



CORTE D'APPELLO DI MILANO
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA
Verbale di discussione

Sez/Coll: Corte D'Appello di Milano

R.G: 233 /2025

All'udienza collegiale del giorno 17/09/2025 fissata alle ore 09:45
La Corte composta da:

PRESIDENTE: Dr. Giovanni Casella
Consigliere: Dr.ssa Maria Rosaria Cuomo
Consigliere: Dr.ssa Giulia Dossi **Relatore**

Con l'assistenza del Funzionario A.U.P. Petrali Riccardo
Chiamata la causa alle ore: 10:23

Appellante	GIUSEPPINA MILITELLO Avv. GUARISO ALBERTO Avv. NERI LIVIO Avv. VENINI LORENZO Avv. MASERATI TOMMASO
Appellato	INTERCOS EUROPE SPA Avv. FAVA GABRIELE Avv. BIGOT FILIPPO DAVIDE Avv. CELESTINO ALESSIO

Compare l'appellante personalmente con l'avv. Venini.

Per l'appellata compare l'avv. Mattioni in sostituzione dell'avv. Fava.

È presente per la pratica forense il dott. Terruli.

I procuratori delle parti discutono la causa insistendo nelle rispettive domande ed eccezioni.

La Corte, esaurita la discussione, emette sentenza contestuale dandone integrale lettura.







REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI MILANO
SEZIONE LAVORO

nella composizione di cui sopra ha pronunciato la seguente

SENTENZA
ex art. 281 *sexies* c.p.c.

Con sentenza n. 3975/2024 pubblicata il 16 settembre 2024, il Tribunale di Milano in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa n. 12360/2023 R.G. promossa da _____ contro _____ ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 1 settembre 2011 n. 150, ha respinto le domande della ricorrente, compensando integralmente tra le parti le spese di lite.

Nel ricorso introduttivo del giudizio l'odierna appellante ha esposto:

- di essere dipendente di _____, _____ dall'8 giugno 2000 in forza di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con qualifica di operaio, mansione di "operatore di produzione", inquadramento nel livello E3 del CCNL per gli addetti di industria chimica e sede di lavoro presso l'unità locale di Barlassina sino al 2009 e di Limbiate in seguito;
- che, a seguito di procedura di licenziamento collettivo avviata nel 2013 in relazione al sito di Limbiate e di successiva azione giudiziale promossa dalla lavoratrice, quest'ultima era stata collocata presso lo stabilimento di Dovera, dove era stata adibita, dal 23 luglio 2015 all'1 agosto 2002, al reparto c.d. "Mulino Bulk" con mansioni di miscelazione, pesatura e setacciatura;
- che tali mansioni si articolavano nelle seguenti attività: aprire il coperchio della macchina da lavoro del peso di circa 20 kg; svuotare al suo interno le polveri contenute in sacchi di 10 kg l'uno, sollevandone anche più di uno per volta; chiudere il coperchio; avviare la lavorazione e ricollocare il prodotto, all'esito della lavorazione, all'interno di sacchi della capienza di 10 kg ciascuno, impacchettandoli e riponendoli sul bancale posto ai piedi della macchina;
- che in data 3 ottobre 2007 l'ASL della Provincia di Monza e Brianza – Desio aveva riconosciuto la ricorrente invalida civile nella misura del 46% a causa di "spondiloartrosi rachide cervicale..., protusioni discali multiple" con successivo aggravamento al 50% e riconoscimento delle condizioni di *handicap* di cui all'art. 3, comma 1, legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- di essere stata dichiarata dal medico competente, con giudizio comunicato in data 5 ottobre 2020, "idonea con limitazioni e prescrizioni" alle descritte mansioni di "addetta bulk, miscelazione, pesatura e setacciatura", con la seguente limitazione (ribadita anche nei successivi giudizi di idoneità del 25 ottobre 2021 e del 6 dicembre



