



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA
III SEZIONE LAVORO

Composta dai magistrati:

Dott. Stefano Scarafoni	Presidente
Dott.ssa Maria Gabriella Marrocco	Consigliere
Dott. Vincenzo Turco	Consigliere relatore

il giorno 25 settembre 2024, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 937/2024 del Ruolo Generale
Civile - Lavoro e Previdenza

TRA

[REDACTED]
[REDACTED] rappresentato e difeso per procura in atti dall'Avv. [REDACTED]

APPELLANTE

APPELLATA INCIDENTALE

E

[REDACTED] nato a Roma il [REDACTED] rappresentata e difesa per
procura in atti dagli Avv. Francesco Bronzini e Gloria Muccioli Casadei

APPELLATO

APPELLANTE INCIDENTALE

OGGETTO:

appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma Sezione Lavoro – n. 1392/2024

CONCLUSIONI [REDACTED] APPELLANTE



- in via principale, riformare la sentenza impugnata, per le ragioni esposte in narrativa e disporre, per l'effetto, la restituzione delle somme versate in ragione della sentenza di primo grado;

- in via subordinata, nella denegata e non creduta ipotesi di rigetto del presente gravame, confermare la sentenza di primo grado laddove limita il risarcimento del danno di cui al terzo comma dell'art. 18 SL a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari di ambo i gradi di giudizio.

CONCLUSIONI [REDACTED] APPELLATO

1. dichiarare inammissibile ed in ogni caso rigettare il gravame proposto da [REDACTED] siccome infondato in fatto ed in diritto;

2. accogliere l'appello incidentale proposto dal Sig. [REDACTED] e, per l'effetto:

- nel confermare la nullità del licenziamento del 28.07.2023 in quanto discriminatorio, nonché la condanna di [REDACTED] a reintegrare il Sig. [REDACTED] ai sensi dell'art. 18, c. 2 L. 300/70, riformare il capo di sentenza che ha previsto la condanna della società al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto prevedendo la condanna della società a corrispondere all'appellante incidentale un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 2.473,66 (ultima retribuzione percepita x 14 : 12), dal giorno del licenziamento fino al momento in cui il Sig. [REDACTED] ha espresso la propria volontà di optare per l'indennità sostitutiva della reintegrazione (19.02.2024), oltre che al versamento dei contributi previdenziali;

- riformare il capo della sentenza del Tribunale di Roma n. 1392/2024 che ha disposto la compensazione per 1/3 delle spese di lite prevedendo che le predette spese siano interamente poste a carico della società.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari del presente giudizio, oltre al rimborso forfettario (15%), IVA e Cassa Previdenza da distrarsi a favore degli avvocati Francesco Bronzini e Gloria Muccioli Casadei che si dichiarano antistatari



SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso di primo grado, [REDACTED] dipendente di [REDACTED] dal 15.5.1990 (dal 2020 con mansioni di *addetto all'esercizio*), impugnava il licenziamento intimatogli dalla predetta società il 28.7.2023 per superamento del periodo di comportamento per malattia.

Secondo la lettera di licenziamento, il [REDACTED] nell'arco temporale di 42 mesi consecutivi aveva totalizzato alla data del 29.12.2022 n. 540 giorni di malattia, superando in tal modo il periodo previsto dall'art. 1, comma 3, dell'accordo nazionale del 19 settembre 2005.

Il lavoratore lamentava anzitutto la discriminatorietà del recesso, ai sensi della normativa vigente e della giurisprudenza interna ed europea, essendo egli portatore di *handicap* e avendo tale condizione determinato le ragioni delle assenze per malattia. Lamentava inoltre che la società non avesse accolto la domanda di essere destinato a turno fisso e mattutino, in contrasto con le indicazioni date anche dal medico competente. Infine, il ricorrente ascriveva alla mancata collaborazione della società nell'assicurargli un turno confacente alle proprie condizioni di salute la causa della malattia, da cui la carenza di g.m.o. oggettivo fatta valere in via subordinata.

Il ricorrente concludeva quindi nei seguenti termini:

In via principale:

1. *Accertare e dichiarare la nullità del licenziamento del 28.07.2023 in quanto discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108 e per effetto ordinare alla [REDACTED] ai sensi dell'art. 18 c. 1 L. 300/70, di reintegrare il ricorrente con salvezza della posizione acquisita dallo stesso al momento della risoluzione del rapporto;*

2. *Condannare la parte resistente, ai sensi dell'art. 18 c. 2 L. 300/70, al risarcimento del danno patito dal ricorrente per il licenziamento illegittimo stabilendo, fatto salvo il diritto di agire in separato giudizio per la liquidazione di eventuali maggiori danni differenziali, un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 2.473,66 (ultima retribuzione percepita x 14 : 12) dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, nella misura non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto;*



3. *Condannare altresì il datore di lavoro al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali maturati dalla data del licenziamento sino alla data dell'effettiva ripresa; In via subordinata:*

4. *Accertare e dichiarare la riconducibilità delle assenze del ricorrente all'ingravescenza dello stato patologico dallo stesso patito a causa dell'illegittima condotta del datore di lavoro e, per l'effetto, l'impossibilità di computare le assenze compiute, quantomeno da ottobre 2019 a febbraio 2021, nell'ambito del periodo di comporto il quale deve ritenersi come non superato;*

