



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di PRATO
Sezione Unica Civile – Ufficio del Giudice del Lavoro

Il Tribunale di Prato, in composizione monocratica e in funzione di giudice del lavoro e della previdenza e assistenza obbligatorie di primo grado, nella persona del giudice dr.ssa Cristina Mancini, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. **718 / 2024** r.g. promossa da:

[REDACTED], con il patrocinio dell'avv. [REDACTED] e dell'avv. Daniele Benedetto;

Parte ricorrente

contro

[REDACTED] in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con il patrocinio dell'avv. [REDACTED]

Parte resistente

Oggetto: impugnazione del licenziamento (art. 441 *bis* c.p.c.) – differenze retributive.

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

1. [REDACTED], dipendente della [REDACTED] dal 7.4.2022, impugna il licenziamento del 12 febbraio 2024 adottato dalla datrice per sopravvenuta inidoneità alla mansione.

Il sig. [REDACTED] rappresenta di aver sempre svolto, presso l'impresa, mansioni di saldatore a filo (ma di essere stato adibito anche ad ulteriori ruoli, quali la verniciatura dei pezzi di ferro, il taglio

dei pezzi mediante l'utilizzo di sega elettrica e carico e scarico delle merci in entrata ed uscita) e che il proprio lavoro si concentrava sul banco assegnatogli, al centro dell'officina, locale all'interno del quale lavoravano anche gli altri operai.

Il lavoratore è stato dichiarato idoneo alle mansioni, con l'unica limitazione dell'utilizzo di otoprotettori all'esito della visita del medico competente in data 18.10.2022.

Diverso è l'esito della visita l'anno successivo, in cui il sig. [REDACTED] viene dichiarato inidoneo permanentemente alla mansione di operaio metalmeccanico saldatore, giudizio che viene impugnato ai sensi dell'art. 41 comma 9 d.lgs. 81 del 2008 presso il competente organo di vigilanza il quale, con provvedimento del 4.1.2024, ha dichiarato il lavoratore parzialmente e temporaneamente idoneo alla mansione di operaio metalmeccanico con limitazioni.

Le limitazioni, nello specifico, erano le seguenti:

- *“non adibire ad attività lavorative in postazioni isolate;*
- *non adibire a lavori in altezza su piani privi di protezioni laterali e non uso d scale / scalei;*
- *evitare l'utilizzo di attrezzature con organi di lavoro non completamente protetti (a rischio residuo altro);*
- *adibire solo a carroponte con pulsantiera a funzionamento uomo – presente;*
- *obbligo d'uso di otoprotettori”.*

Il datore di lavoro (che già con il primo giudizio aveva provveduto a licenziare il dipendente per giustificato motivo oggettivo, poi revocato in seguito all'impugnativa) ha licenziato il sig.

[REDACTED] con lettera del 12.2.2024, sostenendo l'*“impossibilità, salvo ipotizzare costi ed investimenti ingenti e totalmente sproporzionati”* di adibirlo alla mansione sino a quel momento svolta o ad altra mansione equivalente o inferiore. Con il provvedimento il datore di lavoro ha altresì stigmatizzato la condotta del lavoratore che, al momento dell'assunzione, ha tacito circa la propria condizione di salute e lo ha esentato dal preavviso, prospettando la liquidazione della relativa indennità.

Il sig. [REDACTED] deduce la nullità del provvedimento per ritorsività, alla luce dell'esplicito riferimento anche nella lettera di licenziamento del silenzio serbato dal dipendente circa il proprio stato di salute, in realtà conseguenza del legittimo esercizio da parte del lavoratore al proprio diritto alla riservatezza. Adduce anche la natura discriminatoria della misura, l'insussistenza del motivo oggettivo e la violazione dell'obbligo di *repêchage*. Il lavoratore, quindi, chiede l'accesso alle tutele previste dall'art. 2, ovvero, in ipotesi, dall'art. 3 d.lgs. 23 del 2015. Richiede altresì il pagamento delle retribuzioni dal 14.11.2023 (data del primo licenziamento, poi revocato) al 14.2.2024, quantificate in €. 5.320,08.

