

■ 516/ 2024

TRIBUNALE di GORIZIA
Sezione Lavoro

Il giorno 16/04/2025 davanti al giudice monocratico dott. Gabriele Allieri sono comparsi, mediante connessione da remoto alla stanza del giudice sulla piattaforma Microsoft Teams, per parte ricorrente, l'avv. ■ e, per parte resistente, l'avv. ■

È altresì presente ai fini della pratica forense il dott. ■.

L'avv. ■ chiede di essere autorizzato a depositare documentazione contabile aggiornata della società, sopravvenuta in corso di causa attestante il peggioramento dello stato di difficoltà economico-finanziaria dedotta in memoria.

Parte ricorrente si oppone.

Il Giudice

Ritenutane l'irrelevanza ai fini del decidere, respinge l'istanza di deposito proposta da ■.

I procuratori delle parti insistono come da rispettivi atti e difese.

Il Giudice

pronuncia sentenza con motivazione contestuale, dandone lettura.

Il Giudice
Gabriele Allieri



R.G. 516/2024



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI GORIZIA

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro
in persona del dott. Gabriele Allieri
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa r.g. n. 516/2024 promossa da:

██████████ rappresentato e difeso, in forza di procura depositata
telematicamente, dall'avv. ██████████, presso il cui studio è elettivamente
domiciliato

ricorrente

CONTRO

██████████ rappresentata e difesa, in forza di procura depositata
telematicamente, dagli avv.ti ██████████, presso il cui studio è
elettivamente domiciliata

resistente

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti di costituzione in giudizio.



MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con ricorso *ex art. 441-bis c.p.c.*, depositato l'8 novembre 2024, [REDACTED] ha convenuto in giudizio [REDACTED] (di seguito, per brevità, [REDACTED]), chiedendo che venga dichiarata la nullità o invalidità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatogli con raccomandata a mani del 30.04.2024, con condanna della convenuta a reintegrarlo nel posto di lavoro e a pagargli un'indennità risarcitoria, commisurata alla sua retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r., dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi a tale periodo.

2 [REDACTED] si è costituita in giudizio contestando le allegazioni del ricorrente e chiedendo il rigetto delle domande contenute nel ricorso.

3. Istruita documentalmente, la causa è stata successivamente discussa dai difensori delle parti, che si sono riportati ai rispettivi atti.

*

4. Così ricostruito l'*iter* processuale, va premesso che [REDACTED] già addetto dalla metà degli anni '90, sebbene alle dipendenze di altre società, presso lo stabilimento condotto oggi da [REDACTED], società che si occupa della fabbricazione di materiale plastico e chimico, è dipendente di quest'ultima dal 21.09.2016 [cfr. doc. 3 ricorrente].

4.1. È pacifico che egli, nel contesto della sua esperienza lavorativa presso [REDACTED], abbia operato sia come "addetto al laboratorio" che come "addetto al taglio".

È altresì incontrovertito che egli, cui già dal 2011 era stata diagnosticata una epicondilitis acuta ad entrambe le braccia e ai polsi, abbia visto peggiorato il proprio stato di salute nel 2021, quando gli è stato diagnosticato anche il Morbo di Crohn.

È inoltre documentale che, a causa delle sue patologie, egli nel tempo sia stato giudicato "idoneo con limitazioni" alle mansioni di addetto al taglio, sussistendo la prescrizione di non adibirlo a «*mansioni che comportano il piegamento del tronco e il sovraccarico delle mani*» [cfr. doc. 4b ricorrente, p. 13 ss.].

4.2. È pacifico fra le parti che, tra le macchine impiegate per il taglio, presso [REDACTED], vengano utilizzate la c.d. Robor, la c.d. Mazzola 1, la c.d. Cinese e la c.d. Mazzola 2.

Non è in discussione che [REDACTED] abbia operato prevalentemente sulla Robor. Le ragioni di ciò sono state poste in luce dalla resistente allorché ha sostenuto che questa macchina «*tra quelle usate in azienda è una delle più semplici, oltre che quella che in relazione alle limitazioni che il medico competente aveva posto all'impiego del lavoratore, meglio consentiva di fargli rendere la prestazione lavorativa in modo tutelante la sua salute e rispettoso delle prescrizioni impartite dal medico competente*».