5. *Dichiarare illegittimo e per effetto annullare il licenziamento del 28.07.2023 in quanto intimato anche in violazione dell'art. 2110 c.c. e in assenza di giustificato motivo oggettivo poiché il fatto contestato è manifestamente insussistente;* 6. *Condannare il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro del ricorrente, con salvezza della posizione acquisita dallo stesso al momento della risoluzione del rapporto ai sensi del per gli effetti dell'art. 18, c. 4 e comma 7 prima parte L. 300/70;*

7. *Condannare, altresì, la società resistente al risarcimento del danno patito dal ricorrente per il licenziamento illegittimo stabilendo, ai sensi dell'art. 18 c. 4 L. 300/70, un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 2.473,66 (ultima retribuzione percepita come da busta paga x 14 : 12) dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione o nella misura non inferiore alle dodici mensilità della retribuzione globale di fatto o nella diversa misura ritenuta di giustizia oltre al versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di agire in separato giudizio per la liquidazione di eventuali maggiori danni differenziali; In via ulteriormente subordinata, qualora si ritenga non ricorrano comunque gli estremi del giustificato motivo oggettivo, previo accoglimento del punto 4;*

8. *Dichiarare illegittimo il licenziamento del 28.07.2023 in quanto, comunque, privo di giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 18, comma 7 seconda parte L. 300/70;*

9. *Dichiarare risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento;*

10. *Condannare la società resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura non inferiore alle ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 2.473,66 (ultima retribuzione percepita come da busta paga x 14 : 12), ovvero di quella somma che risulterà dovuta in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle*



dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti o nella diversa misura di legge e ritenuta di giustizia;

_____ spa si costituiva eccependo in sintesi, che: il licenziamento era stato intimato a buon diritto, atteso il superamento del periodo di comporto ai sensi del 3^o comma dell'art. 4 dell'A.N. del 2009; la condotta aziendale non era stata discriminatoria e l'azienda aveva ottemperato all'obbligo di apprestare *ragionevoli accomodamenti*; il 4^o comma dell'art. 4 dell'A.N., che eleva da 18 a 30 mesi il comporto, è una norma eccezionale, riferita ai casi ivi previsti ed insuscettibile di applicazione analogica; _____ non sarebbe comunque applicabile la *tutela reale*, essendo il lavoratore incapace di lavorare al 100%; non vi sarebbe prova che l'aggravamento della malattia del lavoratore sia dipesa da dolo o colpa di _____ spa. _____ chiedeva quindi il rigetto della domanda.

Con la sentenza appellata, il Tribunale ha accolto la domanda principale, ritenendo il licenziamento discriminatorio sulla base dello stato invalidante del lavoratore e dell'accezione di *handicap*, e ritenendo che l'azienda non avesse dimostrato di avere adottato accomodamenti ragionevoli a favore del lavoratore.

In particolare, il Tribunale:

ha richiamato il concetto di discriminazione indiretta rilevante nella fattispecie ed ha evidenziato lo stato di disabilità del _____;

ha evidenziato il nesso eziologico tra le patologie del lavoratore e le assenze;

ha evidenziato che _____ spa era a conoscenza di tali patologie e della loro incidenza sulla vita lavorativa del _____;

ha evidenziato la carenza di prova da parte dell'azienda dell'adozione di ragionevoli accomodamenti;

ha evidenziato che la sopravvenuta incapacità del lavoratore non può costituire *ex post* ragione giustificativa del licenziamento;

ha dichiarato la nullità del licenziamento e condannato _____ spa a reintegrare il Pansini nel posto di lavoro;

ha condannato _____ a corrispondere il risarcimento previsto dall'art. 18 comma 2, L. 300/70, ma non al pagamento di tutte le retribuzioni maturate dal licenziamento bensì a sole cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, applicando l'art. 1218 c.c. e ritenendo che il ricorrente non avrebbe comunque lavorato né avrebbe potuto



lavorare in ragione della sopravvenuta totale inabilità lavorativa, essendo pur sempre necessaria, ai sensi dell'art. 1223, comma 2, c.c., la sussistenza nel nesso causale tra danno e recesso, sicché il risarcimento, per la parte eccedente la penale anzidetta, non spetterebbe per il tempo nel quale il rapporto non avrebbe comunque trovato attuazione per causa non imputabile al datore di lavoro (v. Cass. 28/7/1994, n 7048; Cass. 8/9/1996 n. 7263 e Cass. 27/10/2009 n. 22649).

Il Tribunale ha quindi statuito:

Accoglie parzialmente il ricorso e per l'effetto: dichiara la nullità del licenziamento intimato al ricorrente in data 28/7/2023;

ordina ad [redacted] spa di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e condanna l'Azienda a pagare in favore del medesimo una indennità pari a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, per complessivi € 12.368,3, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali.

Compensa per 1/3 le spese di lite, che liquida in € [redacted] per compensi, condannando l' [redacted] spa alla rifusione dei reidi 2/3, oltre rimborso spese forfettario nella misura del 15%, da distrarsi in favore dei difensori del ricorrente.

[redacted] spa ha impugnato la sentenza, deducendo:

1.- errata interpretazione della normativa comunitaria e interna relativa al ragionevole accomodamento e conseguente illogica statuizione sulla sussistenza della discriminazione indiretta in danno del lavoratore;

2.- omessa valutazione dell'incidenza dell'inabilità totale del dipendente sul rapporto di lavoro;

3.- in via subordinata, limitazione del danno risarcibile a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (con ciò invero non formulando motivo di appello bensì auspicando, in caso di rigetto dell'appello, la conferma della determinazione del risarcimento nella misura indicata dal giudice di primo grado).