- 2021); "non deve movimentare gravi superiori a 10 kg";
- che in data 7 marzo 2022 la ricorrente era stata nuovamente dichiarata idonea con rafforzamento delle limitazioni: "NO movimentazione manuale carichi maggiori 5 kg o lavorazioni che prevedano frequenti flessi estensioni del rachide. Dotare di scarpe anti infortunistiche ergonomiche. No attività che prevedano arti superiori al di sopra del piano delle spalle in modo continuativo";
 - di avere continuato a svolgere, nonostante le prescrizioni del medico competente sopra riportate, le medesime mansioni già assegnate, con le medesime modalità;
 - di essere stata distaccata, dal 2 agosto 2022 al 7 ottobre 2022, presso Intercos s.p.a. (capofila del gruppo Intercos) nella sede di Agrate Brianza e di essere stata collocata presso il reparto *sala campioni* con mansioni di *addetta sala campioni*, per le quali era stato espresso giudizio medico di idoneità, con conferma delle precedenti limitazioni;
 - che, cessato il distacco, era stata trasferita temporaneamente, dal 10 ottobre 2022 al 21 ottobre 2022, presso la sede di Intercos Europe s.p.a. sita sempre in Agrate Brianza, con mansioni di *color control operator* nell'ambito della funzione *color control*;
 - che dal 2 agosto 2022 al 21 ottobre 2022 era stata sempre adibita a mansioni compatibili con le limitazioni imposte dal medico competente;
 - di essere rientrata nella sede di Dovera in data 22 ottobre 2022;
 - che, da allora, le condizioni di salute della ricorrente si erano ulteriormente aggravate e la stessa era stata assente per malattia dal 24 ottobre 2022 al 28 aprile 2023;
 - che, in data 16 febbraio 2023, l'Inps aveva comunicato il verbale con cui la competente commissione medica aveva accertato un incremento dell'invalidità, pari al 60%, e confermato la lavoratrice come portatrice di *handicap ex art. 3, comma 1, legge 5 febbraio 1992 n. 104*;
 - che, terminato il periodo di malattia, la ricorrente era rientrata al lavoro in data 2 maggio 2023 presso la sede di Dovera, dove era stata adibita alle mansioni di *controllo qualità*;
 - di dover percorrere giornalmente un tragitto in auto di 120 km (tra andata e ritorno) per raggiungere lo stabilimento di Dovera dalla propria abitazione sita in Limbiate;
 - di recarsi al lavoro presso lo stabilimento di Dovera guidando la propria auto, anche perché i colleghi residenti nelle vicinanze erano stati tutti trasferiti presso l'unità produttiva di Agrate Brianza;
 - che il tragitto in auto dall'abitazione sino alla sede di Dovera determinava un peggioramento delle condizioni di salute della ricorrente, nonché un riacutizzarsi del dolore dalla stessa patito;
 - di avere, pertanto, chiesto più volte ai propri responsabili (in particolare con lettere in data 28 ottobre 2022 e 2 marzo 2023) di essere adibita, temporaneamente o definitivamente, alla sede di Agrate Brianza (più vicina alla propria abitazione, da cui dista 25 km), quale accomodamento ragionevole per la propria condizione di disabilità, ricevendo sempre risposta negativa;
 - che, a quanto consta alla ricorrente, presso la sede di Agrate Brianza vi sono mansioni compatibili con lo stato di salute di quest'ultima, che possono essere utilmente svolte dalla stessa, quali, ad esempio, le attività di preparazione dei campioni, le attività di c.d. *color control* e tutte le attività di laboratorio;
 - che la società occupa presso il sito di Agrate numerosi lavoratori assunti a tempo determinato o in somministrazione;



