

N.R.G. 12488/2023



**TRIBUNALE DI BARI  
SEZIONE LAVORO**

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice del Tribunale di Bari, Dott.ssa Angela Vernia, in funzione di Giudice del Lavoro, dato atto della trattazione della presente controversia, in data 17.12.2024, dapprima ai sensi dell'art. 83, comma 1, D.L. n. 18 del 17.3.2020, conv. in l. n. 27/2020 e succ. modd. e da ultimo dell'art. 127 ter c.p.c. nonché della rituale comunicazione alle parti del decreto di trattazione scritta e del deposito di note di trattazione, ha emesso la seguente

**SENTENZA**

**nella controversia individuale di lavoro recante n.r.g.  
12488/2023 vertente**

**TRA**

*Parte\_1* nato a Minervino Murge (Bt) il 13.08.1958,  
C.F. *C.F.\_1*, ed ivi residente alla Contrada  
Sant'Arcangelo s.n.,  
rappr. e dif. dagli Avv.ti Pasquale Bavaro (C.F.  
*C.F.\_2*) e Carlo Mercurio (C.F.  
*C.F.\_3*),

**RICORRENTE**

**E**

*Controparte\_1*  
[...]  
**in persona del legale rappr. p.t.**,  
rappr. e dif. dall'Avv. Antonio Capodieci (C.f.:  
*C.F.\_4*),

**RESISTENTE**

### **SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso ritualmente depositato il 10.11.2023 e tempestivamente notificato il ricorrente in epigrafe indicato chiedeva l'accoglimento delle conclusioni rassegnate nell'atto introduttivo del giudizio, con vittoria di spese, competenze ed onorari del giudizio. La parte convenuta si costituiva in giudizio e invocava il rigetto della domanda. In data odierna, rientrata questo Giudice in servizio dopo aver fruito del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli art. 16 co. 1 lett. a) e c), d.lgs. 151/2001, nonché di un periodo di congedo parentale ai sensi dell'art. 32, d.lgs. n. 151/2001, successivamente alla definizione dell'abnorme numero di controversie ricevute in carico dal Giudicante sin dall'immissione

in servizio aventi iscrizione a ruolo di gran lunga più risalente rispetto alla presente, tra cui quelle provenienti alle ex preture circondariali risalenti ai primi anni '90 (nell'ordine di svariate migliaia) nonché tutte quelle iscritte presso la Sezione Lavoro di codesto Tribunale a partire dall'anno 2000 assegnate a questo Giudice, nonché tutte le procedure urgenti anche ex art. 1, commi 47 e ss. l. n. 92/2012 attribuite al Giudicante a seguito del trasferimento ad altri uffici dei precedenti titolari – dott.ssa Per\_1 CP\_2 , CP\_3 , CP\_4 , CP\_5 , dott. CP\_6 , dott. Per\_2 , dott.sse Per\_3 e CP\_7 -, la causa, trattata dapprima ai sensi dell'art. 83, comma 1, D.L. n. 18 del 17.3.2020, conv. in l. n. 27/2020 e succ. modd. e da ultimo dell'art. 127 ter c.p.c., veniva decisa.

Il ricorso fondato nei limiti di seguito illustrati.

Osserva preliminarmente il Giudicante che il ricorrente deduceva che con provvedimento n. 59564 del 31.07.2023, dell' CP\_1 gli veniva comunicato il licenziamento, con decorrenza immediata, per giustificato motivo oggettivo a causa di inidoneità permanente a svolgere le mansioni di operaio forestale. Sosteneva la ingiustificatezza del licenziamento in quanto soggetto gravato da invalidità grave senza che convenuta avesse posto in essere alcun accomodamento al fine di consentirgli di continuare a prestare la propria attività lavorativa. Concludeva, pertanto, con la richiesta di annullare il licenziamento intimato e di condannare la convenuta alla reintegra nel posto di lavoro e al risarcimento del danno commisurato al pagamento delle retribuzioni dal recesso alla reintegra, in subordine al pagamento delle indennità risarcitorie previste dalla normativa. Si costituiva in giudizio l' CP\_1 che contestava gli assunti del ricorrente, sostenendo la legittimità del licenziamento intimato e concludeva per il rigetto del ricorso.

