILITÀ
ANNO 2024
SECONDO RAPPORTO ANNUALE**

**A cura di Giuseppe Arconzo
in collaborazione con il Centro
Antidiscriminazione
Franco Bompreszi – LEDHA**



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO



Secondo rapporto annuale

**LA GIURISPRUDENZA SUI DIRITTI
DELLE PERSONE CON DISABILITÀ
ANNO 2024**

**A cura di Giuseppe Arconzo, in collaborazione con il
Centro Antidiscriminazione Franco Bompreszi -
LEDHA**



OSSERVATORIO GIURIDICO PERMANENTE
HUMAN HALL
SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

COMPONENTI DEL GRUPPO DI RICERCA CHE
HANNO CONTRIBUITO ALLA REDAZIONE DEL
RAPPORTO 2024

Giuseppe Arconzo – Professore ordinario, Coordinatore dell'Osservatorio giuridico permanente Human Hall sui diritti delle persone con disabilità, Università degli Studi di Milano,

Laura Abet – Avvocata, Centro Antidiscriminazione Franco Bompreszi-LEDHA

Giulia Bassi – Avvocata, Centro Antidiscriminazione Franco Bompreszi-LEDHA

Maria Cristina Degoli – Ricercatrice TDA, Università degli Studi di Milano

Sara del Grosso – Avvocata e Dottoranda di ricerca, Università degli Studi della Campania “Luigi Vanvitelli”

Paola Pannia – Ricercatrice TDA, Università degli Studi di Milano

Gaia Patarini – Dottoranda di ricerca, Università degli Studi di Milano

Federica Sammali – Dottoranda di ricerca, Università degli Studi di Milano

Sito web: www.osservatoriodisabilitahumanhall.unimi.it

Per la realizzazione del *report* il gruppo di ricerca si è avvalso del prezioso contributo dell'Avv. Alessandro Gerardi dell'Associazione Luca Coscioni, con cui Human Hall ha sottoscritto un accordo di *partnership* proprio al fine di sviluppare attività di ricerca sulle tematiche dell'inclusione sociale e della tutela dei diritti delle persone con disabilità.

L'attività di ricerca ha beneficiato anche delle segnalazioni offerte dal Dott. Stefano Bissaro, Magistrato ordinario in tirocinio presso il tribunale di Milano, e dagli Avv.ti Gaetano De Luca, Alberto Guariso, Livio Neri e Francesco Trebeschi.

Per l'attenta lettura del rapporto si ringrazia la Prof.ssa Stefania Leone, associata di diritto costituzionale presso l'Università degli Studi di Milan, dove è anche Delegata della Rettrice per disabilità e dsa.

Si ringrazia altresì la Dott.ssa Eleonora Aragona per il supporto costante dato alle attività del gruppo di ricerca.

Il presente volume è stato realizzato all'interno del progetto MUSA – Multilayered Urban Sustainability Action, finanziato dall'Unione Europea – NextGenerationEU, PNRR Missione 4 Componente 2 Linea di Investimento 1.5: Creazione e rafforzamento degli “ecosistemi dell'innovazione”, costruzione di “leader territoriali di R&S”.

This book was published as part of the MUSA – Multilayered Urban Sustainability Action – project, funded by the European Union – NextGenerationEU, under the National Recovery and Resilience Plan (NRRP) Mission 4 Component 2 Investment Line 1.5: Strengthening of research structures and creation of R&D “innovation ecosystems”, set up of “territorial leaders in R&D”.

7. LAVORO

di Maria Cristina Degoli

Il macro-ambito rappresentato dal lavoro è stato interessato, nel corso del 2024, da circa 100 pronunce, che possono essere ricondotte a diversi filoni tematici.

Tuttavia, prima di procedere alla loro individuazione ed analisi, può osservarsi, che, in linea generale, le pronunce emesse nel corso dell'anno 2024 dalle corti di merito e dalla Corte di cassazione in materia non si sono discostate in modo significativo dagli orientamenti giurisprudenziali già consolidatisi. Deve però segnalarsi che sempre più va consolidandosi l'orientamento relativo alla necessità del **datore di lavoro di adottare “accomodamenti ragionevoli” per garantire al lavoratore disabile pari opportunità di occupazione (cfr. § 7.5).**

7.1. L'ingresso nel mondo del lavoro

Con riferimento al **tema dell'ingresso nel mondo del lavoro delle persone con disabilità**, va segnalato in primo luogo e in via generale che, per quanto riguarda **l'obbligo di assunzione** di personale con disabilità stabilito dalla legge n. 68 del 1999⁶⁶, la Corte di Cassazione civ., sez. lav., sent. 22 aprile 2024, n. 10744, ha affermato che **è onere del datore di lavoro dimostrare l'incompatibilità assoluta tra le mansioni disponibili e l'invalidità del potenziale lavoratore con disabilità.**

Se da un lato, infatti, non esiste un obbligo in capo al datore di lavoro di procedere ad adattamenti dell'organizzazione per consentirne l'impiego – diversamente dall'ipotesi del licenziamento determinato