2. La società si è costituita al fine di contrastare integralmente la domanda attrice. Dopo aver allegato di annoverare meno di quindici dipendenti ed aver riemarkato il silenzio del lavoratore, al

momento dell'assunzione, di soffrire di [REDACTED] la società riferisce di essersi attivata presso il medico competente a seguito di una grave crisi avuta dal lavoratore nel luglio 2023 (con manifestazione di sintomi propri di un attacco di [REDACTED]), che suscitò una forte preoccupazione negli altri lavoratori, in quanto poco prima il sig. [REDACTED] stava manovrando sul carroponte dei macchinari molto pesanti.

Nega, quindi qualsivoglia intento ritorsivo nel licenziamento intervenuto, stigmatizzando il comportamento del lavoratore alla luce della natura dell'attività svolta e del rischio per gli altri dipendenti. Sostiene la legittimità del licenziamento allegando una relazione in punto di possibili costi per l'impresa che renderebbero eventuali accomodamenti onerosi ed irragionevoli. Deduce l'impossibilità di adibire il dipendente ad altre mansioni, in quanto tutte correlate al processo produttivo e comprendenti, quindi, l'utilizzo delle attrezzature presenti all'interno dell'azienda.

Contesta, infine, la spettanza delle retribuzioni per il periodo di sospensione dal lavoro, in quanto correlate al giudizio di inidoneità permanente ed eccepisce l'*aliunde perceptum*.

3. La causa è stata istruita con la documentazione offerta dalle parti e con prova orale. All'esito della discussione, è stato pubblicato dispositivo in pubblica udienza, riservando il deposito delle motivazioni in sessanta giorni.

4. Appare, al riguardo, opportuno premettere che l'inidoneità fisica (o psichica) del lavoratore costituisce un'ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione la quale, ai sensi dell'art. 1256 c.c., libera il debitore dall'obbligazione assunta, (nella specie la prestazione lavorativa) ed incide sul sinallagma contrattuale, integrando, ai sensi degli artt. 1463 e ss. c.c. una causa di risoluzione del contratto di lavoro subordinato. Tuttavia, perché sia legittimo il licenziamento determinato dalla sopravvenuta inidoneità fisica a svolgere le mansioni assegnate, occorre che l'affezione morbosa si presenti irreversibile ed inemendabile, tale da comportare una sopravvenuta e permanente inidoneità fisica o psichica a svolgere le mansioni affidate, ravvisando nel caso di inidoneità totale una impossibilità assoluta per il venir meno della causa del contratto, non riconducibile ai casi di sospensione ex artt. 2110 e 2111 c.c..

La misura datoriale, pertanto, si confronta già con un ostacolo concettuale astratto, ancor prima che concreto, in quanto il datore di lavoro si confronta con categorie e principi che si hanno nel caso di inidoneità temporanea, laddove, nel caso di specie, si verte in ipotesi di idoneità, seppur parziale e temporanea alla mansione. Già tale elemento risulta bastevole per ravvisare una criticità della misura, peraltro adottata, come affermata da [REDACTED], componente del collegio di revisione e sentito come testimone, dopo aver effettuato un sopralluogo in azienda e, pertanto, valutata la fattibilità e la compatibilità delle condizioni di salute con le mansioni specifiche svolte all'interno della realtà lavorativa. Non si comprende, quindi,

dato il collegamento del giudizio, si ripete, di idoneità (e non di inidoneità) con le mansioni in concreto svolte e con le attrezzature poste a disposizione dal datore di lavoro, in che maniera le prescrizioni sarebbero inattuabili per il limitato periodo di tempo di vigore delle limitazioni (tanto è vero che, a domanda della difesa della resistente, il medico ha affermato di aver dato una prescrizione ulteriore a scopo cautelativo nel caso in cui il datore di lavoro lo avesse assegnato a mansioni ulteriori).

In altri termini, nel caso di giudizio di idoneità temporanea alle mansioni, non vi è – contrariamente a quanto affermato da parte resistente – possibilità neppure astratta di licenziamento, *a fortiori* rispetto all'inidoneità temporanea, in cui la patologia è, appunto, transitoria e non rende legittimo, appunto, l'immediato recesso datoriale.

Non solo.