Tanto premesso, il ricorso è fondato e merita accoglimento.

Innanzitutto, deve osservarsi che il licenziamento del ricorrente è stato intimato dalla resistente per giustificato motivo oggettivo per sopravvenuta inidoneità allo svolgimento delle mansioni di operaio forestale. E difatti dalla documentazione prodotta dalle parti emerge che l'istante, nel febbraio 2022, è stato dichiarato inidoneo alla mansione posseduta. Tant'è che l'CP\_1 con disposizione di servizio prot. n. 0048083 del 15.06.2022 ne ordinava l'assegnazione ad attività interne di carattere amministrativo presso la sede forestale di Spinazzola, all'interno dei locali e degli ambienti dell'azienda agricola "Cavone".

Successivamente, il ricorrente, con provvedimento datato 11.01.2023 veniva sospeso cautelativamente dal servizio e, infine, licenziato.

Ne deriva che il ricorrente è stato licenziato perché ritenuto inidoneo alla mansione di appartenenza in assenza di altre mansioni da potergli affidare.

Viene in evidenza nella fattispecie la tematica del licenziamento del disabile e la relativa tematica dei cosiddetti *accomodamenti ragionevoli*.

La tutela dei lavoratori disabili risulta infatti da un complesso intreccio di fonti nazionali e sovranazionali ed è da tempo all'attenzione della dottrina e della giurisprudenza, in ragione della rilevanza delle questioni interpretative relative, sia alla nozione di disabilità che al rilievo dell'obbligo del datore di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli.

La giurisprudenza di Legittimità si è soffermata sulla nozione di disabilità ai fini dell'applicazione della direttiva 78/2000/CE e, di conseguenza, del d.lgs. n. 216/2003, richiamando le fonti

nazionali e internazionali, in particolare la Convenzione ONU del 2006, ratificata dall'UE nel 2009.

La Corte riconduce la nozione di handicap non al diritto interno, ma “unicamente” al diritto dell'Unione europea.

Ai fini della tutela antidiscriminatoria, dunque, la nozione di disabilità non è di carattere medico, secondo le ll. nn. 68/99 e 104/92, bensì di tipo relazionale, e considera cioè «i processi di esclusione determinati da barriere economico-sociali».

Sull'adozione da parte della Corte di giustizia di una nozione diversa di disabilità ha senza dubbio influito l'adesione dell'UE alla Convenzione ONU del 2006, a sua volta tributaria della classificazione della disabilità rivisitata dall'OMS nel 2001.

È dunque con questa nozione di disabilità che la nostra normativa antidiscriminatoria deve confrontarsi, mentre per la disciplina relativa al collocamento, ai permessi e, in generale, alle provvidenze collegate alla disabilità, le nozioni utilizzate sono ancora quelle di tipo medico, incentrate cioè su un deficit fisico o psichico.

Ne deriva che irrilevanti sono le argomentazioni di parte resistente in merito al mancato riconoscimento formale del ricorrente di persona disabile.

E' stato in modo condivisibile ritenuto dalla Corte di cassazione che la tutela contro la discriminazione sulla base della disabilità si fonda, oltre che sulla della direttiva 2000/78/CE, attuata nell'ordinamento italiano, sulla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che include il motivo della disabilità nell'ambito dell'art. 21 (che sancisce il divieto generale di discriminazioni) e contiene anche una disposizione specifica (art. 26) che riconosce il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e

professionale e la partecipazione alla vita della comunità (azioni positive).

E' inoltre fondata sulla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con L. n. 18/2009 ("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"). Detta Convenzione (CDPD) è stata altresì approvata dall'UE, 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 la conseguenza che per la Corte di giustizia UE le stesse direttive normative antidiscriminatorie vanno interpretate alla luce della Convenzione (cfr. Cass. n.9095/23). Ricorda la Corte che già con la sentenza 11 aprile 2013 in cause riunite C-335/11 e C337/11, HK Danmark, la CGUE ha chiarito che la nozione di "handicap" di cui alla direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, 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, e che 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.