In ordine alle altre macchine, il ricorrente ha sostenuto di utilizzare la Mazzola 1 in sostituzione di colleghi assenti. La resistente, dopo aver contestato la circostanza nella memoria difensiva, ha finito per ammetterla in sede di interrogatorio libero, quando il suo rappresentante ha chiarito che ████████ *ha usato la Mazzola 1 in via occasionale, anche perché la fresa della Mazzola 1 chiede un movimento che, per prescrizione medica, era precluso al ricorrente*».

È poi pacifico che, sempre per le limitazioni che lo contraddistinguono, il ricorrente non abbia mai utilizzato la c.d. Cinese.

È infine non controverso che egli non abbia mai fatto impiego della Mazzola 2, acquistata dalla società nel 2022 e su cui il ricorrente, effettivamente, non ha mai operato. La circostanza è stata chiarita proprio dal ricorrente in sede d'interrogatorio libero, allorché ha affermato che *«non l'ho mai usata, però l'ho vista operare. Avrei bisogno di un affiancamento iniziale prima di utilizzarla. Apprenderei più rapidamente di altri perché il funzionamento della macchina si basa su un sistema che conosco da quasi 20 anni*». Da parte sua, il rappresentante della società, nel medesimo contesto, ha precisato che l'utilizzo della Mazzola 2 *«richiede forza e l'uso delle mani nell'utilizzo. Non è un'operazione complessa che richieda addestramento, ma richiede forza e manualità per essere svolta...anche per chi ha esperienza della Mazzola 1, si rende necessario un addestramento*», che tuttavia lo stesso rappresentante ha illustrato come un addestramento rapido, se è vero che, come dallo stesso indicato, *«coloro che usano la Mazzola 2 hanno trascorso giornate di formazione con il costruttore, ossia con la ditta Mazzola. Hanno poi partecipato ai settaggi della macchina e della fresa. La formazione è durata tre giorni, se non erro; il setup è avvenuto in contemporanea. Il costruttore ha settato la macchina in presenza dei lavoratori e poi li ha seguiti nella formazione e nell'avviamento della linea*». Sta di fatto che ████████ non è stato addestrato per usare la Mazzola 2, per ragioni che vanno individuate o nelle limitazioni che lo riguardano - visto l'uso della forza nelle mani necessario per impiegare lo strumento - o per una scelta discrezionale dell'impresa.

In conclusione, risulta che ████████, a fronte di quattro macchine usate da ████████ per il taglio, ne abbia usato stabilmente una sola - la Robor - poiché altre due gli sono state precluse a causa delle sue limitazioni (Mazzola 1 e Cinese) e un'altra (Mazzola 2) a causa della scelta della società di non formarlo (per via delle sue limitazioni o per altre ragioni imprecisate).

4.3. È infine incontrovertibile che il ricorrente, dopo un'assenza per malattia durata dal 19.12.2023 al 15.04.2023, e in vista del rientro a lavoro, sia stato sottoposto a visita straordinaria il 13.04.2024; in quel frangente è stato giudicato "idoneo con limitazione", in quanto *«dipendente fragile da non adibire a mansioni che comportano il piegamento del tronco e il sovraccarico delle mani*» [cfr. doc. 4b ricorrente, p. 16].

4.4. Chiariti questi aspetti, risulta che ████████ sia stato licenziato con lettera del 30.04.2024 avente il seguente tenore testuale [cfr. doc. 6 ricorrente]:



«Con la presente spiace comunicare che la società si vede costretta a ricorrere ad un licenziamento plurimo che comporta anche il recesso dal rapporto di lavoro con Lei intercorrente.

Ed invero l'attuale crisi economica ha colpito duramente anche il settore gomma plastica nel quale operiamo, a ciò si aggiunga che uno dei nostri principali clienti (l'americana ██████ che rappresentava circa il 50 per cento del nostro fatturato, non ha rinnovato il contratto di fornitura per l'anno 2024.

L'andamento dei ricavi nel primo trimestre di quest'anno, comparato allo stesso periodo del 2023 evidenzia un calo del 43 per cento; infatti, a fronte di un fatturato relativo al trimestre gennaio marzo 2023 di euro 2.475.521 euro, il primo trimestre 2024 ha fatto registrare ricavi per 1.730.786 euro, con prospettive tutt'altro che incoraggianti anche per il futuro, stante l'assenza di nuovi ordini tali da poter determinare un'inversione del trend negativo.

Va detto che anche lo scorso anno il bilancio della società ha chiuso in perdita e il mancato rinnovo del contratto di fornitura da parte di uno dei nostri principali clienti non può che aggravare le perdite già registrate.