In particolare, sotto il profilo sub 1 (errata interpretazione della normativa comunitaria e interna relativa al ragionevole accomodamento e conseguente illogica statuizione sulla sussistenza della discriminazione indiretta in danno del lavoratore), l'appellante lamenta in sintesi:



che il Tribunale avrebbe ommesso di verificare se il [REDACTED] fosse affetto da handicap grave, tale da meritare il più lungo periodo di comporto previsto dall'art. 1, 4° comma, dell'accordo nazionale 19 settembre 2005;

che il Tribunale non ha considerato che l'azienda avrebbe in realtà concesso al [REDACTED] un accomodamento ragionevole, rappresentato dalla concessione di un'aspettativa retribuita di sei mesi;

che il ragionamento del Tribunale, andando oltre le richiamate statuizioni giurisprudenziali, equipara l'accomodamento ragionevole esclusivamente all'allungamento del comporto, laddove quest'ultimo rappresenterebbe solo uno dei tanti modi possibili per realizzare l'accomodamento;

che il Tribunale non avrebbe tenuto conto della necessità indicata dall'art. 5 della Direttiva CE 2000/78 e dalla Cassazione (sent. 6497/2021) di contenere l'obbligo datoriale nei limiti della ragionevolezza e della proporzionalità del costo, secondo buona fede, e dunque di valutare gli interessi giuridicamente rilevanti di tutte le parti: l'interesse del lavoratore disabile alla conservazione del posto di lavoro, quello del datore di lavoro a garantirsi comunque una prestazione utile (che nel caso di specie di fatto non sussisteva), l'interesse di eventuali altri dipendenti coinvolti;

che il [REDACTED] non aveva osservato la buona fede, non comunicando la propria sopravvenuta impossibilità di lavorare;

che l'azienda aveva assegnato al [REDACTED] turni fissi così soddisfacendo le condizioni di salute del dipendente e penalizzando altri turnisti;

che il Tribunale non avrebbe motivato quali caratteristiche, l'ansia, la depressione e tutte le altre patologie che affliggono il [REDACTED] avrebbero in comune con le ipotesi di handicap grave;

che il Tribunale avrebbe errato la valutazione del fatto e delle prove ritenendo che [REDACTED] "non ha allegato né provato di aver adottato siffatti accomodamenti e risoluzioni", laddove l'Azienda avrebbe in realtà dimostrato di aver sempre assecondato le richieste del dipendente secondo quanto stabilito nei certificati medici presentati e, trattandosi di un lavoro articolato su turnazione, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e sacrificando ragionevolmente le esigenze degli altri lavoratori per assecondare il [REDACTED];

che i turni assegnati al lavoratore non erano "notturni" ai sensi di legge.

Sotto il profilo sub 2 (omessa valutazione dell'incidenza dell'inabilità totale del dipendente sul rapporto di lavoro), l'appellante deduce che il Tribunale avrebbe ommesso



o errato di considerare che l'inabilità sopravvenuta del lavoratore era presente al momento del licenziamento e incideva sul sinallagma, ostando alla reintegra.

Per tali motivi, l'appellante chiedeva la riforma della sentenza appellata con reiezione della domanda, ovvero in denegata ipotesi di accoglimento per il mantenimento del risarcimento nella misura indicata dal Tribunale.

Il [redacted] resiste replicando nel merito dei motivi di gravame e proponendo a sua volta appello incidentale sotto i seguenti profili:

erronea interpretazione degli artt. 12, L. 118/71 e 18 comma 2. L. 300/70 in relazione alla determinazione del risarcimento, in quanto il riconoscimento della totale inabilità al lavoro e della pensione di inabilità ai sensi della L. 118/72 non avrebbero escluso del tutto la capacità lavorativa, e la società non avrebbe comunque dimostrato tale incapacità;

erronea liquidazione delle spese, sotto un duplice motivo:

- erronea compensazione in conseguenza della limitazione del risarcimento, per i motivi testé indicati al riguardo,

- accoglimento della domanda principale, in quanto “non sono state sollevate dalle parti più domande contrapposte. Né può dirsi accolta parzialmente l'unica domanda proposta, sia questa articolata in più capi ovvero formulata in un unico capo. Il Giudice di prime cure, infatti, dichiarando la nullità del licenziamento del 28.07.2023 e ordinando ad [redacted] Spa di reintegrare il ricorrente e di corrispondergli l'indennità risarcitoria prevista dall'art. 18, c. 2 L. 300/70, ha accolto totalmente le conclusioni formulate in via principale dal Sig. [redacted] ...”.

All'udienza del 25 settembre 2024 la causa è stata decisa come da separato dispositivo di seguito trascritto.

L'appello principale è infondato.

Va anzitutto rilevato in punto di fatto quanto emerge dagli atti e dalle allegazioni non specificamente contestate dal ricorrente, nei seguenti termini esattamente evidenziati dal Tribunale.



Il [redacted] dipendente a tempo indeterminato dell' [redacted] spa dal 15/5/1990 ed inquadramento nel profilo professionale di Addetto all'Esercizio, già in data 10/10/2018 veniva riconosciuto invalido con riduzione permanente della capacità lavorativa in misura pari al 67%, in quanto affetto da [redacted] (v. verbale Commissione Media del 10/10/2018 sub n. 3 f. ricorrente).