Da tempo oramai, come noto, la giurisprudenza ha chiarito che, in tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, derivante da una condizione di disabilità (*handicap* secondo l'accezione comunitaria del termine), 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 ricorrono i presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3 *bis*, d.lgs. 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 (si veda C.g.u.e. 18.01.2024, emessa nella causa C-631/22 e, nella giurisprudenza nazionale e, di recente, Cass., n. 12097 del 2025).

Nel caso di specie, si ripete, a fronte di idoneità alla mansione, peraltro di natura temporanea, fino a nuovo controllo dopo i tre mesi, il datore di lavoro, come *extrema ratio*, ben avrebbe potuto adottare soluzioni anche in termini di sospensione del rapporto, ma non certamente addivenire all'*extrema ratio* del recesso.

Ad ogni modo, le (si ripete) meramente temporanee prescrizioni non risultano particolarmente esulanti dalla sfera di disponibilità datoriale.

Dall'istruttoria è emerso che la postazione del sig. [REDACTED] era collocata al centro dell'officina, in un ambiente condiviso con altri colleghi, senza alcuna separazione fisica tale da determinare isolamento. I testimoni escussi hanno confermato che la postazione era visibile: [REDACTED] ha dichiarato che “*la sua postazione non era isolata, si trovava nello stesso ambiente senza alcuna separazione*”, e [REDACTED] ha confermato che “*la sua postazione di lavoro era visibile*”.

È stato altresì accertato che l'attività di saldatura si svolgeva dietro pannelli rimovibili, i quali non creavano un ambiente chiuso, ma erano aperti da uno o più lati e servivano esclusivamente a proteggere dalla luce della saldatura. Tale circostanza è stata ribadita dai testimoni [REDACTED] e [REDACTED], i quali hanno precisato che le barriere laterali non impedivano la visibilità frontale e che, comunque, dietro vi era un muro, mentre davanti il lavoratore era sempre visibile. Anche il teste [REDACTED] ha confermato che i pannelli non determinavano isolamento, poiché gli altri colleghi si trovavano a pochi metri di distanza e potevano intervenire in caso di necessità. Di analogo tenore è la testimonianza di [REDACTED].

Infine, è risultato che vi era la possibilità di lavorare in coppia, circostanza che esclude ulteriormente la configurabilità di una postazione isolata.

I testimoni (in particolare, [REDACTED]) hanno confermato altresì che il carrello elevatore per le lavorazioni in altezza era dotato di protezioni laterali così come hanno confermato che il carroponte era a pulsantiera come da prescrizione. *Ca va sans dire*, il lavoratore ha sempre avuto in dotazione i dispositivi di protezione per lavorare in sicurezza, tra cui gli otoprotettori e la zona di lavoro sgombra non è altro che una disposizione utile e non personalizzante, così come l'utilizzo di attrezzature di lavoro il più possibile sicure.

Ne deriva, pertanto, che non vi sono elementi per delineare in capo al datore una radicale impostazione del lavoro, piuttosto che qualche accorgimento utile al fine di rispettare le prescrizioni temporanee per il dipendente.

5. Ne deriva che il licenziamento, riconducibile espressamente al fattore di *handicap* del lavoratore, è nullo in quanto discriminatorio. Sul punto, difatti, si è affermato che 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.

Consegue, quindi, l'applicazione dell'art. 2 d.lgs. 23 del 2015 (che rimane insensibile alla sussistenza o meno del requisito dimensionale), per cui *“il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. (...) 2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia”*

stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedito quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali?

Deve essere detratto l'*aliunde perceptum*, nel rispetto, comunque, della misura minima di cinque mensilità (cfr. Cass., n. 20686 del 2025).

Quanto alla misura dell'indennità, occorre aver riguardo, attesa l'assenza di contestazione, alla retribuzione di riferimento quantificata nella memoria di costituzione, ovvero: [REDACTED]

