



TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Nella causa civile iscritta al n. r.g. **4308/2025** promossa da:

Parte_1 (C.F. *C.F._1*), con il patrocinio dell'avv. NOCENTINI SARA e dell'avv. BAMBAGIONI FRANCO MASSIMO, elettivamente domiciliata in VIA DEGLI ALBERTI 3 FIRENZE presso il difensore avv. BAMBAGIONI FRANCO MASSIMO

Ricorrente

contro

Controparte_1 (C.F. *P.IVA_1*), con il patrocinio dell'avv. SADA FRANCESCO e dell'avv. *Parte_2* e dell'avv. ROMANI GIAN LUCA, elettivamente domiciliata in PIAZZA LEOPOLDO 7 FIRENZE presso il difensore avv. ROMANI GIAN LUCA

Resistente

Il Giudice dott. Tommaso Maria Gualano,

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 12/02/2026 nel procedimento cautelare indicato in epigrafe,

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso *ex art. 700 c.p.c. ante causam* *Parte_1* ha convenuto in giudizio il proprio datore di lavoro *Controparte_2* e ha domandato in via d'urgenza di ordinare alla resistente di trasferirla immediatamente *"dall'attuale sede di adibizione lavorativa (unità locale/punto vendita di Firenze, Via Por Santa Maria) ad una delle due unità locali/punti vendita Contr di Palermo e segnatamente, in via alternativa, o presso quella di Palermo, Via Pecoraino Filippo snc – Loc. Roccella presso il Centro Commerciale "Forum" o presso quella di Palermo, Via Ruggero Settimo nn. 16,18,20, in mansioni compatibili con il suo stato di salute e con il suo livello di inquadramento contrattuale (IV livello CCNL Commercio Terziario Distribuzione e Servizi), quale misura di accomodamento ragionevole ai sensi degli art. 3, comma 3 bis, del d.lgs. n. 216/2003 e dell'art. 5 bis della L. n. 104/1992, per la condizione di disabilità in cui versa la ricorrente"*.

La ricorrente – affetta da sclerosi multipla con andamento lievemente progressivo dal 2008, parestesie agli arti inferiore, facile esauribilità muscolare e stato depressivo reattivo – è stata assunta

dalla resistente dal 2.8.1010 ai sensi della L. 68/1999 in forza di contratto a tempo (determinato, poi trasformato a tempo) indeterminato con mansioni di addetta alle vendite (IV livello del CCNL Commercio Terziario Distribuzione e Servizi) e orario a tempo parziale (25 ore settimanali, dal lunedì al venerdì dalle 8,00 alle 13,00); ha riferito di essere sempre stata addetta presso il punto vendita di Firenze (via Por Santa Maria), tranne un periodo (dal 28.7.2025 al 20.11.2025) in cui è stata temporaneamente assegnata al negozio di Palermo (Via Ruggero VII) a seguito della chiusura per ristrutturazione di quello di Firenze; ha aggiunto di non avere più parenti in provincia di Firenze (essendo deceduto il marito ed essendosi trasferiti in provincia di Palermo i due figli maggiori che in precedenza abitavano con lei) e che l'immobile di sua proprietà in Signa ove abita da sola è oggetto di pignoramento immobiliare e prossimo ad essere venduto all'asta; ha rilevato che il datore di lavoro ha respinto in data 28.10.2025 la sua richiesta, quale accomodamento ragionevole, di essere definitivamente trasferita presso uno dei punti vendita di Palermo a causa delle proprie condizioni di salute e della necessità di essere assistita dai familiari, tutti residenti in provincia di Palermo; ha fatto valere:

a) sotto il profilo del *fumus boni iuris*, la natura di accomodamento ragionevole ex art. 3, comma 3-bis, D.Lgs. 216/2003 del proprio trasferimento definitivo presso uno dei due punti vendita di Palermo, quale misura che il datore di lavoro è tenuto ad assicurare alla persona con disabilità al fine di consentire alla dipendente – in condizione di parità con gli altri lavoratori – la partecipazione piena ed effettiva alla vita professionale, non sussistendo ragioni che comportino un onere sproporzionato o eccessivo;

b) sotto il profilo del *periculum in mora*, che nel tempo occorrente per un giudizio di merito verrebbero a realizzarsi pregiudizi imminenti ed irreparabili, essendo impossibilitata a Firenze a ricevere assistenza da alcuno ed essendo concreto il rischio di dover abbandonare l'immobile in cui vive senza possibilità (per l'esiguità dei redditi di cui dispone) di poter reperire altra soluzione abitativa in provincia di Firenze.