⁶⁶ Si veda anche Corte di Appello di Trieste, sez. lav., sent. 28 novembre 2024, n. 190.

dall'aggravarsi dell'infermità – dall'altro, ricade comunque su quest'ultimo l'onere della prova dell'incompatibilità assoluta con tutte le mansioni disponibili. Si tratta, proseguono i giudici di legittimità, di un obbligo, espressione dei principi di correttezza e buona fede che sovrintendono allo svolgimento del rapporto di lavoro, che deve guidare la condotta della parte datoriale. Quest'ultima, in via generale, e salvo i casi di esonero di cui all'art. 5, della stessa legge n. 68 del 1999, è dunque tenuta ad assumere lavoratori con disabilità. Infine, deve rammentarsi che è possibile, per il datore di lavoro, presentare domanda per un esonero parziale⁶⁷ in relazione ai requisiti dell'attività e condizionatamente al versamento del contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione dei lavoratori con disabilità per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore disabile non occupato.

⁶⁷ Di esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi, si è interessato il Trib. di Firenze con la sent. n. 597 del 6 luglio 2024. Con riferimento a società datrici di lavoro operanti nell'ambito delle attività del settore di trasporto pubblico aereo, il Tribunale toscano ha affermato che la natura delle mansioni svolte dagli addetti all'*handling*, trattandosi di attività di assistenza a terra, di organizzazione ed effettuazione del trasporto dei passeggeri, dell'equipaggio, dei bagagli, delle merci e della posta tra diverse aerostazioni dello stesso aeroporto, oltre che di qualsiasi trasporto speciale richiesto dall'utente, o di assistenza di operazioni in pista, «non possono essere incluse nella nozione di stretta interpretazione [...] di personale “viaggiante e navigante”». Pertanto, stante il «carattere tassativo» delle ipotesi di esclusione dagli obblighi di collocamento obbligatorio in ragione del settore di attività in cui si opera, non passibile di interpretazione additiva, la domanda di esonero parziale non può essere accolta al di fuori dei casi previsti dalla norma.

Sempre con riferimento all'ingresso nel mondo del lavoro, anche nel 2024 si riscontra una sentenza che ha visto un'aspirante lavoratrice non assunta in ragione della parziale inidoneità allo svolgimento di alcune mansioni.

In particolare, il Tribunale di Benevento, sez. lav., sent. 21 giugno 2024, n. 674, ha affrontato il caso di una lavoratrice risultata vincitrice di concorso pubblico per la copertura a tempo indeterminato di posti di infermiere, ma successivamente esclusa in ragione della sua "inidoneità con prescrizione"⁶⁸ allo svolgimento della mansione per cui la selezione si era svolta. Nello specifico, il bando, fra i requisiti per l'ammissione, prevedeva l'idoneità alla mansione specifica del profilo professionale, da intendersi quale giudizio di idoneità rilasciato dal medico competente, all'esito della visita medica preventiva, intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro a cui il lavoratore, o la lavoratrice, è destinato/a, al fine di valutare la sua idoneità

⁶⁸ Secondo l'art. 41 del d.lgs. n. 81 del 2008, il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche effettuate prima dell'assunzione o durante la pendenza del rapporto di lavoro, può esprimere uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica: a) idoneità; b) idoneità parziale temporanea o permanente con prescrizioni o limitazioni; c) inidoneità temporanea; d) inidoneità permanente. Il giudizio di "idoneità con prescrizioni" contiene, per l'appunto, quelle «prescrizioni mediche sullo svolgimento della prestazione lavorativa [...] rivolte a rendere compatibile la condizione soggettiva del lavoratore con le esigenze produttive del datore di lavoro, al fine di consentire al primo di intraprendere e proseguire l'attività lavorativa, nonostante le deteriorate condizioni di salute, ed al secondo di limitare le modifiche dell'organizzazione del lavoro alle prescrizioni imposte, in modo da assicurare il diritto alla salute del lavoratore, ma anche l'utilità della prestazione lavorativa» (Cass. pen., sez. V, sent. 9 luglio 2021, n. 26151).