ciò esposto, dedotto che la collocazione lavorativa presso la sede di _____ costituisce un accomodamento ragionevole al quale la ricorrente ha diritto in forza della sua condizione di disabilità, ha chiesto di: accertare e dichiarare il carattere discriminatorio della condotta tenuta da _____, consistente nella mancata assegnazione della ricorrente alla sede di _____, in subordine, nella mancata attribuzione alla stessa del diritto di precedenza in detta sede nei confronti di ogni altro trasferimento, anche temporaneo, o di distacco presso Intercos s.p.a., sede di _____, di lavoratori con mansioni analoghe, in violazione dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli ex art. 5 direttiva 2000/78/CE; per l'effetto, ordinare a _____ di assegnare la ricorrente alle mansioni di c.d. *color control operator*, ovvero ad altre mansioni compatibili con il suo livello di inquadramento ed il suo stato di salute, presso la sede di Agrate Brianza o, in subordine, di riconoscere alla ricorrente un diritto di precedenza alle adibizioni temporanee presso tale sede o al distacco presso Intercos s.p.a., sede di _____, con condanna della convenuta al risarcimento del danno patrimoniale per maggiori costi sostenuti per recarsi nella più distante sede di _____ (da liquidarsi in € 2.581,38 o nella diversa misura ritenuta di giustizia) e del danno non patrimoniale da discriminazione, da determinarsi nella somma di € 10.000,00 o nella diversa somma ritenuta di giustizia.

In via subordinata, la ricorrente ha rivendicato il diritto al trasferimento e al risarcimento del danno patrimoniale in forza dell'art. 33, comma 6, legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Costituendosi ritualmente nel giudizio di primo grado, _____ ha contestato la fondatezza delle deduzioni e domande avversarie, di cui ha chiesto il rigetto.

All'esito dell'istruttoria testimoniale il Tribunale, ritenuta *"condivisibile la prospettazione di parte ricorrente secondo cui la stessa è portatrice di handicap"* (avendo l'Inps *"certificato una disabilità del 60% dovuto a "deficit funzionale rachide dorso lombare"*), ha osservato che *"il datore di lavoro si è correttamente attenuto alle indicazioni del medico competente adibendo la lavoratrice, presso la sede di Dovera, a mansioni compatibili alle sue limitazioni"* e che il certificato del medico competente *"nulla dispone in merito al divieto di stare seduti, alla guida, per un tempo prolungato o superiore a una certa soglia"*.

Ha escluso la sussistenza di una discriminazione per ragioni di disabilità, correlata al rifiuto della società di assegnare la lavoratrice alla sede di Agrate Brianza (ove erano stati trasferiti altri colleghi), con la motivazione che *"manca, nel caso di specie, un provvedimento datoriale rivolto a un gruppo di lavoratori e che colpisca, direttamente o indirettamente, la persona appartenente alla minoranza, in quanto portatrice dell'handicap. I lavoratori sono stati, infatti, trasferiti, in tempi diversi, nella sede di Agrate per svolgere [...] mansioni che alla ricorrente sono precluse"*.

Infine, ha escluso che la lavoratrice possa *"invocare il diritto al trasferimento ex art. 33 comma 6, l. 104/1992 essendo il suo handicap, pacificamente non grave (v. doc. 7 ric.), escluso dall'ambito di applicazione della norma"*.

Avverso la sentenza ha ritualmente proposto appello _____, affidandosi a tre motivi.

Con il primo motivo lamenta erroneità della sentenza nella parte in cui non ha ritenuto che lunghi percorsi alla guida fossero incompatibili con la disabilità della lavoratrice e per omessa attività istruttoria sul punto.

Evidenzia che a tali conclusioni il giudice di prime cure è pervenuto esclusivamente sulla considerazione che il certificato del medico competente *"nulla dispone in merito al divieto di stare seduti, alla guida, per un tempo prolungato o superiore ad una certa soglia"*.

Tuttavia – si deduce – le attestazioni mediche prodotte in atti dalla lavoratrice riconoscono la gravosità per la stessa, in ragione della sua disabilità, della percorrenza di un



tragitto in auto, così prescrivendo: *“Si sconsiglia attività prolungate in ortostatismo, posizione seduta per lungo tempo e tragitti lunghi in auto [...]”,* nonché *“evita lavori pesanti, lunghi tragitti in auto, stazione eretta prolungata [...]”*.

Ad avviso di parte appellante, dunque, deve ritenersi documentalmente provato l'effetto nocivo di lunghi tragitti in automobile, al pari del collegamento tra tali effetti nocivi e la disabilità; inoltre, se tale prova non fosse stata ritenuta sufficiente, la questione avrebbe dovuto essere risolta sulla base dei principi in tema di riparto dell'onere della prova applicabili nelle controversie in materia di discriminazione o, in subordine, il giudice avrebbe dovuto ammettere CTU (richiesta anche dalla lavoratrice), per dirimere l'eventuale contrasto tra i certificati del medico competente e i certificati medici prodotti.