Costituitasi in giudizio, la resistente ha contestato la sussistenza dei presupposti di legge per la concessione del provvedimento cautelare e ha chiesto il rigetto del ricorso.

In particolare, la società ha rilevato che il domandato trasferimento si porrebbe in contrasto con le esigenze economiche ed organizzative dell'azienda e con una razionale e produttiva allocazione delle risorse in vista di un'efficiente ed economica gestione di impresa, essendo da tempo i negozi siciliani (e, in particolare, quelli palermitani) oggetto di una strutturale contrazione di fatturato e di una conseguente riduzione del personale; l'inserimento di un'ulteriore addetta, incrementando il monte ore, già ora eccessivo rispetto al fatturato, aggraverebbe ulteriormente l'attuale inefficienza aziendale e creerebbe un grave disagio organizzativo per la presenza di un'ulteriore dipendente che

non avrebbe alcuna utilità, anche in ragione del suo orario *part time* non coincidente con quello di maggior afflusso della clientela (attestato normalmente dalle 13,00 in poi); ha altresì negato la sussistenza del *periculum in mora*.

* * *

Fumus boni iuris

Come noto, secondo quanto chiarito dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, “*la nozione di “handicap” deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Inoltre, dall’articolo 1, secondo comma, della Convenzione dell’ONU [sui diritti delle persone con disabilità del 26.11.2009 n.d.r.] risulta che le menomazioni fisiche, mentali intellettuali o sensoriali debbano essere durature” (C.G.U.E., 11.4.2013, C-335/11 e C-337/11, richiamata, *ex multis*, da Cass., sez. lav., 19.3.2018, n. 6798).*

Alla riconduzione della condizione di disabilità – secondo la nozione sopra delineata – consegue l’applicabilità dell’art. 3, comma 3-*bis* D.lgs. 216/2002 (attuativo della Direttiva 2000/78 CE), in forza del quale qualsiasi datore di lavoro, pubblico o privato, “*al fine di garantire il rispetto della parità di trattamento delle persone con disabilità” e la loro piena eguaglianza rispetto agli altri lavoratori, ha l’obbligo di “adottare “accomodamenti ragionevoli”, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009 n. 18”.*

Ai sensi dell’art. 2 della Convenzione dell’ONU richiamata dall’art. 3, comma 3-*bis*, D.lgs. 216/2003, per “*accomodamenti ragionevoli” si intendono “le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali”.*

Più di recente, il D.Lgs. 62/2024, attuativo della Legge delega 227/2021:

- ha modificato il comma 1 dell’art. 3 della L. 104/1992, nel senso di definire “*persona con disabilità chi presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all’esito della valutazione di base”.*

- ha introdotto l'art. 5 bis della L. n. 104/1992 rubricato *Accomodamento ragionevole*¹.

Il concetto di “accomodamento ragionevole” impone quindi al datore di lavoro di adottare adeguamenti *lato sensu* organizzativi e di modificare la propria organizzazione per salvaguardare il diritto dei dipendenti a svolgere mansioni compatibili con il loro stato di salute; esso, dal contenuto variabile in ragione della esigenza di far fronte alle concrete circostanze del caso, si caratterizza per l'appropriatezza, l'adeguatezza e la pertinenza rispetto all'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che,

¹ “1. *Nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l'accomodamento ragionevole, ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato.*

2. *L'accomodamento ragionevole è attivato in via sussidiaria e non sostituisce né limita il diritto al pieno accesso alle prestazioni, ai servizi e ai sostegni riconosciuti dalla legislazione vigente.*

3. *La persona con disabilità, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore ovvero l'amministratore di sostegno se dotato dei poteri ha la facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta.*

4. *La persona con disabilità e il richiedente di cui al comma 3, se diverso, partecipano al procedimento relativo all'individuazione dell'accomodamento ragionevole.*

5. *L'accomodamento ragionevole deve risultare necessario, adeguato, pertinente e appropriato rispetto all'entità della tutela da accordare e alle condizioni di contesto nel caso concreto, nonché compatibile con le risorse effettivamente disponibili allo scopo.*

6. *Nella valutazione dell'istanza di accomodamento ragionevole deve essere previamente verificata la possibilità di accoglimento della proposta eventualmente presentata dal richiedente ai sensi del comma 3.*