alla mansione specifica. All'esito della visita medica, la lavoratrice era stata dichiarata idonea alla mansione con limitazioni o prescrizioni, ossia con «esclusione dal lavoro notturno, evitare la movimentazione di carichi pesanti [...], esclusioni di attività a rischio biologico alto». Secondo il Tribunale campano, il comportamento del datore di lavoro, che ha **negato l'assunzione della lavoratrice con disabilità**, vincitrice del concorso, **costituisce una discriminazione indiretta** in quanto la facoltà di verificare l'idoneità del lavoratore alla mansione o alla funzione che deve essere svolta «non può costituire un impedimento all'accesso alla posizione lavorativa soprattutto se le limitazioni prescritte al lavoratore non impediscono affatto l'efficienza e l'adeguatezza della prestazione lavorativa. [...] Le prescrizioni e le limitazioni indicate dal medico addetto alla sorveglianza sanitaria non impediscono pertanto lo svolgimento della mansione di infermiera, né possono costituire motivi per i quali, assumendo la ricorrente, l'ente pubblico non possa garantire ai pazienti prestazioni e servizi adeguati ed efficienti». A fronte degli elementi presuntivi della discriminazione provenienti dal comportamento del datore di lavoro, apparentemente neutro ma incidente sui soggetti portatori di disabilità, **facilmente superabili con la predisposizione di un turno solo diurno e con l'assegnazione presso un reparto non richiedente attività ad alto rischio biologico**, il datore di lavoro avrebbe dovuto fornire – cosa che non ha fatto – «la prova dell'insussistenza della discriminazione, dimostrando che le differenze di trattamento sulle condizioni di accesso al lavoro connesse alle caratteristiche della minorazione fisica fossero giustificate dalla natura dell'attività lavorativa o dal contesto in cui essa veniva esercitata, costituendo tali caratteristiche un requisito essenziale determinante per lo

svolgimento dell'attività nel rispetto dei principi di proporzionalità e di ragionevolezza».

In senso analogo, il Tribunale di Roma, con la sent. del 1° febbraio 2024, n. 1248, ha ritenuto discriminatoria la condotta aziendale posta in essere nei confronti di una lavoratrice che aveva vinto una diversa selezione per l'assunzione a tempo indeterminato come operatore ecologico. Nel caso di specie, la lavoratrice veniva esclusa da questa diversa assunzione a causa di un giudizio medico che la dichiarava “idonea con prescrizione”, con l'obbligo di utilizzo di otoprotettori se esposta a rumori superiori a 80 decibel e divieto di lavoro notturno. Il Tribunale laziale ha affermato che **la prescrizione sanitaria non impediva lo svolgimento delle mansioni essenziali e la società datrice di lavoro non ha provato l'impossibilità di un'organizzazione del lavoro che tenesse conto di tali limitazioni**. Pertanto, affermando che la discriminazione si verifica anche ove il disabile sia escluso per esigenze aziendali non proporzionate o fondate su oneri gestionali irrilevanti, è stata esclusa la rilevanza dell'idoneità “piena” nella fase preassuntiva.

In materia di **pubblico impiego privatizzato**, la Corte di Cassazione civ., sez. lav., con la sent. 26 febbraio 2024, n. 5048, ha poi precisato che, ex art. 63, del d.lgs. n. 165 del 2001, non sono ravvisabili ostacoli alla creazione del rapporto contrattuale da parte del giudice che riconosca il diritto all'assunzione di un lavoratore iscritto nelle liste di collocamento obbligatorio e risultato idoneo, seppure con prescrizioni, allo svolgimento delle mansioni del caso. Spetta quindi al giudice il compito di valutare, «con accertamento di fatto, se siano o meno praticabili ragionevoli accomodamenti per rendere concretamente compatibile l'ambiente lavorativo con le limitazioni

funzionali del lavoratore disabile⁶⁹». **L'adozione di tali misure organizzative è prevista in ogni fase del rapporto di lavoro, anche in quella genetica⁷⁰** e, quindi, anche per i lavoratori con disabilità assunti nell'ambito del collocamento obbligatorio. Come noto, del resto, l'onere in capo al datore di lavoro trova il suo limite solo qualora tale onere finanziario sia sproporzionato o eccessivo⁷¹.

7.2. Il trasferimento del lavoratore/lavoratrice con disabilità

Frequenti casi di contenzioso sorgono con riferimento **al trasferimento del lavoratore con disabilità**, istituto disciplinato dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104 del 1992⁷².

Il Tribunale di Milano, sez. lav., con la sent. 16 settembre 2024, n. 3975, ha esaminato il ricorso promosso da una lavoratrice dipendente con certificazione di invalidità

⁶⁹ La Cassazione afferma in modo esplicito che il controllo da parte del giudice sull'accomodamento «postula per sua natura un'interazione fra una persona individuata, con le sue limitazioni funzionali, e lo specifico ambiente di lavoro che la circonda, interazione che, per la sua variabilità, non ammette generalizzazioni».

⁷⁰ Conformemente, Trib. Roma, sez. lav., 31 ottobre 2024, n. 10993.

⁷¹ Si deve precisare che l'accomodamento ragionevole non può dirsi *ex se* sproporzionato allorché «l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili»; cfr. Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2021, n. 6497.

⁷² Da non confondere con il diverso istituto del trasferimento previsto a favore del lavoratore *caregiver* di persona con disabilità disciplinato dall'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, su cui cfr. il cap. 8.

civile e in condizione di disabilità ex art. 3, comma 1, legge n. 104 del 1992, in seguito al rifiuto della società datrice di lavoro di adibirla alla sede più vicina alla propria abitazione. La condotta del datore di lavoro non è stata riconosciuta discriminatoria alla luce del fatto che (i) la sede lavorativa più vicina al domicilio della lavoratrice non presentava mansioni compatibili con le limitazioni della ricorrente e (ii) la lavoratrice era stata correttamente adibita a mansioni compatibili con il suo stato di salute. Infine, il giudice meneghino ha affermato l'impossibilità per la ricorrente di invocare il diritto al trasferimento ex art. 33, comma 6, legge n. 104/1992 alla luce della mancanza del requisito di gravità della condizione di disabilità, elemento essenziale per il riconoscimento della tutela.