Alla luce di quanto sopra, la Società si trova nella necessità di attuare immediatamente un processo di riorganizzazione finalizzato alla razionalizzazione delle risorse ed alla riduzione dei costi, tenuto conto degli attuali ridotti volumi di lavoro.

Nell'ambito della sopra menzionata riorganizzazione, la Società ha deciso di sopprimere, tra le altre, la posizione di lavoro da Lei ricoperta, accorpando le Sue mansioni di addetto al taglio agli altri addetti a tale mansione, che in considerazione della diminuita quantità di lavoro se ne faranno carico.

La scelta della Sua persona tra gli addetti al taglio attualmente in forza in azienda è stata determinata dal fatto che da un lato Lei ha efficienti competenze nell'utilizzo di un solo macchinario, nello specifico nella linea di taglio Robor, rispetto agli altri Suoi colleghi che hanno competenze nell'utilizzo di più macchinari ed attrezzature e dall'altro che nell'esame comparativo Lei non ha carichi di famiglia.

Non disponendo di altre posizioni di lavoro dove poterLa utilmente ricollocare siamo spiacenti di doverLe comunicare il Suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 L. 604/66».

È pacifico che la società, dopo aver receduto nei confronti di ██████ - il cui licenziamento è stato intimato insieme ad altri tre recessi per giustificato motivo oggettivo -, abbia fatto accesso alla Cassa integrazione guadagni ordinaria e che, poco dopo, abbia ricevuto le dimissioni volontarie d'un altro dipendente (██████ ██████).

4.5. Risulta infine documentale che, sottoposto alla visita medica successiva alla cessazione del rapporto in data 07.06.2024, ██████ abbia visto ridotte le limitazioni, nel senso che esse si sono esaurite nel divieto di adibirlo a «mansioni che comportano il piegamento del tronco», ma con rimozione dei limiti legati al sovraccarico della mani [cfr. doc. 4b ricorrente, p. 22].



*

5.1. ████████ ha impugnato il licenziamento sostenendo, innanzitutto, che, ad onta del motivo oggettivo indicato nella relativa comunicazione, esso sarebbe nullo in quanto «discriminatorio e/o ritorsivo».

Ricordato il suo stato di salute, da cui consegue pacificamente un'invalidità attestata, al tempo del recesso, al 35%, ha sostenuto che il licenziamento, intimatogli subito dopo il rientro dal periodo di malattia, sia legato proprio legato al suo stato d'invalidità, noto alla datrice di lavoro. Sarebbero state proprio le sue condizioni di salute ad aver indotto il datore di lavoro a selezionarlo tra i lavoratori di licenziare: a dire del ricorrente, la società avrebbe infatti preferito «scegliere lavoratori giovani e forti, privi di limitazioni e maggiormente intercambiabili per tale ragione» [p. 8 ricorso].

D'altra parte, a conferma della discriminatorietà del recesso, ████████, da un lato, ha sostenuto la falsità dell'affermazione per cui egli saprebbe usare un solo macchinario, visto che è in grado di operare sia sulla c.d. Robor che sulla Mazzola 1, e dall'altro lato, ha posto in luce che le limitazioni all'utilizzo di altri macchinari sarebbero derivate proprio dalla sua disabilità. Peraltro, valorizzando implicitamente l'esito della visita del 07.06.2024, egli ha precisato che quelle limitazioni non sarebbero state più attuali perché rimosse da parte del medico competente, circostanza che però non sarebbe stata valutata dalla società perché questa «aveva già preso le sue decisioni» [p. 9 ricorso].

Il ricorrente ha comunque precisato che il licenziamento sarebbe addirittura ritorsivo, in quanto, se la reale ragione del recesso fosse stata la crisi finanziaria della società, questa avrebbe dovuto procedere *in primis* al recesso di ████████ lavoratore in somministrazione, oppure procedere alla sua riassunzione dopo le dimissioni di ████████.

5.2. Il lavoratore ha in ogni caso posto in discussione l'effettiva sussistenza del motivo oggettivo posto alla base del recesso, da escludere sia in ragione del mantenimento in servizio del lavoratore in somministrazione, sia della sua capacità di usare la Robor, la Mazzola 1 e, con un minimo addestramento, la Mazzola 2. Ha poi posto in luce che i criteri di selezione impiegati dal datore di lavoro in vista del licenziamento sarebbero erronei in quanto non sarebbe stato considerato che egli, grazie alla sua pluriennale esperienza, avrebbe un'esperienza maggiore rispetto ad altri dipendenti mantenuti in servizio.