7. *La pubblica amministrazione nel provvedimento finale tiene conto delle esigenze della persona con disabilità anche attraverso gli incontri personalizzati e conclude il procedimento con diniego motivato, ove non sia possibile accordare l'accomodamento ragionevole proposto, con l'indicazione dell'accomodamento secondo i principi di cui al comma 5.*

8. *Avverso il diniego motivato di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione, oppure nei casi di cui al comma 7, è ammesso ricorso ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 1° marzo 2006, n. 67.*

9. *Resta salva, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20, la facoltà dell'istante e delle associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, di chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione e anche di formulare una proposta di accomodamento ragionevole.*

10. *Nel caso di rifiuto da parte di un concessionario di pubblico servizio dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi dell'articolo 3 della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole proponendo o chiedendo, anche attraverso l'autorità di settore o di vigilanza, accomodamenti ragionevoli idonei a superare le criticità riscontrate.*

11. *Nel caso di rifiuto da parte di un soggetto privato dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione di rifiuto di accomodamento ragionevole.*

12. *All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”.*

sotto vari profili, possono pregiudicare la piena ed effettiva partecipazione dei lavoratori con disabilità alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavori e conosce un limite laddove l'intervento sia tale da imporre al medesimo datore di lavoro modifiche di tale entità da sconvolgere l'assetto organizzativo dell'impresa; come rilevato dalla Suprema Corte, al limite espresso della sproporzione o eccessività dell'onere (costo), si affianca quello sottinteso al carattere "ragionevole" dell'accomodamento, che – quale espressione dei più ampi doveri di buona fede e correttezza nei rapporti contrattuali e nell'ottica di bilanciare gli interessi giuridicamente rilevanti delle parti contrapposte – porta a considerare 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”*” (Cass., 6497/2021 in motivazione).

E' onere del datore di lavoro allegare e provare la sussistenza di situazioni e circostanze che impediscano di dare attuazione all'accomodamento richiesto dal dipendente (cfr., Cass., 3646/2024).

Nel caso di specie, documentate le condizioni di salute della ricorrente, riconosciuta invalida civile al 46% ed assunta come categoria protetta (docc. 3-6 fasc. ric.), non può dubitarsi che la medesima sia qualificabile quale persona “disabile” ai sensi della normativa e della giurisprudenza sopra richiamate.

In ragione del suo stato di salute e del connesso duraturo stato di disabilità, lo svolgimento della prestazione lavorativa in sede di lavoro ove ella abita da sola e non ha persone che l'assiano configura una condizione di limitazione che rende il trasferimento della ricorrente presso sede ove invece si trovano propri familiari soluzione idonea a superare gli ostacoli che le consentano l'effettiva partecipazione alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

A fronte di ciò, e sulla base di una deliberazione sommaria quale quella in esame, le circostanze di fatto dedotte in memoria difensiva (e qui esaminate in diritto sotto la lente della *causa petendi* fatta valere in ricorso e non alla luce della inconfidente disciplina – e della corrispondente giurisprudenza – di cui all'art. 33 L. 104/1992) non consentono di ritenere assolto l'onere probatorio gravante sul datore di lavoro:

- la ricaduta dell'onere economico retributivo/previdenziale della ricorrente sul negozio di Palermo, anziché su quello di Firenze, con conseguente aggravamento dello stato di inefficienza del punto vendita siciliano, corrisponde a logiche interne di distribuzione del costo del personale che, quand'anche determinasse una “rigidità” del punto vendita per aggravamento del budget salari a fronte del budget vendite, non dà luogo ad un onere che, per essere “sproporzionato o

eccessivo”, deve assumere per il datore di lavoro connotati di particolare significatività, che è da ritenere non ricorrano nel caso di specie nel momento in cui il costo sostenuto per la ricorrente rimane nel complesso inalterato in capo alla società resistente;