Di particolare rilievo l'ordinanza del 10 settembre 2024, n. 24336, con la quale la Corte di Cassazione civile, sez. lav., ha rinviato una questione pregiudiziale alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, formulando due quesiti in tema di mobilità del lavoratore scolastico disabile tra province. Il giudice di legittimità ha affrontato il caso di una docente di materie giuridiche ed economiche in una scuola superiore che non aveva ottenuto il trasferimento nella sua provincia, in ragione della mancanza di posti nella sede richiesta, poiché questi ultimi erano già stati assegnati in sede di mobilità endoprovinciale. La lavoratrice in questione, in possesso di una certificazione di handicap e con una riduzione permanente della capacità lavorativa del 70% – e dunque superiore ai 2/3 – aveva indicato di volersi valere della precedenza prevista dall'art. 21, legge n. 104 del 1992, in sede di mobilità tra province. Tuttavia, il sistema di mobilità scolastica di diritto nazionale, così come confermato dalla contrattazione collettiva integrativa del Comparto Scuola, nel disciplinare i trasferimenti di sede, ha previsto che i trasferimenti dei docenti entro la stessa

provincia abbiamo priorità rispetto a quelli tra province. Alla luce di tale quadro normativo, la Cassazione ha chiesto alla Corte di Giustizia di pronunciarsi **in primo luogo** sull'interpretazione dell'art. 5 recante le «Soluzioni ragionevoli per i disabili», della Direttiva 2000/78/CE, al fine di verificare se la disposizione debba essere interpretata nel senso che essa non è compatibile con una normativa nazionale, quale quella sopra sinteticamente ricostruita, che fa precedere la mobilità endoprovinciale alla mobilità tra province⁷³. **Con il secondo quesito**, la Corte di Cassazione ha chiesto se – ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b), i), della Direttiva 2000/78/CE – la situazione di particolare svantaggio in cui possono essere messi i docenti con disabilità superiore ai due terzi dalle suddette disposizioni nazionali sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima, per dover assicurare lo svolgimento delle operazioni di mobilità territoriale assai complesse, che coinvolgono tutto il territorio nazionale, per l'inizio dell'anno scolastico e se i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati. O se, viceversa, la suddetta disciplina comporti una discriminazione in danno dei suindicati docenti che si traduce nella vanificazione, della riconosciuta precedenza nelle procedure di mobilità perché riguardante solo la mobilità endoprovinciale e non quella tra province e quindi priva di carattere assoluto, come previsto per altre categorie di lavoratori con disabilità.

⁷³ Cfr. il combinato disposto degli artt. 6, commi 2, e 13, comma 1, del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo, che riconosce la precedenza di cui al punto III, n. 1, del suddetto art. 13, comma 1, al personale scolastico disabile di cui all'art. 21, della legge n. 104/1992, richiamato dall'art. 601 del d.lgs. n. 297 del 1994.

7.3 Il licenziamento dei lavoratori con disabilità per superamento del periodo di comportamento

Il terzo filone è costituito da un rilevante gruppo di decisioni che hanno affrontato le problematiche relative al **licenziamento dei lavoratori con disabilità per superamento del periodo di comportamento**.

È di particolare rilievo la sent. della Corte di Cassazione civile, sez. lav., del 2 maggio 2024, n. 11731, perché conferma che il principio di attenuazione dell'onere della prova⁷⁴ opera anche nell'ipotesi di discriminazione indiretta, realizzata mediante licenziamento per superamento dell'ordinario periodo di comportamento nei confronti del lavoratore disabile. Il peculiare regime vale anche in riferimento alla consapevolezza del datore di lavoro della condizione di salute del proprio dipendente⁷⁵:

⁷⁴ Tale principio, applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria promossa dal lavoratore o dal consigliere di parità, è sancito dall'art. 40 del d. lgs. n. 198 del 2006. Secondo costante giurisprudenza, tale principio «non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore del ricorrente, prevedendo a carico del datore di lavoro [...], l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma a condizione che il ricorrente abbia previamente fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori» (cfr., oltre a Cass., sez. lav., 2 maggio 2024, n. 11731, anche Cass., sez. lav., 12 ottobre 2018, n. 25543).

