

AULA 'A'



**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Oggetto

**Licenziamento
discriminatorio
per ragioni di
disabilità**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ADRIANA DORONZO - Presidente -
- Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Consigliere -
- Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -
- Dott. GUGLIELMO CINQUE - Consigliere -
- Dott. GUALTIERO MICHELINI -Rel. Consigliere -

R.G.N.16928/2024

Cron.

Rep.

Ud.04/03/2025

CC

- E' STATA
DISPOSTA D'UFFICIO
LA SEGUENTE
ANNOTAZIONE: IN
CASO DI
DIFFUSIONE
OMETTERE LE
GENERALITA' E GLI
ALTRI DATI
IDENTIFICATIVI DI:
RICCI MARIO

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 16928-2024 proposto da:

S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA PIETRO COSSA 41, presso lo studio ICHINO - BRUGNATELLI, rappresentata e difesa dall'avvocato LUCA MATTEO DAFFRA;

- ricorrente -

contro

2025

1156

, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA GIUSEPPE PISANELLI 1, presso lo studio dell'avvocato BIAGIO BERTOLONE, che lo rappresenta e difende;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 2062/2024 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 23/05/2024 R.G.N. 2900/2023; udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 04/03/2025 dal Consigliere Dott. GUALTIERO MICHELINI.



Fatti di causa

1. La Corte d'Appello di Roma, in riforma di sentenza del Tribunale della stessa sede, ha accertato il carattere discriminatorio del licenziamento intimato a _____ in data 1.3.2022 e, per l'effetto, ha ordinato a _____ la reintegrazione del lavoratore nel posto precedentemente occupato e l'ha condannata al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo.

2. In sintesi, la Corte di merito ha accertato in fatto le condizioni di fragilità per motivi di salute del lavoratore, con mansioni di addetto ausiliario di vendita a tempo parziale, l'avvenuta chiusura del punto vendita in Roma cui era addetto e il suo trasferimento a Napoli dopo periodo di assenza dal lavoro per temporanea inidoneità a causa della pandemia, la contestazione, a seguito del rifiuto del trasferimento, di assenza ingiustificata (con recidiva) per non avere preso servizio presso il punto vendita ove era stato ricollocato all'esito della riacquisita idoneità alle mansioni; ha riformato la decisione del Tribunale che aveva ritenuto che la mancata impugnazione del trasferimento ne avesse consolidato gli effetti e che tale decadenza non potesse essere sanata dall'impugnazione del licenziamento; ha stabilito, invece, che il trasferimento era da ritenersi impugnato unitamente al licenziamento (impugnazione quest'ultima comunque avvenuta in pendenza dei termini per impugnare anche il provvedimento di trasferimento), che lo scrutinio di legittimità del trasferimento era da porsi in ogni caso come questione pregiudiziale rispetto allo scrutinio di legittimità del licenziamento, che la complessiva condotta datoriale (nella



sequenza trasferimento – licenziamento disciplinare) era da ritenersi di natura discriminatoria; ciò in quanto, se il reclamante non fosse stato un lavoratore fragile esentato dalla prestazione durante la pandemia, egli sarebbe stato ricollocato insieme ai colleghi addetti al medesimo punto vendita in occasione della chiusura di questo, dovendo rinvenirsi il fatto primario, costituente l'antecedente logico-giuridico della nullità del recesso, non nell'ordine di trasferimento del dipendente del 7.10.2021, ma nel mancato trasferimento nel settembre 2020, al pari di tutti i suoi colleghi, nella medesima città ove si trovava il punto vendita di cui la società aveva cessato l'attività, costituente comportamento discriminatorio e lesivo del principio di parità di trattamento dei lavoratori disabili di cui al combinato disposto della Direttiva 2000/78/CE e del d. lgs. n. 2016/2003.

3. Per la cassazione della sentenza d'appello propone ricorso la società con sei motivi, illustrati da memoria; resiste il lavoratore con controricorso; al termine della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza.

Ragioni della decisione

1. La società ricorrente deduce, con il primo motivo (art. 360, n. 3, c.p.c.), violazione degli artt. 32, comma 3, lett. c), legge n. 183/2010, 6 legge n. 604/1966, 2966 c.c., per avere la Corte d'Appello ritenuto che l'impugnazione del licenziamento fosse idonea a impedire la decorrenza dei termini anche per l'impugnazione del provvedimento di trasferimento.