- la dedotta “inutilità” della risorsa aggiuntiva presso uno dei due negozi di Palermo, anche in ragione dell’orario solo mattutino della ricorrente (non impiegata nemmeno nel fine settimana), confligge con il fatto che tale soluzione sia stata concretamente praticata dal datore di lavoro in occasione del “trasferimento temporaneo” della ricorrente presso il punto vendita di Palermo Via Ruggero VII durante il periodo (luglio-novembre 2025) in cui il negozio di Firenze è rimasto chiuso per ristrutturazione; invero, il datore di lavoro, nell’aderire alla richiesta di spostamento temporaneo formulata già allora dalla ricorrente a titolo di accomodamento, ha in questa sede precisato che il riscontro positivo sia stato possibile perché l’onere economico della retribuzione della *Pt_I* era stato lasciato in capo al negozio di Firenze (vd. punto 3, pag. 5, della memoria difensiva), senza alcunché evidenziare in punto di inutilità anche al tempo dell’impiego della ricorrente presso quella unità produttiva, inutilità che al contrario avrebbe dovuto sussistere già allora in ragione di quanto successivamente fatto valere per sostenere il grave disagio organizzativo che ne deriverebbe dal trasferimento della ricorrente; in ogni caso, non è stato adeguatamente argomentato e dedotto perché l’inserimento della ricorrente in uno dei due negozi palermitani con la conservazione della propria distribuzione dell’orario *part time* dia luogo ad una riorganizzazione dei turni di lavoro degli altri dipendenti che determini – per l’azienda o per il personale coinvolto – un sacrificio eccedente i limiti di tollerabilità considerata accettabile;
- il trasferimento della sede di lavoro a Palermo con contestuale modifica organizzativa di variazione dell’articolazione dell’orario a tempo parziale implicante l’adibizione della ricorrente anche in orario pomeridiano (come domandato dalla resistente all’udienza del 12.2.2026 in via di subordine *sub specie* di accomodamento ragionevole individuabile dal giudice sulla base della proposta conciliativa in quella sede formulata e non accettata dalla lavoratrice) risulterebbe contraddittoria rispetto alle esigenze di tutela fatte valere dalla ricorrente, che per ragioni di salute è adibita ad orario mattutino; né il Tribunale potrebbe individuare ulteriori e diverse modifiche organizzative ritenute appropriate e ragionevoli, in quanto ciò significherebbe sovvertire l’onere probatorio e richiedere una non consentita collaborazione giudiziale nella individuazione degli accomodamenti possibili (cfr., tra le tanti, Cass., 3646/2024).

Le considerazioni che precedono danno conto della sussistenza della probabile fondatezza del diritto azionato con il ricorso.

Periculum in mora

Sussiste altresì il requisito del pregiudizio imminente ed irreparabile.

La permanenza a Firenze per continuare a prestare la sua attività lavorativa presso la sede di Via Por Sant Maria continuerebbe a porre la ricorrente in uno stato di assenza di assistenza, con pregiudizio non ristorabile per equivalente sia sul piano delle proprie quotidiane necessità di vita (pregiudicate dalle condizioni di salute) che su quello del regolare svolgimento della prestazione lavorativa (per la quale, a tacer d'altro, necessita di spostamenti dalla sua abitazione di Signa attraverso l'inevitabile impiego di mezzi pubblici che la espongono a rischi di aggravamento del proprio stato di disabilità).

Statuizioni finali

In ragione di quanto precede, il ricorso è fondato e deve quindi trovare accoglimento come da dispositivo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo, con distrazione in favore dei procuratori di parte ricorrente, dichiaratisi antistatari.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:

- 1) ordina alla resistente *Controparte_2* di trasferire immediatamente la ricorrente *Parte_1* dall'attuale sede di adibizione lavorativa (Firenze, Via Por Santa Maria) presso quella di Palermo, Via Pecoraino Filippo snc – Loc. Roccella presso il Centro Commerciale "Forum" ovvero presso quella di Palermo, Via Ruggero VII nn. 16,18,20, con il medesimo orario a tempo parziale formalizzato (dal lunedì al venerdì dalle 8,00 alle 13,00) e in mansioni compatibili con il suo stato di salute e con il suo livello di inquadramento contrattuale (IV livello CCNL Commercio Terziario Distribuzione e Servizi), quale misura di accomodamento ragionevole ai sensi dell'art. 3, comma 3-*bis*, D.Lgs. 216/2003 e dell'art. 5-*bis* L. 104/1992, per la condizione di disabilità in cui versa la medesima ricorrente;
- 2) condanna *Controparte_2* al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 5.000,00 per compensi, oltre 15% per spese generali, oltre iva e cpa come per legge se dovuti, con distrazione in favore dei procuratori di parte ricorrente, avv.ti Sara Nocentini e Franco Massimo Bambagioni, dichiaratisi antistatari.

Si comunichi.

Firenze, 24 febbraio 2026

Il Giudice

dott. Tommaso Maria Gualano

Ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. 196/2003, in caso di diffusione, omettere le generalità e gli altri dati identificativi delle persone.