⁷⁵ Conformemente, Cass. civ., sez. lav., 5 giugno 2024, n. 15723. La pronuncia ha accertato che la datrice di lavoro fosse a conoscenza della grave patologia con cui conviveva la lavoratrice; ciononostante, non era stato applicato un differente calcolo delle assenze per malattia in ragione della condizione di disabilità. La Corte di legittimità, coerentemente con il proprio orientamento

ciò che determina, in capo allo stesso datore, una volta che sia reso edotto della condizione effettiva di disabilità del dipendente, l'onere di attivarsi per approfondire le ragioni delle assenze per malattia eventualmente derivanti dalla nota condizione di disabilità. I giudici di legittimità, richiamando la pronuncia del 31 marzo 2023, n. 9095, hanno qualificato come **discriminazione indiretta la fissazione di un identico termine di comportamento per i lavoratori senza disabilità e per quelli con disabilità**⁷⁶.

Inoltre, la Corte ha ricordato che, «al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, appare [...] necessaria, a norma dell'art. 3, comma 3-*bis* del d.lgs. n. 216/2003, l'adozione, da parte dei datori di lavoro pubblici e privati, di ogni **ragionevole accomodamento organizzativo** che, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, sia idoneo a temperare, il nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psicofisica con quello del datore di garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa, anche attraverso una valutazione comparativa con le posizioni degli altri lavoratori»⁷⁷.

giurisprudenziale, ha ribadito che l'uguaglianza formale nel trattamento del periodo di comportamento può configurare disparità sostanziale e quindi discriminazione, se non accompagnata da accomodamenti ragionevoli proporzionati allo stato di salute del lavoratore disabile.

⁷⁶ Nello stesso senso, Cass. civ., sez. lav., 6 settembre 2024, n. 24052.

⁷⁷ Conformemente, Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2021, n. 6497. Si veda *infra*, § 7.4, in tema di sopravvenuta condizione di disabilità incidente sull'idoneità al lavoro e sullo svolgimento delle mansioni affidate in precedenza.

Tale decisione è stata ripresa anche dalla sent. della Corte di Cassazione civ., sez. lav., del 23 maggio 2024, n. 14402: «in un’ottica di bilanciamento tra l’interesse protetto del lavoratore disabile con la legittima finalità di politica occupazionale, la contrattazione collettiva, per sfuggire al rischio di trattamenti discriminatori, dovrebbe prendere in specifica considerazione la posizione di svantaggio del disabile e **non è sufficiente una disciplina negoziale che valorizzi unicamente il profilo oggettivo dell’astratta gravità della patologia: deve, infatti essere considerato anche e soprattutto l’aspetto soggettivo della disabilità in relazione alla quale adottare gli accomodamenti ragionevoli**».

La giurisprudenza di legittimità ha inoltre chiarito che **la discriminazione indiretta si fonda sull’effetto oggettivo del trattamento deteriore indipendentemente dall’intento**⁷⁸ discriminatorio del datore di lavoro.

Diverse sentenze di merito hanno seguito l’orientamento appena citato, evidenziando come il licenziamento del lavoratore con disabilità per superamento del periodo di comporto si configuri come discriminatorio qualora non vengano adottati accomodamenti ragionevoli⁷⁹.

⁷⁸ Il medesimo orientamento giurisprudenziale può riscontrarsi nella sent. della Cass. civ., sez. lav., del 22 maggio 2024, n. 14316.

⁷⁹ Corte di Appello di Trento, sez. lav., sent. 4 novembre 2024, n. 40; Trib. Viterbo, sez. lav., sent. 18 settembre 2024, n. 516; Trib. Asti, sez. lav., sent. 30 ottobre 2024, n. 427; Trib. Messina, sez. lav., sent. 16 settembre 2024, n. 3620; Trib. Milano, sez. lav., sent. 16 settembre 2024, n. 3620; Trib. Milano, sez. lav., sent. 11 settembre 2024, n. 3927; Trib. Milano, sez. lav., sent. 16 ottobre 2024, n. 4547; Trib. Reggio Calabria, sez. lav., sent. 14 ottobre 2024, n. 1242; Trib. Roma, sez. lav., sent. 2 dicembre 2024, n. 12308; Trib. Roma, sez. lav., sent. 3 dicembre 2024, n. 12377;

Di peculiare interesse la decisione della Corte d'Appello di Torino, sez. lav., che, con la sent. del 4 novembre 2024, n. 391, ha ritenuto che **il prolungamento del periodo di comporta concesso – e prima ancora deciso – unilateralmente dal datore di lavoro, peraltro mai comunicato al lavoratore, «non può [...] essere considerato un ragionevole accomodamento**, in quanto il periodo di comporta per i lavoratori disabili, proprio per evitare scelte arbitrarie del datore di lavoro, **deve essere concordato in via generale con le organizzazioni sindacali; e, nell'inerzia della contrattazione nazionale, una specifica pattuizione – o, quantomeno,**