5.3. Infine, ████████ ha sostenuto che nella fattispecie, contraddistinta dal licenziamento di quattro dipendenti, cui hanno fatto seguito l'avvio della Cassa integrazione guadagni ordinaria e le successive dimissioni di un quinto lavoratore, sarebbero risultati sussistenti i presupposti per l'avvio della procedura prevista per i licenziamenti collettivi. Il quinto recesso, infatti, sarebbe dipeso dalla modifica *in peius* delle condizioni di lavoro determinata dalla ████████, onde la configurabilità di



un licenziamento collettivo, secondo l'interpretazione più recente dell'istituto offerta dalla giurisprudenza di legittimità, ispirata a quella europea.

*

6.1. ■■■■ si è difesa sostenendo, in primo luogo, l'infondatezza della tesi per cui il licenziamento intimato sarebbe discriminatorio. A conferma della mancanza di tale connotazione, ha precisato che in passato, quando le condizioni economiche dell'impresa versavano in un migliore stato, aveva mantenuto in servizio ■■■■, sebbene le sue assenze avessero condotto al superamento del periodo di comporto.

Inoltre, e soprattutto, sarebbe contraddittorio sostenere che il licenziamento sia stato determinato dalle limitazioni del lavoratore - quale conseguenza della disabilità asserita - laddove tali limitazioni, all'esito dell'intervento, sono state rimosse dal medico competente, ciò che avrebbe consentito alla società di impiegare il ricorrente esattamente al pari degli altri lavoratori in organico.

Quanto poi all'affermazione per cui la datrice di lavoro avrebbe preferito mantenere in servizio "lavoratori giovani e forti", essa sarebbe smentita dal fatto che la società avrebbe conservato rapporti con soggetti con età anagrafica maggiore del ricorrente.

Tali considerazioni varrebbero, secondo ■■■■, a destituire di fondatezza anche la pretesa ritorsività del recesso.

6.2. Esso sarebbe fondato su un motivo oggettivo del tutto sussistente e dimostrato dalle scritture contabili e da altri documenti societari, atti a riflettere la criticità del quadro economico-finanziario prospettato nella lettera di licenziamento.

La scelta dei lavoratori da licenziare - ha spiegato la società - sarebbe stata condotta in modo oggettivo e secondo criteri ispirati a quelli previsti in tema di licenziamento collettivo. Segnatamente, l'organico sarebbe stato valutato considerando tre fondamentali criteri - anzianità di servizio, carichi di famiglia, ragioni organizzative e produttive -, impiegati mediante l'attribuzione di un punteggio ponderato a ciascuno di essi. La scelta dei lavoratori da licenziare - che come ■■■■ hanno conseguito solo 2 punti all'esito dello sviluppo del metodo seguito - è stato un automatico effetto dell'applicazione dello schema prescelto per la comparazione tra i diversi soggetti coinvolti.

6.3. Quanto alla configurabilità d'una vicenda sussumibile nello schema del licenziamento collettivo, ■■■■ ha sostenuto l'erroneità di questa ricostruzione perché l'accesso alla ■■■■ non potrebbe qualificarsi come mutamento *in peius* delle condizioni di lavoro rilevante a questi fini. Le dimissioni di ■■■■, inoltre, sarebbero dimissioni volontarie che il lavoratore ha rassegnato dopo aver trovato un'occupazione più affine alle sue aspettative.

*

7. Così ricostruite le posizioni delle parti, va affermata la fondatezza del ricorso in ragione dell'assorbente natura discriminatoria del licenziamento impugnato.



7.1. ■■■■■ col suo ricorso, ha dedotto la sussistenza d'una discriminazione diretta. Infatti, le sue censure s'appuntano sulla «condotta» datoriale – la decisione di licenziarlo, motivata nella sostanza dall'intento di liberarsi d'un lavoratore “meno performante” – e non sull'«effetto» derivante dall'applicazione d'un canone di per sé neutro, quale, ad esempio, l'effetto discriminatorio derivante dall'applicazione dei criteri di scelta elaborati *ex ante* per la selezione dei dipendenti verso cui recedere.