In ragione del frequente ripetersi di crisi ipertensive improvvise, soprattutto durante i turni di lavoro, specialista in malattie cardiovascolari della USL Roma B, prescrisse al ricorrente in data 1/3/2019 "vita tranquilla evitando situazioni di stress quale guidare per lunghi tratti e turni stressanti di lavoro " (v. doc sub n. 4 f. ricorrente).

Pertanto, risiedendo in [redacted] e dovendo percorrere oltre [redacted] km per raggiungere le [redacted] ove avrebbe dovuto rendere la prestazione lavorativa, il ricorrente iniziò ad utilizzare i mezzi pubblici per recarsi al lavoro.

A seguito dell'aggravarsi delle condizioni psico-fisiche, medico specialista psichiatra della ASL Roma 1 in data 1/4/2019 prescrisse al ricorrente terapie psicotrope, sottolineando come queste ultime rendessero opportuna "la esenzione da turni notturni e serali" (v. doc sub n. 6 f. ricorrente). In data 2/4/2019 il ricorrente, dopo aver premesso di essere invalido civile e di essere stato riconosciuto portatore di handicap ex art. 3, comma 1, legge n. 104/1992 a cause della patologie da cui era affetto, che richiedevano l'assunzione di farmaci che precludevano lo svolgimento di turni serali e notturni, chiese di essere assegnato ad una turnazione fissa di mattina per un periodo di tempo sufficiente a permettere la guarigione", allegando le certificazioni mediche anzidette (v. doc sub n.7 f. ricorrente).

In data 8/10/2019 venne sottoposto a visita da parte del Medico competente, che lo giudicò idoneo al lavoro ma con prescrizione di osservare un turno fisso senza che però fosse specificata la collocazione di tale turnazione (mattutina, pomeridiana o notturna), sicchè dal 24/10/2019 era stato assegnato allo svolgimento di un turno fisso di lavoro ricompreso tra le ore 16.30 e le ore 23,00. Il ricorrente chiese, quindi, la modifica del proprio orario di lavoro, ma sia la propria istanza del 18/10/2019 che quella del 22/10/2019 non vennero accolte, sicchè impugnò innanzi alla competente Commissione medica, istituita presso la ASL Roma 5, il giudizio di idoneità espresso dal Medico competente l'8/10/2019, sendo dichiarato "idoneo con le seguenti



In linea generale, l' [REDACTED] non contesta la ricostruzione in punto di diritto delle garanzie del lavoratore in tema di accomodamenti ragionevoli, né, sempre in punto di diritto, quanto osserva il Tribunale sull' *handicap* al paragrafo n. 3 della motivazione.

Vanno anzi richiamati i seguenti spunti di Cass. 9095/2023 perché direttamente incidenti sul *thema decidendum* e aventi origine da analogo caso, in cui il contratto collettivo non faceva differenza, quanto a periodo di comporta per malattia, tra disabili e dipendenti non affetti da disabilità.

Secondo detta pronunzia, tra l'altro:

-È stata, precisamente, ravvisata un'ipotesi di discriminazione indiretta, che ricorre, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), d.lgs. 216/03 (normativa di attuazione della direttiva 2000/78/Ce del consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) «quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone» (testo vigente, di trasposizione dell'art. 2, par. 2, lett. b, della direttiva 2000/78/Ce); ciò valorizzando, segnatamente, la sentenza della Corte di giustizia 18 gennaio 2018, che ha affermato che l'art. 2, par. 2, lett. b), i), della direttiva 2000/78/Ce deve essere interpretato nel senso che osta a una normativa nazionale in base alla quale un datore di lavoro può licenziare un lavoratore in ragione di assenze intermittenti dal lavoro, sebbene giustificate, nella situazione in cui tali assenze sono dovute a malattie imputabili alla disabilità di cui soffre il lavoratore, a meno che tale normativa, nel perseguire l'obiettivo legittimo di lottare contro l'assenteismo, non vada al di là di quanto necessario per raggiungere tale obiettivo, circostanza che spetta al giudice del rinvio valutare.

- 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).



– È inoltre fondata sulla convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con l. 18/09 (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.

– Già con la sentenza 11 aprile 2013, cause riunite C-335/11 e C- 337/11, HK Danmark, id., Rep. 2013, voce Unione europea, n. 2092, la Corte di giustizia 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 Corte di giustizia ha sottolineato che la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme alla Cdpd (§ 28-32); infatti, la nozione di «handicap» non è definita dalla direttiva 2000/78 stessa (cfr. sentenza 11 luglio 2006, causa C-13/05, Chacón Navas, id., 2006, IV, 641). Peraltro, la convenzione dell'Onu, ratificata dall'Unione europea con decisione del 26 novembre 2009, alla sua lett. 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 (§ 36-41).

Aggiunge poi la Cassazione che

- la [già citata] sentenza HK un lavoratore disabile è maggiormente esposto al rischio di vedersi applicare il periodo di preavviso ridotto (rilevante secondo la legislazione danese in materia) rispetto ad un lavoratore non disabile, perché, rispetto ad un lavoratore non disabile, un lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di una malattia collegata al suo handicap. Pertanto, egli corre un rischio maggiore di accumulare giorni di assenza per malattia, con la conseguenza che la normativa in discussione in tale causa è idonea a svantaggiare i lavoratori disabili e, dunque, a comportare una disparità di trattamento indirettamente basata sull'handicap ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b), della direttiva 2000/78. Occorre perciò esaminare se tale disparità di trattamento sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima, se i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e se essi non vadano al di là di quanto necessario per conseguire l'obiettivo perseguito dal legislatore (§ 76, 77).