Trib. Torino, sez. lav., sent. 19 novembre 2024, n. 2319; Trib. Trani, sez. lav., sent. 18 novembre 2024, n. 2104; Corte di Appello di Milano, sez. lav., sent. 31 gennaio 2024, n. 38; Trib. Avellino, sez. lav., sent. 14 marzo 2024, n. 291; Trib. Benevento, sez. lav., sent. 9 luglio 2024, n. 736; Trib. Cagliari, sez. lav., sent. 9 maggio 2024, n. 677; Trib. Catania, sez. lav., sent. 21 febbraio 2024, n. 1013; Trib. Como, sez. lav., sent. 11 luglio 2024, n. 189; Trib. Ferrara, sez. lav., sent. 20 marzo 2024, n. 13; Trib. Napoli, sez. lav., sent. 15 luglio 2024, n. 5389; Trib. Napoli Nord, sez. lav., sent. 5 aprile 2024, n. 1712; Trib. Torino, sez. lav., sent. 18 marzo 2024, n. 570; Trib. Treviso, sez. lav., sent. 30 ottobre 2024, n. 690; Trib. Treviso, sez. lav., sent. 14 novembre 2024, n. 736; Trib. Velletri, sez. lav., sent. 27 novembre 2024, n. 1702; Trib. Bergamo, sez. lav., sent. 18 aprile 2024, n. 402; Trib. Cosenza, sez. lav., sent. 4 novembre 2024, n. 1936; Trib. Ferrara, sez. lav., sent. 19 gennaio 2024, n. 13; Trib. Firenze, sez. lav., sent. 9 dicembre 2024, n. 1378; Trib. Lodi, sez. lav., sent. 22 ottobre 2024, n. 442; Trib. Nocera Inferiore, sez. lav., sent. 12 luglio 2024, n. 1196; Trib. Roma, sez. lav., sent. 4 aprile 2024, n. 3978; Trib. Roma, sez. lav., sent. 7 novembre 2024, n. 11187; Trib. Roma, sez. lav., sent. 25 marzo 2024, n. 1392; Trib. Siacca, sez. lav., sent. 26 luglio 2024, n. 196.

un’interlocazione sul punto – deve intervenire a livello aziendale»⁸⁰.

Sempre sul licenziamento operato in considerazione del superamento del periodo di comportamento che determina discriminazione indiretta, il Trib. di Milano, sez. lav., con la sent. dell’11 settembre 2024, n. 3927, ha affermato che l’accertata nullità del licenziamento intimato alla dipendente **non può essere sanata dalla mancata conoscenza da parte del datore di lavoro della situazione di disabilità del lavoratore**. In conformità con quanto già affermato dalla Corte di Cassazione civile, sez. lav., sent. del 22 maggio 2024, n. 14316, in presenza del serio infortunio patito dal lavoratore e dell’andamento sicuramente anomalo delle assenze per malattia, sintomatico di una patologia non ordinaria, la società datrice di lavoro avrebbe dovuto coinvolgere, per una corretta applicazione delle norme in materia, «il lavoratore ai fini di **acquisire necessari chiarimenti in ordine alle assenze effettuate** non essendo sufficiente, per ritenere giustificata l’omessa conoscenza della disabilità, che il dipendente non avesse segnalato che le patologie che avevano dato luogo alle sue assenze fossero collegate al suo handicap ovvero che non gli risultasse trasmesso il verbale di riconoscimento dello Stato di portatore di handicap del dipendente stesso».

7.4 L’incidenza sul rapporto di lavoro di una sopravvenuta condizione di disabilità

Il quarto ambito di interesse è costituito dalle decisioni relative alle problematiche legate alla **sopravvenuta condizione di disabilità e all’incidenza**

⁸⁰ Concordemente, Trib. Pisa, sez. lav., 23 settembre 2024, n. 489.

che questa può avere sullo svolgimento delle mansioni affidate in precedenza⁸¹.

La sent. della Corte di Cassazione civ., sez. lav., del 22 maggio 2024, n. 14307, ha affrontato il caso di un lavoratore, impiegato come guardia particolare giurata, licenziato dall'azienda in considerazione della asserita sopravvenuta inidoneità. Nel confermare le conclusioni raggiunte nei primi gradi di giudizio, la Cassazione ha riconosciuto il carattere discriminatorio del licenziamento intimato al lavoratore con disabilità in violazione dell'obbligo di predisporre "accomodamenti ragionevoli". Pertanto, **attua una discriminazione diretta il datore di lavoro che licenzi un dipendente disabile in violazione degli obblighi posti a suo carico di rimuovere gli ostacoli che impediscono alla persona stessa di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori**, giacché quest'ultimo subisce un trattamento sfavorevole in ragione di una sua particolare caratteristica che costituisce il fattore discriminatorio protetto.