Con il secondo motivo censura la pronuncia nella parte in cui ha escluso la sussistenza di una discriminazione in assenza di un provvedimento datoriale lesivo della persona disabile e per omesso esame della domanda di adozione di accomodamenti ragionevoli.

Impugna l'affermazione secondo, cui data l'assenza di *“un provvedimento datoriale rivolto a un gruppo di lavoratori e che colpisca, direttamente o indirettamente, la persona appartenente alla minoranza, in quanto portatrice di handicap”*, non sarebbe prospettabile una discriminazione della lavoratrice disabile.

Tale affermazione, nell'ottica del gravame, è da considerarsi erronea sotto molteplici profili, essendo errato limitare le ipotesi di sussistenza di una discriminazione ai soli casi di provvedimenti datoriali rivolti ad un gruppo di lavoratori che siano direttamente o indirettamente lesivi della posizione del lavoratore portatore di un fattore di rischio, come pure ritenere che in caso di azione antidiscriminatoria volta ad ottenere un accomodamento ragionevole si ponga un problema di comparazione con altri.

L'appellante si duole, altresì, che il giudice di primo grado non abbia preso posizione relativamente alla mancata adozione degli accomodamenti ragionevoli, essendosi limitato ad affermare che la lavoratrice non potrebbe *“pretendere di scegliere la sede più vicina in assenza di una prescrizione del medico competente in tal senso”*, senza tuttavia considerare che l'assegnazione ad una sede di lavoro più vicina all'abitazione costituisce sicuramente una misura in grado di consentire la partecipazione della lavoratrice alla vita lavorativa in condizioni di (maggiore) uguaglianza e non eccede il limite dell'onere finanziario sproporzionato.

Con il terzo motivo critica, infine, la sentenza nella parte in cui ha escluso l'applicabilità dell'art. 33, comma 6, legge 5 febbraio 1992 n. 104, per essere) portatrice di *handicap* non grave.

Ritiene la decisione in contrasto con la giurisprudenza di legittimità che, con riferimento all'art. 33, comma 5, legge 5 febbraio 1992 n. 104 (avente il medesimo tenore letterale della disposizione in esame) ha statuito che il trasferimento del lavoratore è vietato anche quando la disabilità del familiare, che egli assiste, non si configuri come grave.

Alla luce dei motivi esposti l'appellante) ha chiesto la riforma della pronuncia impugnata e l'accoglimento delle conclusioni svolte nel ricorso introduttivo del giudizio.

Costituendosi ritualmente in giudizio, l'appellata Intercos Europe s.p.a. ha eccepito preliminarmente l'inammissibilità del gravame avversario per difetto dei requisiti di cui all'art. 342 c.p.c. e per assoluta carenza probatoria; nel merito ha contestato la fondatezza dei motivi, di cui ha chiesto il rigetto, con conferma della sentenza gravata.

Preliminarmente va disattesa l'eccezione di inammissibilità dell'appello per asserita carenza dei requisiti dell'art. 342 c.p.c..

Come chiarito dalla Suprema Corte, *“gli artt. 342 e 434 c.p.c., nel testo formulato dal d.l. n. 83 del 2012, conv. con modif. dalla l. n. 134 del 2012, vanno interpretati nel senso che*



l'impugnazione deve contenere, a pena di inammissibilità, una chiara individuazione delle questioni e dei punti contestati della sentenza impugnata e, con essi, delle relative doglianze, affiancando alla parte volitiva una parte argomentativa che confuti e contrasti le ragioni addotte dal primo giudice, senza che occorra l'utilizzo di particolari forme sacramentali o la redazione di un progetto alternativo di decisione da contrapporre a quella di primo grado, ovvero la trascrizione totale o parziale della sentenza appellata, tenuto conto della permanente natura di "revisio prioris instantiae" del giudizio di appello, il quale mantiene la sua diversità rispetto alle impugnazioni a critica vincolata" (cfr. Cass. civ., sez. VI, 30 maggio 2018, n. 13535).