In tal senso, è opportuno ricordare che – in base all'art. 2, dir. 2000/78/CE e all'art. 2, d.lgs. n. 216 del 2003 - si parla di discriminazione diretta quando, per motivi connessi ad uno dei fattori di discriminazione “nominati”, una persona è trattata in modo meno favorevole di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non portatrice di quel fattore in una situazione analoga: il trattamento meno favorevole viene individuato attraverso una comparazione attuale (sia), passata (sia stata) o ipotetica (sarebbe). In questo caso, la discriminatorietà s'appunta, come detto, sulla “condotta” del datore di lavoro.

L'analisi, dunque, si deve concentrare esclusivamente sulla “condotta”, consistita nella scelta di licenziare, e sulle ragioni della scelta datoriale, ciò che comporta la risposta alla domanda se ■■■■■ sia stato licenziato perché disabile.

Alla domanda va data risposta positiva in quanto il ricorrente è da considerarsi disabile e in quanto, come chiarito dalla stessa società, questa, in vista della scelta del lavoratore da licenziare, ha valorizzato, tra l'altro, un fatto – ossia la circostanza che *«egli rientrava tra le figure che dal punto di vista produttivo ed organizzativo erano meno fungibili»* [p. 11 memoria] – strettamente derivante dal suo stato di disabilità.

7.2. In merito alla riconducibilità di ■■■■■ alla categoria dei disabili, va ricordato che la Convenzione O.n.u. sui diritti delle persone con disabilità (approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13.12.2006, ratificata in Italia con la legge n. 18 del 2009 e approvata dall'Unione europea con decisione 2010/48) 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» e all'art. 1 afferma che «le persone con disabilità includono quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri». Nell'ottica della Convenzione, lo svantaggio della persona disabile non deriva tanto dalle sue caratteristiche sanitarie in sé, quanto dall'incapacità delle strutture sociali di adeguarsi alle sue diverse esigenze, per cui costituisce discriminazione fondata sulla disabilità ogni omissione nell'adempimento delle obbligazioni consistenti nel rimuovere, con azioni positive e soluzioni ragionevoli (*reasonable accomodation*), la condizione di minorità sofferta dall'individuo.



Questo modello di disabilità, noto come modello sociale o bio-psico-sociale, si fonda sull'idea che ciò che si deve correggere non sia, quindi, la disabilità dell'individuo, ma l'ambiente, gli atteggiamenti degli altri individui, le strutture istituzionali.

È il modello che la Corte di giustizia ha fatto del resto proprio al fine di forgiare la nozione di disabilità utile ai fini dell'applicazione della direttiva 2000/78/CE. Dopo aver inizialmente adottato un approccio di tipo sanitario, definendo la disabilità come un "limite derivante da" minorazioni fisiche, mentali o psichiche che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale [cfr. Corte di giustizia, Causa C-13/05, Chacon Navas vs Eurest Colectividades SA], la Corte ha precisato il suo orientamento e ha affermato che la nozione di *handicap* «deve essere interpretata nel senso che essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata. La natura delle misure che il datore di lavoro deve adottare non è determinante al fine di ritenere che lo stato di salute di una persona sia riconducibile a tale nozione» [Corte di giustizia, Cause riunite C-335/11 e C-337/11, Hk Denmark].

Il passaggio dal modello medico al modello bio-psico-sociale è dunque contrassegnato dal fatto che la disabilità non è da considerarsi come una limitazione "derivante da menomazioni", bensì come l'effetto di un'interazione inappropriata tra le caratteristiche dell'individuo e l'ambiente circostante. In altri termini, la causa della disabilità non è la condizione personale del soggetto, ma la relazione scadente tra le sue caratteristiche e l'ambiente di riferimento.

Ne deriva che, affinché possa parlarsi di disabilità, non assumono rilievo decisivo né eventuali certificazioni medico-sanitarie, tipicamente provenienti dagli istituti di previdenza, che ad altri fini sanciscono l'invalidità del soggetto, né di per sé il fatto che egli sia portatore di una malattia. La sovrapposizione tra malattia e disabilità è ormai del tutto superata, in favore della verifica della relazione tra malattia e ambiente.

Queste considerazioni sono l'entroterra culturale che fa da sfondo alla recente introduzione della definizione di «condizione di disabilità» introdotta dall'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 62 del 2024, la quale, con portata tutt'altro che innovativa, semmai confermativa e "ricognitiva", illustra che la condizione in questione s'identifica in «una duratura compromissione fisica, mentale, intellettiva, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri».