Con riferimento all'onere della prova, dell'impossibilità del *repêchage* e dell'adozione di

⁸¹ Cass. civ., sez. lav., ord. 2 luglio 2024, n. 18094; la giurisprudenza di legittimità ha affermato che in caso di aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore con disabilità, o di variazioni organizzative aziendali – e.g. la soppressione del posto di lavoro –, l'idoneità delle mansioni deve essere accertata dalla speciale Commissione integrata di cui all'art. 10, comma 3, legge n. 68/1999. Conformemente, Trib. Roma, sez. lav., 8 novembre 2024, n. 11255, ha affermato che l'accertamento delle condizioni di salute del lavoratore con disabilità non può essere eseguito dal medico aziendale; pertanto, il recesso datoriale è legittimo solo se la speciale Commissione accerti la definitiva impossibilità al reinserimento, anche previa adozione di "accomodamenti ragionevoli".

accomodamenti **ragionevoli**, l'orientamento giurisprudenziale richiamato nelle diverse pronunce di merito⁸² appare ormai consolidato. Si prenda per tutte la Corte di Appello di Palermo, sez. lav., sent. 25 luglio 2024, n. 577, secondo cui grava sul datore di lavoro l'allegazione della prova sull'impossibilità di *repêchage* del dipendente licenziato, alla quale si aggiunge il distinto onere probatorio relativo all'adempimento dell'obbligo di accomodamento ragionevole che condiziona la legittimità del recesso.

Ribadendo quanto già sostenuto dai giudici di legittimità⁸³, «il comportamento imposto dall'articolo 3, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 216/2003 si caratterizza per il suo profilo di azione e si sostanzia nella ricerca di misure organizzative ragionevoli che consentano al disabile lo svolgimento dell'attività lavorativa, altrimenti preclusa, e, pertanto, l'onere gravante sul datore potrà essere assolto mediante la deduzione del compimento di atti o di

⁸² Corte di Appello di Catania, sez. lav., sent. 20 febbraio 2024, n. 103; Trib. Benevento, sez. lav., sent. 8 ottobre 2024, n. 935; Trib. Mantova, sez. lav., sent. 2 agosto 2024, n. 173; Trib. Napoli Nord, sez. lav., sent. 29 ottobre 2024, n. 4714; Trib. Parma, sez. lav., sent. 12 novembre 2024, n. 881; Trib. Roma, sez. lav., sent. 26 novembre 2024, n. 12034; Trib. Termini Imerese, sez. lav., sent. 25 ottobre 2024, n. 1158; Corte di Appello di Bari, sez. lav., sent. 9 luglio 2024, n. 1012; Corte di Appello di Roma, sez. lav., sent. 3 gennaio 2024, n. 4450; Trib. Genova, sez. lav., sent. 8 gennaio 2024, n. 959; Trib. Milano, sez. lav., sent. 3 giugno 2024, n. 1695; Trib. Siracusa, sez. lav., sent. 16 maggio 2024, n. 436; Trib. Venezia, sez. lav., sent. 25 marzo 2024, n. 56; Trib. Marsala, sez. lav., sent. 10 gennaio 2024, n. 13; Trib. Padova, sez. lav., sent. 18 luglio 2024, n. 540; Trib. Roma, sez. lav., sent. 28 maggio 2024, n. 6175; Trib. Verona, sez. lav., sent. 13 maggio 2024, n. 186; Trib. Alessandria, sez. lav., sent. 11 luglio 2024, n. 247.

⁸³ Cass. civ., sez. lav., 29 marzo 2023, n. 8917.

operazioni strumentali rispetto all'avveramento dell'accomodamento ragionevole, dai quali si possa desumere, anche mediante ricorso all'argomentazione presuntiva e tenuto conto di ogni circostanza rilevante nel caso concreto, che il **datore di lavoro abbia compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata al fine di scongiurare il licenziamento**». Pertanto, non spetta al lavoratore, né tantomeno al giudice, individuare quali possano essere le possibili modifiche organizzative appropriate e ragionevoli, idonee a salvaguardare il posto di lavoro, né si può richiedere al lavoratore una collaborazione nell'individuare l'accomodamento ragionevole, collaborazione del resto non prevista neanche per il normale *repêchage*. Nel caso di specie, il datore di lavoro affermava di essere sollevato dall'onere di dimostrare l'impossibilità del *repêchage* poiché il lavoratore non aveva provveduto ad indicare altre posizioni lavorative presenti in azienda nelle quali avrebbe potuto essere utilmente ricollocato.

Da ultimo, si segnalano alcune sentenze⁸⁴ che, al contrario, evidenziano **la legittimità del licenziamento quando non è possibile garantire la conservazione del posto di lavoro** a seguito della sopravvenuta condizione di disabilità.

Il Tribunale di Avellino, sez. lav., con sent. 9 maggio 2024, n. 9, ha affrontato il caso di un lavoratore affetto da atassia spino-cerebellare al quale era stato intimato il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione.

⁸⁴ Trib. Locri, sez. lav., sent. 10 agosto 2024, n. 645; Trib. Mantova, sez. lav., sent. 17 ottobre 2024, n. 240; Trib. Modena, sez. lav., sent. 2 gennaio 2024, n. 1; Trib. Treviso, sez. lav., sent. 28 febbraio 2024, n. 110.