2. Il motivo non è fondato. La sentenza impugnata è conforme alla giurisprudenza di questa Corte (Cass. n. 24775/2013), secondo cui il diritto del lavoratore portatore di handicap a non essere trasferito ad altra sede senza il suo consenso, previsto dall'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio



1992, n. 104, non può subire limitazioni in caso di mobilità connessa a ordinarie esigenze tecnico-produttive dell'azienda (a differenza del caso di accertata incompatibilità della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro, qui non riscontrata). In tale ottica, l'impugnativa del trasferimento è stata correttamente ritenuta assorbita dall'impugnativa del licenziamento, in fattispecie valutata come complessivamente elusiva della normativa antidiscriminatoria. Inoltre, nella sentenza gravata è stato osservato che il trasferimento era stato impugnato stragiudizialmente il 5.11.2021, sicché alla data del licenziamento (1.3.2022) ancora pendeva il termine per la sua impugnativa giudiziale.

3. Con il secondo motivo (art. 360, n. 3 e n. 4, c.p.c.), la società deduce violazione degli artt. 2 Direttiva 2000/78/CE, 2 e 3 d. lgs. n. 216/2003, 41 e 42 d. lgs. n. 81/2008, 1256, comma 2, c.c., e falsa applicazione dell'art. 2103 c.c.; censura la sentenza impugnata nella parte in cui è stata dichiarata discriminatoria la condotta datoriale per avere ritenuto di valutare l'attualità dell'interesse al trasferimento nel momento in cui è stata ristabilita dal medico competente l'idoneità alla mansione e non nel precedente momento di chiusura del punto vendita, allorquando il lavoratore era assente per inidoneità temporanea.

4. Il motivo è inammissibile, perché non centrato rispetto alla ricostruzione in fatto (p. 6 della sentenza impugnata), che ha rilevato in fatto il dato, pacifico, che la società aveva comunicato ai colleghi in tempo reale la chiusura dell'esercizio (dovendo ricollocarli con immediatezza), mentre all'odierno ricorrente la circostanza era stata comunicata solo il 7.10.2021, ad oltre un anno di distanza, allorché era stato giudicato nuovamente idoneo alla mansione, ciò costituendo un ulteriore



profilo di violazione discriminatoria dei canoni di buona fede e correttezza.

5. Con il terzo motivo (art. 360, n. 3 e n. 4, c.p.c.) viene denunciata violazione dell'art. 1460 c.c., in relazione alla ritenuta fondatezza dell'eccezione di inadempimento, pur in mancanza di un'effettiva offerta della prestazione, e nullità della sentenza ex artt. 132, comma 2, n. 4, e 156, comma 2, c.p.c., per contraddittorietà della motivazione sulla valutazione della documentazione ritenuta comprovante e idonea ai fini dell'effettività dell'offerta della prestazione.

6. Il motivo è inammissibile, in quanto involge valutazioni di fatto, non riesaminabili in sede di legittimità, quanto alla sussistenza di unico schema elusivo della normativa di tutela del lavoratore disabile nello svolgimento della concreta fattispecie, fermo il rispetto, quanto alla motivazione, del requisito del cd. minimo costituzionale. Del resto, la valutazione della buona fede del lavoratore, che giustifica il rifiuto di rendere la prestazione ex art. 1460, comma 2, c.c., deve essere effettuata dal giudice di merito tenendo conto anche della gravità dell'inadempimento datoriale in relazione al complessivo assetto di interessi regolato dal contratto e della concreta incidenza di detto inadempimento sulle fondamentali esigenze di vita personali e familiari del prestatore, con indispensabile valutazione, quindi, anche dell'attivazione o meno da parte del datore degli accomodamenti ragionevoli, di cui all'art. 3, comma 3 bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, nei confronti delle persone con disabilità (Cass. n. 30080/2024; cfr. anche Cass. n. 14307/2024).

7. Con il quarto motivo (art. 360, n. 3, c.p.c.), parte datoriale deduce violazione dell'art. 33, comma 6, legge n. 104/1992; censura l'interpretazione fornita dalla Corte territoriale, per non conformità alla giurisprudenza di legittimità per avere ritenuto



che rientrino tra i presupposti di legge per il trasferimento del
disabile il preventivo esperimento del *repêchage* e la
comparazione con gli altri colleghi adibiti all'unità produttiva.