6. L'applicazione della tutela prevista dall'art. 2 d.lgs. 23 rende superfluo l'esame degli ulteriori profili di illegittimità addotti, nonché dell'ulteriore motivo di nullità (ovvero quello ritorsivo), che condurrebbe alla medesima tutela. Ad ogni modo, occorre considerare che anche sotto tale profilo l'esistenza di plurimi elementi presuntivi dell'atteggiamento datoriale, che del tutto esplicitamente anche nella lettera di licenziamento stigmatizza il silenzio del lavoratore circa le proprie condizioni di salute, critica viene assunta come del tutto legittima anche nella memoria di costituzione, nonostante il planare contrasto con i principi propri della tutela della riservatezza, evincibili sia a livello normativo che giurisprudenziale (cfr. da ultimo Cass., n. 15439 del 2024, che richiama propri precedenti: *Il datore di lavoro deve essere a conoscenza soltanto della conferma della prognosi da parte del medico fiscale. Qualsiasi indicazione – anche sulle visite specialistiche – che consenta di desumere la diagnosi è in contrasto con la normativa sulla privacy*"; Garante Privacy, Provvedimento 10 luglio 2025: *Il datore di lavoro non può raccogliere direttamente dati sanitari del lavoratore, nemmeno tramite questionari al rientro da malattia. Solo il medico competente può trattare tali dati e comunicare esclusivamente il giudizio di idoneità*).

Di qui le raggiunte conclusioni in punto di nullità del licenziamento.

7. Quanto alla domanda di condanna al pagamento delle retribuzioni, occorre considerare che la sospensione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti è giustificata ed esonera parte datoriale dall'obbligazione retributiva solo quando essa sospensione non sia ad essa imputabile.

Da un lato, deve quindi escludersi l'imputabilità della sospensione adottata sulla base del giudizio del medico competente di totale inidoneità in pendenza del giudizio di revisione collegiale, dal momento che, stante l'inidoneità, il datore di lavoro non avrebbe comunque potuto disattendere il giudizio medico e d'altra parte, la struttura dell'impresa non consente di ritenere effettiva una ricollocazione anche temporanea ad altra mansione. Dall'altro, non possono non rilevare anche con riguardo a tale domanda la successiva erronea valutazione datoriale del

giudizio di idoneità alla mansione, di talché il rifiuto di ricevere la prestazione lavorativa risulta, come il successivo provvedimento, del tutto illegittimo.

Non risulta necessario procedere a CTU, dal momento che i conteggi di parte ricorrente consentono la ricostruzione della retribuzione maturata e non corrisposta dal 4.1.2024, senza tener conto della differenza a titolo di TFR dal momento che la pronuncia è ripristinatoria del rapporto di lavoro.

Le differenze maturate sono quindi pari ad €. [REDACTED] (€. [REDACTED] – considerata la festività del 6 gennaio ai sensi dell'art. 56 CCNL metalmeccanici) + €. [REDACTED], il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data di maturazione del diritto al saldo.

8. Le spese di lite seguono il criterio della sostanziale soccombenza della parte resistente e tengono conto del comportamento tenuto in sede conciliativa. Vengono liquidate come da dispositivo che segue, in ragione del valore indeterminato della controversia e della concentrazione in un'unica udienza dell'attività istruttoria.

P.Q.M.

il Tribunale di Prato, in composizione monocratica e in funzione di giudice del lavoro e della previdenza e assistenza obbligatorie di primo grado, definitivamente pronunciando, disattesa e reietta o assorbita ogni diversa e/o ulteriore domanda, deduzione ed eccezione,

- 1) dichiara nullo il licenziamento e condanna [REDACTED] alla reintegrazione di [REDACTED] nel posto di lavoro precedentemente occupato, con ripristino del rapporto alle medesime condizioni contrattuali vigenti al momento del licenziamento;
- 2) condanna la società resistente al risarcimento del danno in favore del ricorrente, da determinarsi in misura pari alla retribuzione utile per il calcolo del TFR (euro [REDACTED]) maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura comunque non inferiore a cinque mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi al medesimo periodo;
- 3) condanna la società resistente, altresì, al pagamento in favore del ricorrente della somma di euro [REDACTED], oltre interessi e rivalutazione monetaria dal giorno di maturazione del diritto al saldo;
- 4) condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite sostenute dal ricorrente, che liquida in €. [REDACTED], oltre spese generali, I.V.A. e C.A.P., se dovute come per legge.

Motivazione riservata in sessanta giorni

Così deciso in Prato, il 29.10.2025 – il 28.12.2025

Il Giudice del Lavoro

Nota: La divulgazione del presente provvedimento, al di fuori dell'ambito strettamente processuale, è condizionata all'eliminazione di tutti i dati sensibili in esso contenuti ai sensi della normativa sulla privacy.