La Commissione medica si era pronunciata con un giudizio di «idoneità con limitazione: evitare prolungata stazione eretta». Il Tribunale campano ha sottolineato come la parte datoriale avesse dapprima provveduto a fornire la prova dell'incompatibilità tra la mansione di conduttore di macchina da stampa, alla quale era originariamente adibito e la sopravvenuta condizione di salute che gli impediva la prolungata stazione eretta; ha inoltre dimostrato che le caratteristiche tipiche dello strumento di lavoro – la macchina da stampa – rendono impossibile per l'operatore svolgere le proprie mansioni da seduto. Inoltre, il datore di lavoro aveva ugualmente assolto al suo onere di dimostrare di aver provveduto all'attuazione di accomodamenti ragionevoli volti a preservare il posto di lavoro del dipendente. Il datore di lavoro ha infatti dimostrato di aver provveduto ad attuare una serie di modifiche organizzative volte a preservare il posto di lavoro, nonostante la prestazione del dipendente fosse sempre più discontinua. Infine, il datore aveva ripetutamente acconsentito a cambi di turno e a richiesta di modifica degli orari di entrata e/o in uscita dal lavoro, molto spesso con preavviso minimo, sempre al fine di preservare il posto di lavoro del dipendente. Il Tribunale di Avellino, dunque, ha concluso ritenendo «evidente» che l'azienda avesse compiuto «uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata che scongiurasse il licenziamento».

7.5. L'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa

Rispetto al report 2023, appare importante dar conto del consolidarsi di un sempre più cospicuo orientamento relativo **all'obbligo – da parte del datore di lavoro – di**

adottare accomodamenti ragionevoli per garantire al lavoratore disabile pari opportunità di occupazione.

Sempre più spesso, dunque, al di là dei già segnalati casi relativi al superamento del periodo di comporta e alle situazioni di sopravvenuta inidoneità allo svolgimento delle mansioni, i giudici si soffermano sulla centralità degli accomodamenti ragionevoli. Ovviamente si tratta di soluzioni da vagliare caso per caso che non sempre possono essere oggetto di generalizzazione applicata.

La Corte di Cassazione civ., sez. lav., con la sent. del 21 novembre 2024, n. 30080, sovvertendo le pronunce dei precedenti gradi di giudizio, ha osservato l'erroneo giudizio espresso dai giudici di merito nel valutare il licenziamento intimato per assenza ingiustificata ad un lavoratore invalido al 100%, con disabilità in condizione di gravità. In particolare, il lavoratore si era rifiutato, allo scadere di un periodo di aspettativa non retribuita e dopo aver ripetutamente e inutilmente richiesto il trasferimento presso una sede vicina al luogo in cui stava conducendo la terapia oncologica, di riprendere servizio presso la sede di ultima assegnazione. I giudici di legittimità hanno ribadito che **il datore di lavoro ha l'onere di adottare accomodamenti ragionevoli in presenza di lavoratori con disabilità**. Questi ultimi risultano destinatari di una peculiare protezione di salvaguardia di fondamentali esigenze di vita e di salute. Pertanto, il rifiuto di accomodamenti ragionevoli realizza un atto discriminatorio, affetto di nullità, di cui il datore di lavoro non può trarre vantaggio⁸⁵.

Il Tribunale di Roma, con la sent. del 16 maggio 2024, n. 5733, è stato interessato del licenziamento intimato

⁸⁵ Corte di Appello di Napoli, sez. lav., sent. 26 marzo 2024, n. 863; Corte di Appello di Venezia, sez. lav., sent. 28 aprile 2024, n. 54.

nei confronti di un lavoratore assunto come magazziniere dichiarato temporaneamente inidoneo alla movimentazione manuale dei carichi in seguito ad un intervento chirurgico. Nonostante la temporaneità dell'inidoneità, il recesso datoriale era giustificato dall'impossibilità di un ricollocamento per carenza organizzativa. **La condotta della società datrice di lavoro è risultata discriminatoria alla luce dell'equiparazione di un'inidoneità temporanea con una definitiva, omettendo qualsiasi tentativo di adattamento organizzativo, come la temporanea sospensione dal servizio**⁸⁶.

⁸⁶ Cfr. anche Corte di Appello di Roma, sez. lav., sent. 27 giugno 2024, n. 2543; Trib. Nola, sez. lav., sent. 29 novembre 2024, n. 1826; Trib. Pavia, sez. lav., sent. 20 agosto 2024, n. 441; Trib. Pisa, sent. 26 settembre 2024, n. 538; Trib. Roma, sez. lav., sent. 28 maggio 2024, n. 6230; Trib. Treviso, sent. 4 settembre 2024, n. 531; Corte di Appello di Milano, sez. lav., sent. 5 gennaio 2024, n. 1057; Trib. Catania, sez. lav., sent. 19 gennaio 2024, n. 268; Trib. Catania, sez. lav., sent. 2 maggio 2024, n. 2385; Trib. Milano, sez. lav., sent. 5 luglio 2024, n. 3468; Trib. Roma, sez. lav., sent. 11 giugno 2024, n. 6866; Trib. Trani, sez. lav., sent. 8 aprile 2024, n. 746; Cass. civ., sez. lav., sent. 7 novembre 2024, n. 28657; Cass., civ., sez. lav., sent. 18 aprile 2024, n. 10568.