In tale pronuncia, la CGUE ha sottolineato che la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme alla CDPD (p.p. 28-32); infatti, la nozione di "handicap" non è definita dalla direttiva 2000/78 stessa (cfr. sentenza 11 luglio 2006 in causa C-13/05, Per\_4

[...] . Peraltro, la Convenzione dell'ONU, ratificata dall'Unione Europea con decisione del 26 novembre 2009, 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'art. 1, comma 2, 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"*. Inoltre, dall'art. 1, comma 2, della Convenzione dell'ONU risulta che le menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali debbano essere "durature".

Né risulta che la direttiva 2000/78 miri a coprire unicamente gli handicap congeniti o derivanti da incidenti, escludendo quelli cagionati da una malattia; sarebbe, infatti, 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.

La nozione di *handicap*/disabilità quale limitazione risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in

interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, ed il principio per cui le direttive normative antidiscriminatorie UE vanno interpretate alla luce della Convenzione ONU, sono stati ribaditi nelle sentenze CGUE 4 luglio 2013, in causa C-312/2011 Commissione c. Italia (p. 56-57) e 18 dicembre 2014, in causa C-354/13, FOA; p.p.5356).

Con la sentenza 18 gennaio 2018, in causa C-270/16, Carlos *Parte\_2*, la CGUE ha, appunto, affermato che la definizione di discriminazione indiretta contenuta nella direttiva UE osta a una normativa nazionale che consenta il licenziamento di un lavoratore in ragione di assenze intermittenti dal lavoro giustificate e dovute a malattie imputabili alla disabilità di cui soffre il lavoratore, salva verifica di quanto necessario per raggiungere l'obiettivo legittimo di lotta contro l'assenteismo (cfr. Cass. n.9095/23 e n.14402/24 entrambe in tema di superamento del comporto da parte del soggetto disabile).

Dall'analisi della nozione di disabilità sopra riportata, ritiene la scrivente che nel caso concreto il ricorrente debba essere considerato soggetto disabile con conseguenziale applicazione dell'art. 3 comma 3 bis del d. lgs. n.216/03.

L'articolo prevede testualmente che: *“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”.*

Va quindi verificato se la resistente abbia posto in essere o meno i ragionevoli accomodamenti previsti da tale articolo al fine di garantire l'uguaglianza del ricorrente con gli altri lavoratori e consentirgli di continuare a lavorare. E' ormai orientamento consolidato della giurisprudenza che, nell'ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore e in presenza dei presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 216 del 2003, il datore di lavoro ha l'onere di provare la sussistenza delle giustificazioni del recesso, ai sensi dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966, dimostrando non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l'impossibilità di adibirlo a mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute, ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli, i quali, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, siano idonei a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa. Dalla violazione di norme specificamente poste a protezione del disabile e della sua condizione non può che derivare la natura discriminatoria dell'atto e dunque la nullità del licenziamento.

Quanto agli "accomodamenti ragionevoli", la Corte di cassazione ha statuito che *"in tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, derivante da una condizione di handicap, sussiste l'obbligo della previa verifica, a carico del datore di lavoro, della possibilità di adattamenti organizzativi*

*ragionevoli nei luoghi di lavoro "ai fini della legittimità del recesso", secondo una interpretazione conforme agli obiettivi della direttiva 2000/78/CE (cfr. Cass. n. 6798/18, Cass. n. 13649/19).*

La Cassazione ha inoltre ritenuto che gli accomodamenti debbano essere adottati "secondo il parametro (e con il limite) della ragionevolezza"; in particolare occorre tenere conto "del limite costituito dall'inviolabilità *in peius* (art. 2103 c.c.) delle posizioni lavorative degli altri prestatori di lavoro" nonché evitare "oneri organizzativi eccessivi (da valutarsi in relazione alle peculiarità dell'azienda ed alle relative risorse finanziarie)", stante l'esigenza del "mantenimento degli equilibri finanziari dell'impresa" (cfr. Cass. n. 27243/18; n. 6678/19; n. 18556/19).