- 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 in Corte giust. 4 luglio 2013, causa C-312/11, Commissione c. Italia, id., 2013, IV, 364 (§ 56-57), e 18 dicembre 2014, causa C-354/13, FOA, id., 2015, IV, 96, § 53-56).

- Con la sentenza 18 gennaio 2018, causa C-270/16, Carlos Enrique Ruiz Conejero, cit., valorizzata nella sentenza qui impugnata, la Corte di giustizia 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.

– Ha osservato che un trattamento sfavorevole basato sulla disabilità contrasta con la tutela prevista dalla direttiva 2000/78 unicamente nei limiti in cui costituisca una discriminazione ai sensi dell'art. 2, par. 1, della stessa. Infatti, il lavoratore disabile che rientri nell'ambito di applicazione di tale direttiva deve essere tutelato contro qualsiasi discriminazione rispetto a un lavoratore che non vi rientri (§ 36). Ha confermato, a tal proposito, la constatazione che un lavoratore disabile è, in linea di principio, maggiormente esposto al rischio di vedersi applicare la normativa spagnola in discussione in tale causa rispetto a un lavoratore non disabile, essendo, rispetto a un lavoratore non disabile, esposto al rischio ulteriore di assenze dovute a una malattia collegata alla sua disabilità, e quindi soggetto a un maggiore rischio di accumulare giorni di assenza per malattia e di raggiungere i limiti massimi di cui alla normativa pertinente. A tale rischio consegue l'idoneità di tale normativa a svantaggiare i lavoratori disabili e, quindi, a comportare una disparità di trattamento indirettamente basata sulla disabilità ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. b), della direttiva 2000/78.

– La Corte di giustizia ha specificato, quanto alle problematiche di morbilità intermittente eccessiva ed ai costi connessi per le imprese, che gli Stati membri dispongono di un ampio margine di discrezionalità non solo nella scelta di perseguire uno scopo determinato in materia di politica sociale e di occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzarlo; e che la lotta all'assenteismo sul lavoro può essere riconosciuta come finalità legittima, ai sensi dell'art. 2, par. 2), lett. b), i), della direttiva 2000/78, dal momento che costituisce una misura di politica occupazionale, senza tuttavia ignorare, nella valutazione della proporzionalità dei mezzi, il rischio cui sono soggette le persone disabili, le quali, in generale, incontrano maggiori difficoltà rispetto ai lavoratori non disabili a reinserirsi nel mercato del lavoro e hanno esigenze specifiche connesse alla tutela richiesta dalla loro condizione (§ 39-51).

– Alla luce della ricostruzione della giurisprudenza Ue sopra richiamata, in materia regolata da specifica direttiva trasposta nell'ordinamento interno, nonché rientrante nell'area di tutela dell'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, applicabile alla fattispecie (in base all'art. 51 della stessa Carta, essendo certo



il collegamento con il diritto dell'Unione), la sentenza impugnata si sottrae alle censure svolte con il primo motivo di ricorso.

– Se è vero che la nozione di handicap/disabilità non è coincidente con lo stato di malattia, oggetto della regolazione contrattuale collettiva applicata al rapporto ai fini del computo del periodo di comporta rilevante ai sensi dell'art. 2110 c.c. , ciò non significa che essa sia contrapposta a tale stato, che può esserne tanto causa quanto effetto, e le cui interazioni devono essere tenute in considerazione nella gestione del rapporto di lavoro.

– In questo senso, nel caso di specie, l'applicazione al lavoratore dell'ordinario periodo di comporta ha condivisibilmente rappresentato, secondo la corte di merito, discriminazione indiretta. Ciò perché, rispetto a un lavoratore non disabile, il lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di assenze dovute a una malattia collegata alla sua disabilità, e quindi soggetto a un maggiore rischio di accumulare giorni di assenza per malattia e di raggiungere i limiti massimi di cui alla normativa pertinente.

Tali ultime considerazioni rendono irrilevanti le critiche dell'appellante che impingono sotto vari profili la mancata equiparazione, ai sensi di legge e di contratto collettivo, dell'handicap del [REDACTED] alle patologie che per l'accordo collettivo davano diritto al maggior termine massimo di comporta (30 mesi), perché ciò che rileva ai fini della discriminazione indiretta è l'effettiva sussistenza di una situazione di disabilità, e come ricordato dal Tribunale il [REDACTED] è sicuramente portatore di menomazioni di carattere duraturo idonee ad ostacolare la sua piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, essendo affetto da malattie già insorte nell'ottobre 2018 (v. verbale della Commissione Medica del 10/10/2018), che si sono aggravate negli anni successivi (v. consulenza tecnica espletata nel giudizio all'esito del quale è stato riconosciuto totalmente inabile al lavoro) e che hanno avuto negative ripercussioni sulla sua vita lavorativa, come comprovato dalle certificazioni mediche in atti, inviate anche all'Azienda, dagli esiti delle visite eseguite dal Medico competente e dalla Commissione Medica, adita per il riesame del giudizio espresso dal primo. Egli, peraltro, è anche portatore di invalidità e inabilità tipizzate, oggetto di formale riconoscimento da parte degli organi a ciò deputati.

Son quindi fuori centro le critiche dell'appellante che argomentano in base alla diversità delle patologie che danno accesso al comporta più lungo ai sensi dell'art. 1, comma 4, accordo nazionale 19.9.2025, come pure quelle che esaltano l'assenza di un



handicap in condizioni di gravità, ai sensi della legge italiana, rispetto a quello di “semplice” handicap, tenuta presente 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, che 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.