I principi sopra enunciati valgono anche a fronte della nuova formulazione delle disposizioni anzidette introdotta dal d.lgs. 10 ottobre 2022 n. 149 e dal successivo d.lgs. 31 ottobre 2024 n. 164, secondo cui l'appello *"deve essere motivato in modo chiaro, sintetico e specifico. Per ciascuno dei motivi, a pena di inammissibilità, l'appello deve individuare lo specifico capo della decisione impugnato e in relazione a questo deve indicare: 1) le censure proposte alla ricostruzione dei fatti compiuta dal giudice di primo grado; 2) le violazioni di legge denunciate e la loro rilevanza ai fini della decisione impugnata"*.

Ciò posto in diritto, si rileva in punto di fatto che l'appello di cui si discute indica in modo puntuale ed intellegibile le doglianze proposte ed i capi della pronuncia impugnati: in esso, in sintesi, si censura la sentenza di primo grado per aver escluso l'esistenza di una discriminazione, senza aver esaminato il tema dell'adozione di accomodamenti ragionevoli da parte della datrice di lavoro; si lamenta, inoltre, che il giudice abbia escluso l'applicabilità nel caso di specie dell'art. 33, comma 6, legge 5 febbraio 1992 n. 104, sulla base di un'erronea interpretazione della norma.

Indipendentemente dalla loro fondatezza, le doglianze appaiono sufficientemente chiare e specifiche e, pertanto, su di esse la Corte è tenuta a pronunciarsi.

Tanto premesso, nel merito l'appello è fondato e merita accoglimento nei limiti e per le ragioni di seguito esposti.

I primi due motivi di gravame possono essere esaminati congiuntamente per ragioni di connessione logica e giuridica.

Ritiene il Collegio che, pacifica la disabilità di _____ (accertata anche dal giudice di prime cure con statuizione non impugnata da alcuna delle parti), la documentazione sanitaria in atti sia idonea a comprovare la gravosità, in ragione delle patologie sofferte e correlate allo stato di disabilità, del tragitto quotidiano di 120 km che, tra andata e ritorno, la lavoratrice deve percorrere alla guida dell'auto per recarsi dalla propria abitazione all'unità produttiva di Dovera.

L'appellante è affetta da patologie al rachide, in particolare *"spondilodiscoatrosi protusioni discali multiple stenosi canale vertebrale S pronatoria piedi"*, secondo quanto riportato nel verbale della commissione medica in data 10 gennaio 2023, comunicato il 16 febbraio 2023, che ha accertato un'invalidità del 60% (cfr. doc. 20 fascicolo appellante di primo grado).

All'esito di esami e visite mediche specialistiche, all'appellante sono stati sconsigliati *"posizione seduta per lungo tempo e tragitti lunghi in auto"* (cfr. referto Ircss Ca' Granda – Ospedale Maggiore Policlinico in data 9 novembre 2022; referto dr.ssa Lusenti, specialista in ortopedia, in data 25 gennaio 2023, rispettivamente allegati sub docc. 18 e 19 fascicolo appellante di primo grado).

La richiamata documentazione sanitaria non è in alcun modo contraddetta dai certificati del medico competente, che si limitano, conformemente al disposto dell'art. 41, comma 6, d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, ad esprimere un giudizio sull'idoneità di _____ a svolgere le mansioni assegnate, senza valutare – non essendo a ciò tenuto il medico competente - profili estranei a dette mansioni, quali, nel caso di specie, lo svolgimento di attività di guida e la



percorrenza di lunghi tragitti in auto.

Posto dunque che, in ragione delle condizioni di salute e del connesso stato di disabilità dell'appellante, il viaggio in auto di 120 km al giorno per recarsi dall'abitazione alla sede di lavoro di Dovera e viceversa rende oltremodo gravoso per la stessa la partecipazione alla vita professionale, l'assegnazione ad una sede di lavoro più vicina al domicilio configura un accomodamento ragionevole ai sensi dell'art. 3, comma 3 bis, d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216.