E' evidente che consapevole dell'impossibilità di una tipizzazione delle condotte prescrivibili, il legislatore ha conferito all'interprete (datore di lavoro prima ed eventualmente Giudice poi) il compito di individuare lo specifico contenuto dell'obbligo, guidato dalle circostanze del caso concreto.

Ricorda la Corte che si tratta dunque 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; l'adozione di tali misure organizzative è prevista in ogni fase del rapporto di lavoro, da quella genetica sino a quella della sua risoluzione, non essendo specificamente destinate a prevenire un licenziamento (cfr. Cass. n.6497/21).

La Corte ha quindi espressamente sancito che: *"Evidentemente l'impossibilità di ricollocare il disabile, adibendolo a diverse mansioni comunque compatibili con il suo stato di salute, non esaurisce gli obblighi del datore di lavoro che intenda licenziarlo,*

*perchè, laddove ricorrano i presupposti di applicabilità del D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3, comma 3 bis, dovrà comunque ricercare possibili "accomodamenti ragionevoli" che consentano il mantenimento del posto di lavoro, in una ottica di ottimizzazione delle tutele giustificata dall'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà sociale (art. 2 Cost.), tanto più pregnanti in caso di sostegno a chi versa in condizioni di svantaggio" (sempre Cass. n.6497/21).*

Tanto premesso, ritiene il Giudicante che nel caso in esame la resistente non abbia dato prova di essersi adeguata alla normativa richiamata.

Giova infatti ricordare, in via generale, che nel caso di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione, il datore di lavoro deve provare la sopravvenuta inidoneità fisica o psichica del lavoratore e l'impossibilità di ricollocare il medesimo in altre posizioni lavorative per l'espletamento di mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute. E difatti, in ogni ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore rappresentano presupposti di legittimità del recesso (cfr. Cass. n. 10435/18).

Secondo la più recente giurisprudenza della Corte di cassazione, poi, spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di *repechage* del dipendente licenziato, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili (cfr. Cass. n. 5592/16; n. 12101/16; n. 160/17; n. 9869/17; n. 24882/17; n. 27792/17).

In relazione al caso specifico degli accomodamenti ragionevoli, la Corte ha poi evidenziato che: "A questi oneri che tradizionalmente

*gravano sul datore di lavoro, in caso di applicazione del D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3, comma 3 bis, si aggiunge quello distinto relativo all'adempimento dell'obbligo di accomodamento ragionevole, pure esso inteso come condizione di legittimità del recesso. Pertanto, 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".*

*Quanto al contenuto dell'onere probatorio si è specificato che: "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 repacehage, 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. Nè 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 repacehage 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).

Al fine di non sconfinare in forme di responsabilità oggettiva, per verificare l'adempimento o meno dell'obbligo legislativamente imposto dal D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3, comma 3 bis, occorre avere presente il contenuto del comportamento dovuto, così come definito nel paragrafo precedente, e che esso si caratterizza non tanto, in negativo, per il divieto di comportamenti che violano la parità di trattamento, quanto piuttosto per il suo profilo di azione, in positivo, volta alla ricerca di misure organizzative ragionevoli idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa, altrimenti preclusa, a persona con disabilità. In tale prospettiva, l'onere gravante sul datore di lavoro potrà essere assolto mediante la deduzione del compimento di atti o operazioni strumentali rispetto all'avveramento dell'accomodamento ragionevole, che assumano il rango di fatti secondari di tipo indiziario o presuntivo, i quali possano indurre nel giudicante il convincimento che il datore abbia compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata che scongiurasse il licenziamento, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto. Ovviamente il datore di lavoro potrà anche dimostrare che eventuali soluzioni alternative, pur possibili, fossero prive di ragionevolezza, magari perchè coinvolgenti altri interessi comparativamente preminenti, ovvero fossero sproporzionate o eccessive, a causa dei costi finanziari o di altro tipo ovvero per le dimensioni e le risorse dell'impresa." (cfr. Cass. n.6497/21).