Va semmai rimarcato che in primo grado l' [redacted] non muoveva contestazioni sotto il profilo della idoneità della condizione invalidante del [redacted] insistendo sulla già detta *irrelevante* distinzione dell'accordo nazionale 19.9.2005 tra *handicap* che dà diritto al compenso di soli 18 mesi (art. 1, comma 3) e *handicap* che dà invece diritto al maggior compenso di 30 mesi (comma 1, comma 4). L'appellante, in sostanza, interpola nella propria difesa una distinzione che non è compresa nella *ratio decidendi* del Tribunale, il quale si è limitato a rilevare l'effettiva sussistenza di una disabilità ai sensi della normativa internazionale ed europea sopra citata.

Va aggiunto inoltre, in relazione agli altri profili di doglianza:

che la discriminazione opera obiettivamente ed è irrilevante l'elemento soggettivo dell'autore;

che il motivo annesso alla mancata comunicazione da parte del [redacted] della sopravvenuta impossibilità di lavorare è inammissibile perché avanzato decisamente soltanto in appello; inoltre, vi è prova - documentale e per assenza di specifica contestazioni - che le gravi condizioni di salute del lavoratore fossero bene a conoscenza dell'azienda, che non per niente lo sottopose a visita medica; d'altra parte, la discriminazione come noto rileva obiettivamente, laddove il datore di lavoro non ha dimostrato idonei elementi di fatto tali da escludere la stessa (sent. Cass. 9095/2023, par. 29);



che la disabilità del [REDACTED] e la sua incidenza causale sulle assenze conteggiate nel comportamento non sono state contestate in primo grado, e vanno ad integrare un profilo di doglianza inammissibile per novità;

che il datore di lavoro non ha dimostrato di avere adottato accomodamenti ragionevoli, e soltanto in appello eccepisce, con la significanza di un ragionevole accomodamento, la concessione dell'aspettativa, che risulta pertanto motivo nuovo; inoltre, la concessione era oggetto di un diritto e non di un "accomodamento ragionevole";

che non risulta "accomodamento ragionevole" il fatto di aver concesso al dipendente dei turni fissi. Innanzitutto, seguendo la logica già illustrata dalla Cassazione, un accorgimento ragionevole avrebbe dovuto passare per una qualche rimozione della discriminazione indiretta radicata nello stesso termine di comportamento uguale per tutti, abili e disabili. Come affermato dalla Suprema Corte (sent. 9095/2023), infatti:

20. – In questo senso, nel caso di specie, l'applicazione al lavoratore dell'ordinario periodo di comparto ha condivisibilmente rappresentato, secondo la corte di merito, discriminazione indiretta. Ciò perché, rispetto a un lavoratore non disabile, il lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di assenze dovute a una malattia collegata alla sua disabilità, e quindi soggetto a un maggiore rischio di accumulare giorni di assenza per malattia e di raggiungere i limiti massimi di cui alla normativa pertinente.

21. – Come si è visto, secondo la normativa dell'Unione europea come interpretata dalla Corte di giustizia Ue, è tale rischio a rendere idonea una normativa che fissa limiti massimi di malattia — identici per lavoratori disabili e non — in vista del recesso datoriale per [sic] (quale quella sul comparto breve) a svantaggiare i lavoratori disabili e, quindi, a comportare una disparità di trattamento indirettamente basata sulla disabilità.

Ad ogni modo, pur concedendo che l'assegnazione di turni potesse in qualche modo rappresentare un accomodamento ragionevole, al [REDACTED] erano stati prescritti turni fissi e non in orari notturni. Orbene, a disdoro di quanto afferma [REDACTED] in ordine alla collocazione temporale dei turni assegnati al [REDACTED] (s suo avviso *non* notturni), per il contratto collettivo applicato al rapporto il lavoro (CCNL 23.7.1976) il lavoro notturno è quello eseguito tra le 22 e le 5 antimeridiane, laddove il [REDACTED] fu destinatario del turno 16:30 -23:00. Inoltre, è rimasto incontrovertito che i turni seguiti in azienda erano molto



articolati (fasce 4.50 - 11.20/ 5.00 - 11.30/ 5.20 - 11.50/ 6.20 -12.50/ 6.50 - 13.20/ 7.20 - 13.50/ 10.50 - 17.20 /11.00 - 17.30/ 11.20 - 17.50/ 12.50 - 19.20/ 13.30 - 19.50/16.30 - 23.00/ 17.20 - 23.50/ 17.50 - 00.20/ 18.30 - 00.50/ 22.20 - 5.20) e non è stata concretamente dimostrata una ragione per l'esclusione del [REDACTED] da uno o più dei turni nella fascia mattutina.

Quanto alla ragionevolezza e proporzionalità del costo dell'accorgimento ragionevole, il Tribunale ha sostanzialmente motivato il base alla medesimezza del termine di comparto per tutti, e sulle considerazioni critiche della ragionevolezza e dei costi, vale ancora una volta quanto indicato dalla sentenza della Cassazione già citata (9095/2023), secondo cui:

21. – Come si è visto, secondo la normativa dell'Unione europea come interpretata dalla Corte di giustizia Ue, è tale rischio a rendere idonea una normativa che fissa limiti massimi di malattia — identici per lavoratori disabili e non — in vista del recesso datoriale per [sic] (quale quella sul comparto breve) a svantaggiare i lavoratori disabili e, quindi, a comportare una disparità di trattamento indirettamente basata sulla disabilità.