Tale norma, come noto, stabilisce che *“al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della L. 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente”*.

Secondo l'art. 2 della Convenzione ONU, cui rinvia la norma dell'ordinamento interno, *“per «accomodamento ragionevole» si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”*.

Come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità, quella di ragionevoli accomodamenti è *“una nozione a contenuto variabile [...] che ha come caratteristica strutturale proprio l'indeterminatezza: consapevole dell'impossibilità di una tipizzazione delle condotte prescrivibili, il legislatore ha conferito all'interprete il compito di individuare lo specifico contenuto dell'obbligo, guidato dalle circostanze del caso concreto”* (cfr. Cass., 9 marzo 2021 n. 6497).

Si tratta, in altre parole, di adeguamenti *lato sensu* organizzativi, che il datore di lavoro deve adottare al fine di garantire il principio della parità di trattamento dei lavoratori con disabilità e che si caratterizzano per la loro appropriatezza, ossia per l'idoneità ad elidere le barriere di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione dei lavoratori con disabilità alla vita professionale su base di eguaglianza con gli altri lavoratori.

L'attivazione di misure appropriate nel senso chiarito ha quale presupposto logico l'interlocuzione ed il confronto tra le parti.

Un limite espresso all'adozione degli accomodamenti ragionevoli è rinvenibile nella richiamata definizione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (cui rinvia il citato art. 3, comma 3 bis, d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216), laddove stabilisce che essi non devono imporre *“un onere sproporzionato o eccessivo”*.

Secondo la giurisprudenza di legittimità, inoltre, *“al limite espresso della “sproporzione” del costo si affianca quello dell'aggettivo che qualifica l'accomodamento come “ragionevole”*”, che richiede di soppesare gli interessi giuridicamente rilevanti delle parti coinvolte, sicché *“potrà dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo “la comune valutazione sociale”* (cfr. Cass., 9 marzo 2021 n. 6497, cit.).

L'obbligo del datore di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli opera in ogni fase del rapporto di lavoro, da quella genetica a quella della sua risoluzione e, dunque, anche nella fase di esecuzione, che viene in rilievo nella presente controversia.

L'inadempimento dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli configura una discriminazione per ragioni di disabilità. Come statuito dalla Suprema Corte, *“la violazione*



dell'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, sancito, in attuazione di obblighi derivanti dalla normativa dell'Unione europea, dall'art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. n. 216/2003, si traduce nella violazione di doveri imposti per rimuovere gli ostacoli che impediscono ad una persona con disabilità di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori, realizzando così una discriminazione diretta (cfr. Cass n. 14307/2024)" (cfr. Cass., 10 gennaio 2025 n. 605).

Tanto premesso, il trasferimento del lavoratore con disabilità ad una sede di lavoro più vicina al suo domicilio può senza dubbio configurare, in relazione alle circostanze del caso concreto, una misura organizzativa riconducibile al novero degli accomodamenti ragionevoli.

Nel caso di cui si controverte, a fronte dell'interlocuzione avviata da attraverso la richiesta ad di disporre, quale ragionevole accomodamento, il suo trasferimento presso la sede di (cfr. richiesta in data 2 marzo 2023, allegata sub doc. 25 fascicolo appellante di primo grado, che fa seguito ad analoga richiesta di assegnazione alla medesima sede in data 28 ottobre 2022, allegata sub doc. 23), la società datrice di lavoro si è limitata ad affermare di non poter accogliere la richiesta *"in quanto, allo stato attuale, l'unica posizione disponibile, compatibile con le limitazioni certificate dal medico competente, è quella dalla stessa attualmente ricoperta, presso la sede di Dovera"* (cfr. lettera in data 17 marzo 2023, allegata sub doc. 26 fascicolo appellante di primo grado).

Tuttavia, al fine di dimostrare di aver adempiuto l'obbligo di accomodamento ragionevole, non è sufficiente per Intercos Europe s.p.a. semplicemente allegare che non fossero presenti nella sede di Agrate Brianza posti disponibili in cui collocare la lavoratrice, atteso che l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli impone anche, se necessario, di apportare modifiche e adattamenti all'organizzazione di impresa (entro i limiti sopra precisati), onde consentire ai lavoratori con disabilità di espletare l'attività lavorativa su base di uguaglianza con gli altri.