8. Il motivo non è fondato, atteso che la sentenza impugnata è coerente con la giurisprudenza di questa Corte (Cass n. 6497/2021) che ha chiarito che, in tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, derivante da una condizione di handicap, il datore di lavoro è tenuto, ai fini della legittimità del recesso, a verificare la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori, nonché ad adottare, qualora ricorrano i presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, ogni ragionevole accomodamento organizzativo che, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, sia idoneo 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, anche attraverso una valutazione comparativa con le posizioni degli altri lavoratori, fermo il limite invalicabile del pregiudizio alle situazioni soggettive di questi ultimi aventi la consistenza di diritti soggettivi. Sebbene in questo caso non si tratti di licenziamento per inidoneità fisica, ma disciplinare, sono applicabili i suddetti principi di necessaria attivazione della procedura diretta all'individuazione di possibili accomodamenti ragionevoli in ragione dell'accertata e conosciuta condizione di disabilità del dipendente.

9. Con il quinto motivo (art. 360, n. 3 e n. 4, c.p.c.), parte datoriale censura la sentenza impugnata per violazione degli artt. 115, 116 e 188 c.p.c., falsa applicazione degli artt. 2721 e



2697 c.c., 33, comma 6, legge n. 104/1992, nonché violazione dell'art. 111, comma 6, Cost. e degli artt. 132, comma 2, n. 421 e 437 c.p.c., nella misura in cui la sentenza impugnata ha rilevato il difetto di allegazioni circa i presupposti del trasferimento.

10. Il motivo è inammissibile. Spettano al giudice di merito la selezione e valutazione delle prove (incuse le presunzioni) a base della decisione, l'individuazione delle fonti del proprio motivato convincimento, l'assegnazione di prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti, la facoltà di escludere, anche attraverso un giudizio implicito, la rilevanza di una prova, senza necessità di esplicitare, per ogni mezzo istruttorio, le ragioni per cui lo ritenga non rilevante o di enunciare specificamente che la controversia può essere decisa senza necessità di ulteriori acquisizioni (v. Cass. n. 15568/2020, e giurisprudenza ivi richiamata; Cass. n. 20814/2018, n. 20553/2021). Neppure è integrata la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., per cui occorre denunciare che il giudice, in contraddizione espressa o implicita con la prescrizione della norma, abbia posto a fondamento della decisione prove non introdotte dalle parti, ma disposte di sua iniziativa fuori dei poteri officiosi riconosciutigli; è, invece, inammissibile la diversa doglianza che il giudice di merito, nel valutare le prove proposte dalle parti, abbia attribuito maggior forza di convincimento ad alcune piuttosto che ad altre, essendo tale attività valutativa consentita dall'art. 116 c.p.c.; la censura in esame si risolve, pertanto, in una contestazione della valutazione probatoria della Corte territoriale, riservata al giudice di merito e pertanto, qualora congruamente argomentata, insindacabile in sede di legittimità (Cass. n. 29404/2017, n. 1229/2019, S.U. n.



34476/2019, S.U. 20867/2020, n. 5987/2021, n. 6774/2022, n. 36349/2023).

11. Con il sesto motivo (art. 360, n. 3 e n. 4, c.p.c.), parte ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 18 legge n. 300/1970, sostenendo vizio di motivazione apparente sull'applicazione della disciplina di cui al primo comma in luogo di quella prevista al quarto comma della suddetta norma, laddove, secondo la sentenza stessa, la condotta discriminatoria avrebbe riguardato la sola mancata ricollocazione e non il licenziamento in sé.

12. Il motivo è infondato. La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della legge n. 604/1966, l'art. 15 stat. lav. e l'art. 3 della legge n. 108/1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella Direttiva 2000/78/CE, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico (Cass. n. 6575/2016). Le conseguenze di legge della declaratoria di nullità di licenziamento discriminatorio sono quelle applicate dalla Corte territoriale.

13. In ragione della soccombenza parte ricorrente deve essere condannata alla rifusione delle spese del presente giudizio in favore di parte controricorrente, liquidate come da dispositivo, da distrarsi in favore del difensore dichiaratosi antistatario.

14. Al rigetto dell'impugnazione consegue il raddoppio del contributo unificato, ove dovuto, nella ricorrenza dei presupposti processuali.



15. In ragione del riferimento a condizioni di salute del controricorrente, in caso di diffusione del presente provvedimento deve essere disposto l'oscuramento dei dati idonei a indentificarlo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese del presente giudizio, che liquida in € 5.000 per compensi, € 200 per esborsi, spese generali al 15% ed accessori di legge, da distrarsi.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del d.p.r. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1 *bis* dello stesso art. 13, se dovuto.

In caso di diffusione del presente provvedimento omettere le generalità e gli altri titoli identificativi di parte controricorrente a norma dell'art. 52 d.lgs. 196/03.

Così deciso in Roma, nell'Adunanza camerale del 4 marzo 2025.

La Presidente

dott.ssa Adriana Doronzo