22. – L'evidenziato profilo di discriminatorietà prescinde dalle peculiarità e dai meccanismi previsti dalle normative danese e spagnola esaminati nelle citate sentenze della Corte di giustizia, e dalla fonte legislativa o contrattuale collettiva della regolazione del comparto o di meccanismi similari. Quel che rileva è l'approdo interpretativo, necessitato dalla normativa europea trasposta in quella domestica, secondo il quale il rischio aggiuntivo di essere assente dal lavoro per malattia di un lavoratore disabile deve essere tenuto in conto nell'assetto dei rispettivi diritti e obblighi in materia, con la conseguenza che la sua obliterazione in concreto, mediante applicazione del periodo di comparto breve come per i lavoratori non disabili, costituisce condotta datoriale indirettamente discriminatoria e perciò vietata.

23. – Questo non significa che un limite massimo in termini di giorni di assenza per malattia del lavoratore disabile non possa o non debba essere fissato. Una simile scelta discrezionale del legislatore o delle parti sociali per quanto di competenza, anche ai fini di combattere fenomeni di assenteismo per eccessiva morbilità, può integrare, come ricordato nelle sentenze della Corte di giustizia citate, una finalità legittima di politica occupazionale, ed in tale senso oggettivamente giustificare determinati criteri o prassi in materia. Tuttavia, tale legittima finalità deve essere attuata con mezzi appropriati e



necessari, e quindi proporzionati, mentre la mancata considerazione dei rischi di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, trasmuta il criterio apparentemente neutro del computo del periodo di comportamento breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto in quanto in posizione di particolare svantaggio.

24. – Non si pone, quindi, una questione di mancato bilanciamento con la finalità di contrasto dell'eccessiva morbilità dannosa per le imprese: nella misura in cui la previsione del comportamento breve viene applicata ai lavoratori disabili e non, senza prendere in considerazione la maggiore vulnerabilità relativa dei lavoratori disabili ai fini del superamento del periodo di tempo rilevante, la loro posizione di svantaggio rimane tutelata in maniera recessiva.

Quanto al motivo sub 2 (omessa valutazione dell'incidenza dell'inabilità totale del dipendente sul rapporto di lavoro), l'appellante principale deduce che il Tribunale avrebbe omesso o errato di considerare che l'inabilità sopravvenuta del lavoratore non era sopravvenuta al licenziamento e incideva sul sinallagma, ostando così alla reintegra. Tale critica però non coglie il fatto che sarebbe occorso un nuovo licenziamento eventualmente motivato con l'invalidità per assegnare rilievo a tale motivo di licenziamento. Osserva coerentemente la Cassazione (v. sent. 2268/2024), che nel giudizio di impugnativa di un licenziamento, l'impossibilità della prestazione lavorativa [in quel caso per totale inidoneità fisica del lavoratore] non potrebbe costituire una causa *automatica* di estinzione del rapporto di lavoro, ma solo rilevare - e in presenza di una nuova manifestazione di volontà datoriale - quale presupposto di una nuova fattispecie di risoluzione del rapporto medesimo (Cass. n. 4181/2013. Cass. n. 9307/2000).

Va peraltro anche considerato, a tale riguardo, un aspetto che come si vedrà è rilevante anche in ordine a quanto dedotto dal [REDACTED] in sede di appello incidentale, che attiene alla (contestata) totale inidoneità del [REDACTED] al proficuo lavoro, ovvero la mancata prova circa la sussistenza di una invalidità *specificata* idonea a rendere qualsivoglia prestazione e così in grado di incidere decisamente sulla capacità del lavoratore di assicurare da parte sua il sinallagma contrattuale.



Va infatti a tal proposito considerato che pure l'invalidità, e finanche la percezione di una pensione di invalidità e anche dell'assegno ordinario di inabilità, non impediscono in linea di principio la prestazione lavorativa. In tale ottica si è anche espressa, in una fattispecie sotto tale aspetto analoga alla presente, la Cassazione.

Con sentenza n. 22682/2024 la S.C. ha condiviso il principio, adottato in quel caso dal giudice di appello, secondo cui *l'accertamento che esiti nel riconoscimento della pensione di inabilità non coincide con l'accertamento dell'impossibilità sopravvenuta della prestazione nell'ambito del rapporto di lavoro, con la conseguenza che il datore di lavoro che intenda far valere tale situazione è tenuto ad adottare un nuovo atto di recesso motivato, per l'appunto, con l'impossibilità sopravvenuta della prestazione quale autonoma causa estintiva del rapporto.*

Aggiunge la Cassazione che in relazione al profilo che attiene alla concreta eseguibilità dell'ordine giudiziale di reintegrazione, l'esistenza di una situazione di impossibilità sopravvenuta della prestazione di lavoro avrebbe potuto astrattamente rilevare al solo fine di esonerare la parte datoriale dalla esecuzione dell'ordine di reintegrazione, ma era pur corretta in linea di diritto l'affermazione della sentenza impugnata secondo cui l'accertamento che esiti nel riconoscimento della pensione di inabilità non coincide con l'accertamento della impossibilità sopravvenuta dello svolgimento della prestazione nell'ambito del rapporto, che rende, in ipotesi, impossibile la concreta reintegrazione del lavoratore.

Va dunque evidenziato che il lavoratore non era stato riconosciuto privo di qualsivoglia capacità lavorativa residua.