Ne deriva che, nel caso di specie, l'odierna appellata avrebbe dovuto provare di aver compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa efficace, avuto riguardo ad ogni circostanza rilevante nel caso concreto.

Detto onere probatorio non è stato assolto, non avendo la società allegato, ancor prima che provato, di avere ricercato soluzioni organizzative appropriate al fine di inserire la lavoratrice nell'unità produttiva di Agrate Brianza, essendosi limitata ad affermare l'impossibilità di tale inserimento.

Per contro, dal compendio probatorio in atti e dalle stesse difese svolte da Intercos Europe s.p.a. emergono significativi elementi da cui si ricava che l'accomodamento richiesto era ed è effettivamente praticabile, né comporta oneri finanziari sproporzionati.

In primo luogo, presso l'unità produttiva di vi sono posti di lavoro disponibili, come dimostrato dal fatto che la società vi impiega lavoratori somministrati (cfr. paragrafo 16 della memoria di costituzione ex art. 416 c.p.c., in cui Intercos Europe s.p.a. dà atto di avvalersi, presso la sede di Agrate Brianza, dei seguenti lavoratori somministrati: n. 44 risorse in qualità di operatori *bulk*; n. 3 risorse in qualità di addetti alla correzione colore e supporto delle attività operative dell'area *color control*).

Secondo parte appellata, anche le mansioni di operatore dell'area *color control*, svolte dai lavoratori in somministrazione, sono *"mansioni non compatibili con le limitazioni della sig.ra Militello, in quanto per lo svolgimento delle stesse è necessario lavorare, in maniera continuativa, con le braccia al di sopra della linea delle spalle e movimentare manualmente carichi in maniera ripetitiva"* (cfr. paragrafo 16 della memoria ex art. 416 c.p.c.) e l'inserimento dell'appellante come *color control operator* nella sede di *"comporterebbe la necessità di riformare profondamente la struttura dello stabilimento, in quanto sarebbe necessario affiancare alla*



Appellante ulteriori operatori a supporto delle sue attività, per consentire il rispetto delle limitazioni imposte dal medico competente (tale organizzazione è stata possibile a _____), mentre sarebbe assolutamente più complessa ad Agrate, in quanto influirebbe negativamente e in misura maggiore sul ritmo produttivo, occupando risorse ad oggi non disponibili” (cfr. pagina 23 della memoria di costituzione in appello ex art. 436 c.p.c.).

Intercos _____ dà atto che l'appellante svolge presso il sito di _____ mansioni di *color control operator*, valendosi di “un sistema di ausilio basato sull'intervento dei colleghi ogniquale fosse necessario compiere un'azione non compatibile con le limitazioni segnalate dal medico competente” (cfr. pagina 7 della memoria ex art. 436 c.p.c.).

La società non chiarisce, né tanto meno offre di provare, le ragioni per cui la soluzione organizzativa adottata presso lo stabilimento di _____, che consente a _____ di modulare lo svolgimento delle mansioni di *color control operator* in maniera compatibile con le sue condizioni di salute, non possa essere applicata anche nell'area *color control* dello stabilimento di Agrate Brianza.

L'affermazione che applicare tali adattamenti organizzativi nell'unità produttiva di Agrate Brianza “*influirebbe negativamente e in misura maggiore sul ritmo produttivo*” appare del tutto generica e non decisiva, non risultando in alcun modo provato – e invero neppure allegato – che ciò comporti per Intercos Europe s.p.a. un sacrificio eccedente i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo la comune valutazione sociale, né che imponga oneri finanziari eccessivo o sproporzionati.

Del resto, la praticabilità della soluzione organizzativa in esame è avvalorata dal fatto che nel 2022 Intercos Europe s.p.a. ha trasferito temporaneamente la lavoratrice presso l'unità produttiva di Agrate Brianza, assegnandole mansioni di *color control operator*, che sono state espletate con modalità pienamente conformi alle limitazioni e prescrizioni poste dal medico competente.