Su questi presupposti, è allora da rilevare che ad assumere rilievo, rispetto alla sfera di ██████ non è di per sé il fatto che egli soffra del Morbo di Crohn o di altre patologie, o ancora il fatto che gli sia stata riconosciuta un'invaldità al 35%, bensì il modo in cui i suoi problemi di salute hanno interagito con l'ambiente di lavoro.

Quest'interazione ha condotto a sancire l'idoneità con limitazioni del ricorrente per lungo tempo e fino alla visita medica del 13.04.2024, l'ultima prima del recesso e quindi l'unica da considerare quale fedele fotografia della sua posizione al momento della scelta datoriale. Come già ricordato, in quell'occasione il medico competente ha indicato ██████ come un dipendente fragile da non adibire a mansioni che comportano il piegamento del tronco e il sovraccarico delle mani [cfr. doc. 4b ricorrente, p. 17].

È provato che siano proprio le sue limitazioni ad avergli precluso la possibilità, viceversa accessibile in astratto agli altri addetti al taglio, di utilizzare, oltre alla Robor, anche la c.d. Cinese e, con maggiore stabilità, la c.d. Mazzola 1, alla quale ██████ l'ha assegnato solo occasionalmente perché *«la fresa della Mazzola 1 chiede un movimento che, per prescrizione medica, era precluso al ricorrente»*¹.

In sostanza, il rapporto tra la menomazione e il contesto lavorativo ha limitato ██████, precludendogli la possibilità astratta di essere assegnato a diverse macchine con la stessa massima libertà tipica degli altri dipendenti in perfetto stato di salute.

Questa situazione identifica senz'altro una condizione di disabilità rilevante.

7.3. Chiarito quest'aspetto, la lettera di licenziamento enuncia espressamente che egli è stato scelto tra i lavoratori da licenziare in quanto, *«da un lato, Lei ha efficienti competenze nell'utilizzo di un solo macchinario, nello specifico nella linea di taglio Robor, rispetto agli altri Suoi colleghi che hanno competenze nell'utilizzo di più macchinari ed attrezzature e dall'altro che nell'esame comparativo Lei non ha carichi di famiglia»*.

La circostanza è stata ribadita a più riprese nella memoria difensiva. All'interno di quest'atto, dopo aver chiarito che il ricorrente è stato assegnato alla Robor perché questa macchina *«tra quelle usate in azienda è una delle più semplici, oltre che quella che in relazione alle limitazioni che il medico competente aveva posto all'impiego del lavoratore, meglio consentiva di fargli rendere la prestazione lavorativa in modo tutelante la sua salute e rispettoso delle prescrizioni impartite dal medico competente»*, ██████ ha candidamente ribadito, con ancora maggior chiarezza rispetto alla lettera di licenziamento, che ██████ è stato licenziato anche perché *«egli rientrava tra le figure che dal punto di vista produttivo ed organizzativo erano meno fungibili»* [cfr. p. 5 e 11 memorial].

Risulta dunque plastico che, insieme agli altri criteri selettivi, abbia concorso alla selezione di ██████ il fatto che egli fosse, in sostanza, "meno performante" o

¹ Cfr. verbale d'udienza del 15.01.2025.



- per usare il lessico societario - “meno fungibile” dal punto di vista produttivo rispetto ad altri lavoratori. Ha quindi pesato, in modo determinante, una caratteristica “negativa” di ██████████, caratteristica che tuttavia non dipende da una sua minore capacità, ma esattamente dalle limitazioni derivanti dal suo stato di salute, ossia da profili che, in interazione con le caratteristiche dei mezzi impiegati, determinano la sua disabilità.

In sostanza, la disabilità di ██████████, lungi dall'essere stata considerata in vista dell'eventuale adozione di accomodamenti ragionevoli - la ricerca infausta di essi non è stata compiutamente dedotta -, è stata un fattore determinante che ha concorso nella scelta di licenziarlo.

7.4. Quanto precede determina la nullità del licenziamento.

7.4.1. Non depone in senso opposto la sussistenza delle ragioni economiche allegate dalla società a fondamento della scelta di sopprimere il posto di lavoro, né il fatto che la sua “minore fungibilità” non sia stato l'unico criterio impiegato, avendo avuto rilievo anche la mancanza di carichi familiari.