Ad ogni modo, essendo rimasta controversa l'effettiva invalidità e la possibilità del lavoratore di assicurare per parte sua il sinallagma, competeva alla società ai sensi dell'art. 2118 c.c. fornire la prova della riduzione o perdita totale di capacità lavorativa o impossibilità di adempiere imputabile al [REDACTED], cosa che [REDACTED] Spa non è stata in grado di fare.

Tutto quanto sin qui detto assorbe ogni altro profilo critico dell'appellante principale.

L'appello incidentale è invece fondato.



In relazione al risarcimento, il Tribunale ha così motivato in base alla ritenuta applicabilità dell'art. 1218 c.c., secondo cui il debitore non è tenuto al risarcimento del danno nel caso in cui fornisca la prova che l'inadempimento consegue ad impossibilità della prestazione a lui non imputabile, fatta eccezione per la misura minima delle cinque mensilità, la quale è assimilabile ad una sorta di penale avente la sua radice nel rischio di impresa (v., tra le altre, Cass . 15/7/2002 n. 10260 e Cass. 1/10/2013, n. 22398). In applicazione dei principi anzidetti, ritiene il Tribunale che nel caso di specie il risarcimento del danno debba essere limitato a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, poiché, indipendentemente dal licenziamento, il ricorrente non avrebbe comunque lavorato né avrebbe potuto lavorare in ragione della sopravvenuta inabilità.

La critica dell'appellante è così argomentata: “La sentenza oggetto del presente gravame è, invero, errata e deve essere riformata in quanto la commisurazione del risarcimento del danno è avvenuta sulla base dell'assunto, infondato, per cui dal riconoscimento dell'inabilità e della relativa pensione prevista all'art. 12 L. 118/1971 consegua la totale perdita di capacità lavorativa da parte del Sig. ██████████. Come si è già avuto modo di rilevare, invece, la prestazione prevista dalla suddetta norma è da sempre riconosciuta compatibile con lo svolgimento di attività lavorativa e, dunque, con la percezione (entro determinati limiti quantitativi) di redditi da lavoro. Ciò vale a dire che, dalla circostanza per cui il Sig. ██████████ è stato riconosciuto totalmente inabile al lavoro e titolare di pensione di inabilità ai sensi dell'art. 12 L. 118/1972, non poteva essere tratta la immediata conseguenza per cui questi fosse divenuto impossibilitato in via assoluta a rendere la propria prestazione lavorativa.”.

In effetti, osserva la Corte che, una volta che il datore di lavoro non abbia dimostrato la totale inabilità del lavoratore a qualsivoglia attività lavorativa (legittimamente esigibile), non può tale situazione essere più posta a fondamento di una riduzione del risarcimento, venendo meno la situazione assunta dal Tribunale alla base di tale riduzione.

Va soltanto aggiunto che il ██████████ ha dedotto di avere in pendenza del giudizio chiesto l'indennità sostitutiva della reintegra, dandone idonea prova a mezzo di atto formale da egli sottoscritto, limitando l'indennità alla retribuzione globale di fatto, pari



ad € 2.473,66, maturata dal giorno del licenziamento sino al 19.2.2024, data appunto in cui egli ha optato per l'indennità sostitutiva della reintegra.

Da tutto quanto detto discende poi la fondatezza del motivo di gravame che attiene alla regolamentazione delle spese, fondato per l'appunto sull'accoglimento parziale della domanda in relazione al risarcimento, in effetti chiesto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione. In ogni caso, la rivalutazione complessiva della controversia assorbe ogni questione imponendo comunque una rivalutazione complessiva del carico delle spese, che vanno poste interamente e senza compensazione a carico dell'██████████

In conclusione, in accoglimento dell'appello incidentale e in parziale riforma della sentenza impugnata, l'██████████ Spa va condannata a corrispondere al ██████████ un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 2.473,66 maturata dal giorno del licenziamento sino al 19.2.2024 - data in cui il ██████████ ha optato per l'indennità sostitutiva della reintegra -, oltre rivalutazione ed interessi dal di della maturazione del diritto al saldo, nonché i contributi previdenziali ed assistenziali come per legge. L'appello principale va invece respinto.

Va infine dato atto che sussistono le condizioni oggettive richieste dall'art. 13 comma 1 quater del d.p.r. n. 115/2002 per il versamento da parte dell'appellante principale dell'ulteriore importo del contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso.

P.Q.M.

respinge l'appello principale.

In accoglimento dell'appello incidentale e in parziale riforma della sentenza impugnata, nel resto confermata, condanna l'██████████ Spa a corrispondere al ██████████ un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad € 2.473,66 maturata dal giorno del licenziamento sino al 19.2.2024 - data in cui il ██████████ ha optato per l'indennità sostitutiva della reintegra -, oltre rivalutazione ed interessi dal di della maturazione del diritto al saldo, nonché i contributi previdenziali ed assistenziali come per legge.



Condanna l'██████████ Spa al pagamento delle spese di lite del doppio grado, determinate in € ██████████ per compensi per ciascun grado, il tutto oltre spese generali al 15% iva e cpa, con distrazione in favore dei difensori del ██████████ dichiaratisi antistatari.

Si dà atto che sussistono le condizioni oggettive richieste dall'art. 13 comma 1 quater del d.p.r. n. 115/2002 per il versamento da parte dell'appellante principale dell'ulteriore importo del contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso.

Roma, 25 settembre 2024

Il Consigliere estensore

Dott. Vincenzo Turco

Il Presidente

Dott. Stefano Scarafoni