Alla luce delle considerazioni esposte deve concludersi che l'assegnazione di _____ all'unità produttiva di Agrate Brianza costituisce ragionevole accomodamento organizzativo che, senza comportare oneri finanziari sproporzionati ed in conformità ai principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, risulta appropriato al fine di garantire la piena partecipazione della lavoratrice con disabilità alla vita lavorativa in condizioni di parità con gli altri lavoratori.

Il rifiuto di Intercos Europe s.p.a. di adottare la soluzione organizzativa in parola (espressamente richiesta e sollecitata dalla lavoratrice) appare pertanto ingiustificato e, quale inadempimento dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli ex art. 3, comma 3 *bis*, d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216, configura una discriminazione per ragioni di disabilità.

Alla luce delle considerazioni che precedono i primi due motivi di gravame devono essere, dunque, accolti, con assorbimento del terzo motivo.

Al fine di rimuovere gli effetti della discriminazione, va ordinato ad Intercos Europe s.p.a. di assegnare _____ all'unità produttiva di _____ _____ on mansioni compatibili con le sue condizioni di salute.

L'appellata dev'essere altresì condannata a risarcire all'appellante il danno non patrimoniale conseguente all'accertata discriminazione che, in ragione della durata dell'inadempimento datoriale all'obbligo di adottare i richiesti accomodamenti ragionevoli e della gravosità nell'espletamento dell'attività professionale derivatone per la lavoratrice, stimasi equo determinare nell'importo di € 10.000,00, liquidato in moneta attuale.

Non si ritiene, invece, che possa essere accolta la domanda di risarcimento del danno patrimoniale per maggiori spese di trasporto, dal momento che la lavoratrice non ha fornito





puntuale prova degli esborsi di cui chiede la rifusione e non ha neppure analiticamente indicato i giorni di presenza presso la sede di _____, essendosi limitata ad assumere una media di quattro giorni di presenza alla settimana, in assenza di riscontri documentali sul punto.

Alla luce delle considerazioni tutte che precedono, dirimenti ed assorbenti di ogni altra questione, la sentenza n. 3975/2024 del Tribunale di Milano dev'essere parzialmente riformata nei termini sopra precisati, con conferma delle restanti statuizioni di merito.

Il regolamento delle spese di lite del doppio grado segue il criterio della soccombenza ed i relativi importi sono liquidati in dispositivo in applicazione del d.m. 10 marzo 2014 n. 55, come modificato dal d.m. 13 agosto 2022 n. 147, tenuto conto del valore della controversia, del suo grado di complessità e dello svolgimento di attività istruttoria nel primo grado di giudizio (€ 4.500,00 per il primo grado ed € 3.500,00 per l'appello), con distrazione in favore dei difensori ex art. 93 c.p.c..

P.Q.M.

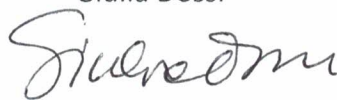
- in parziale riforma della sentenza n. 3975/2024 del Tribunale di Milano, accertato il carattere discriminatorio della condotta di _____, consistita nel rifiuto di adottare l'accomodamento ragionevole rappresentato dall'assegnazione di _____ all'unità produttiva di _____, ordina all'appellata di assegnare l'appellante a detta unità produttiva con mansioni compatibili con il suo stato di salute e la condanna al risarcimento del danno non patrimoniale in favore della lavoratrice, liquidato nella misura di € 10.000,00 ai valori della moneta attuale;
- conferma le restanti statuizioni di merito;
- condanna l'appellata a rifondere all'appellante le spese di lite del doppio grado, che liquida in € 8.000,00 oltre rimborso forfettario per spese generali (15%) ed oneri accessori di legge, con distrazione in favore dei difensori ex art. 93 c.p.c..

Della sentenza è data pubblicamente lettura integrale

Assistente giudiziario
RICCARDO PETRALI



Consigliera est.
Giulia Dossi



Presidente
Giovanni Casella



Il Funzionario Giudiziario
dott.ssa Donatella Fazio