Ritiene codesto Giudice che la resistente non abbia dimostrato di aver posto in essere gli accomodamenti ragionevoli per consentire al lavoratore disabile di continuare a lavorare in quanto si è limitata ad affermare l'impossibilità di adibire il ricorrente ad

altre mansioni, secondo gli usuali criteri vigenti in tema di giustificato motivo oggettivo per soppressione del posto, ma nulla ha allegato e poi dimostrato in merito alla impossibilità di porre in essere gli accomodamenti ragionevoli che avrebbero consentito la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Del tutto generiche, infatti, sono le allegazioni di incapacità del ricorrente a svolgere le mansioni amministrative atteso che non risulta dimostrato né il tipo di mansione affidata in concreto al ricorrente, né che si sia provveduto a fornirgli adeguata formazione per lo svolgimento. Quanto poi alla censura di non potere assegnare una mansione superiore (di natura amministrativa), è evidente che la resistente non ha dimostrato la possibilità di assegnare mansione pari e/o inferiore dal contenuto amministrativo così da consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Occorre ribadire che ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dal D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 3, comma 3 bis, non è sufficiente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili in cui ricollocare il lavoratore, sovrapponendo la dimostrazione circa l'impossibilità di adibire il ricorrente a mansioni equivalenti o inferiori compatibili con il suo stato di salute con il distinto onere di ricercare altre soluzioni ragionevoli. Irrilevante, pertanto, risulta l'allegazione che non sussistono posizioni nell'organigramma cui adibire il ricorrente, atteso che non si è in presenza di una ordinaria dimostrazione tesa all'assolvimento dell'obbligo di *repechage*; ciò che rileva, in senso contrario alla legittimità del licenziamento, è la totale assenza in relazione ad atti od operazioni strumentali rispetto all'avveramento dell'accomodamento ragionevole che possa far ritenere che fosse stato compiuto quello sforzo diligente ed

esigibile per trovare una soluzione organizzativa che evitasse il recesso.

Va infatti ribadito che la norma di cui all'art. 3 comma 3 bis d. lgs. n. 216/03 è stata ripetutamente interpretata dalla Cassazione nel senso che essa impone obblighi ulteriori anche al datore di lavoro che intenda licenziare un lavoratore in condizione di disabilità (cfr. Cass. n. 6497/21; n. 15002/23; n. 31471/23; n. 35850/23; n. 10568/24).

Nulla di tutto ciò è stato fatto dalla resistente la quale non ha nemmeno allegato di non aver potuto porre in essere tali accomodamenti, peraltro nemmeno indicati a titolo esemplificativo; ne discende la totale violazione della normativa richiamata.

Quanto alla tutela applicabile, deve rilevarsi che il ricorrente ha invocato la tutela di cui all'art. 18 comma 4 e 7 l.n. 300/70 che così statuiscono: *“Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere*

*superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.*

*4. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il 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, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo*



*caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo”.*

Ne deriva che la resistente è tenuta alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro occupato e va condannata al pagamento del risarcimento del danno con un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (pari a € 1.762,76 mensili) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e comunque in misura non superiore alle dodici mensilità oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo oltre interessi (cfr. nello stesso senso, in causa analoga, Trib. Bari n. 3556/2024). Le spese – liquidate secondo i parametri di cui al d.m. n. 55 del 2014 – seguono la soccombenza.

Le considerazioni sin qui svolte sono dirimenti ed assorbono ulteriori questioni in fatto o in diritto eventualmente contestate tra le parti.

Tali sono i motivi della presente decisione.

**P.Q.M.**

Definitivamente pronunciando, così provvede:

ogni diversa domanda ed eccezione rigettate o assorbite,

1. Accoglie il ricorso, annulla il licenziamento del ricorrente e, per l'effetto, ordina la reintegrazione dell'istante nel posto di lavoro occupato;
2. Condanna la resistente al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (pari a € € 1.762,76 mensili) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e comunque in misura non superiore alle dodici mensilità oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo oltre interessi;
3. condanna la resistente al pagamento in favore della ricorrente, delle spese di lite, che liquida in complessivi €4.800,00, oltre accessori di legge e di tariffa e distrae in favore del procuratore antistatario.

Bari, 17.12.2024

**Il Giudice del Lavoro**  
**Dott.ssa Angela Vernia**