Invero, a prescindere dal fatto che il ricorrente abbia dedotto la natura ritorsiva del recesso, vertendosi su un'accertata ipotesi di licenziamento discriminatorio, va ricordato che, mentre *«l'allegazione del carattere ritorsivo del licenziamento impugnato comporta a carico del lavoratore l'onere di dimostrare l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso»*, *«la prova della unicità e determinatezza del motivo non rileva, invece, nel caso di licenziamento discriminatorio, che ben può accompagnarsi ad altro motivo legittimo ed essere comunque nullo»* [Cass., n. 28453/2018].

7.4.2. Nemmeno rileva il fatto che, in passato, quando avrebbe potuto avvalersi del superamento del periodo di comporto, ██████████ abbia mantenuto in servizio ██████████. Infatti, nel caso di licenziamento discriminatorio non assume alcun rilievo l'intento datoriale perché *«la discriminazione - diversamente dal motivo illecito - opera obiettivamente - ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta- ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro»* [Cass. n. 6567/2018].

7.4.3. Infine, non depone in senso opposto a questa ricostruzione il fatto che ██████████ alla visita del 07.06.2024, abbia viste ridotte le sue limitazioni.

Sul punto va dato atto che il ricorso, nel valorizzare questa circostanza, ha delineato un quadro di fatto che, *prima facie*, poteva lasciare intendere che, al momento del recesso, ██████████ non avesse più alcuna limitazione. Invero, senza alcuna specifica indicazione della data della visita o senza alcun puntuale riferimento documentale, il ricorso afferma che le limitazioni *«sono state rimosse dal medico competente nella visita perché aveva ritenuto che l'operazione chirurgica subita avesse prodotto miglioramenti sufficienti alla loro eliminazione»*, asserzione sui s'è accompagnato uno specifico capitolo di prova teso a provare che, *«una volta tornato al lavoro dopo l'operazione, il ricorrente si sottoponeva alla visita del medico competente che eliminava le*



preesistenti limitazioni grazie ai miglioramenti registrati dopo l'operazione chirurgica dal lavoratore» [cap. 31, p. 19 ricorso].

Tuttavia, l'analisi documentale consente di chiarire, in vista della ricerca della verità materiale, il contenuto delle affermazioni del ricorso, laddove, seppur con imprecisione, s'allude all'esito della visita eseguita "dopo" il recesso (07.06.2024).

Il dato documentale, incontestato, riflette una verità storica che senz'altro non può essere intaccata dalla parziale ambiguità degli atti processuali, dovendosi all'opposto superare quest'ambiguità mercé la valorizzazione della ricerca della verità materiale, obiettivo che ispira storicamente il processo del lavoro.

Va allora ribadito che l'unico dato rilevante, ai fini del decidere, è quello espresso dal giudizio di idoneità "vigente" al momento del recesso, giudizio che ha confermato le precedenti limitazioni. Queste, oltre a contrassegnare il ricorrente come "disabile" al tempo dei fatti, hanno senz'altro indotto la società a ritenere, e valorizzare, il fatto che ██████ non fosse "fungibile" quanto altri dipendenti.

7.5. Il vizio del licenziamento così accertato conduce a ritenere che esso sia nullo ai sensi dell'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 23 del 2015, a mente del quale «il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio...ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto».

Come prescritto dal successivo comma 2, in questo caso «il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali».

Va quindi disposta la reintegrazione di ██████ sul posto di lavoro e la società va condannata a versargli un'indennità commisurata alla retribuzione mensile di euro 2.557,55 - somma indicata in ricorso e non contestata - corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento (30.04.2024) sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

*

8. Le spese, liquidate come in dispositivo tenuto conto del valore della causa - da considerarsi, come evidenziato dalla resistente, di valore indeterminato - e della sua media complessità, seguono la soccombenza.



P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando,
dichiara la nullità del licenziamento impugnato;
ordina ad [REDACTED] la reintegrazione di [REDACTED] nel posto di
lavoro;

condanna [REDACTED] a pagare in favore di [REDACTED]
un'indennità commisurata alla retribuzione mensile di euro 2.557,55
corrispondente al periodo dal 30.04.2024 sino a quello dell'effettiva reintegrazione,
oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

condanna [REDACTED] a rifondere a [REDACTED] le spese del
giudizio, liquidate in euro 11.327,00, oltre 15% per spese generali, oltre rimborso
contributo unificato e accessori di legge.

Gorizia, 16 aprile 2025

Il Giudice
Gabriele Allieri

