

N. 285/2024 R.G. Lav.

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI VERBANIA

in persona del Giudice *dott. Claudio Michelucci*, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta al n. 285/2024 R.G. Lav. promossa da:

██████████ (c.f. ██████████), nato a ██████████ e residente in ██████████ rappresentato e difeso dagli avv.ti Nyranne Moshi, Ivan Assael e Daniela Palmieri ed elettivamente domiciliato presso il loro studio in Milano via Carducci 31, Milano, giusta procura in atti

PARTE RICORRENTE

C O N T R O

██████████ a s.r.l. (c.f./p.Iva 03846190969) con sede legale in Milano, via Melchiorre Gioia n. 71, in persona del proprio procuratore speciale Claudio Licheri, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Patrizia Giustino, Francesca Giannetto e Francesco Capoluongo ed elettivamente domiciliato presso lo studio dei difensori in Milano, via Mario Pagano n. 54, giusta procura in atti

PARTE CONVENUTA

CONCLUSIONI DELLE PARTI

Parte ricorrente:

Voglia il Tribunale di Verbania, in funzione di Giudice del Lavoro, rigettata ogni contraria istanza, IN VIA PRINCIPALE

Previa se del caso declaratoria che il sig. ██████████ è un lavoratore portatore di handicap ai sensi della Convenzione Onu del 2006, della Direttiva n. 78/2000/CE del 27 novembre 2000 e del d.lgs 216/2003;

1) Accertare e dichiarare la discriminatorietà della condotta tenuta da SBB Cargo Italia Srl consistita:

a) nel non adottare i ragionevoli accomodamenti prescritti dall'art. 3, comma 3 bis, Dlgs 216/2003 presso la sua sede di lavoro a Domodossola;

b) nel trasferire il ricorrente dalla sede di lavoro originaria di Domodossola a Gallarate



c) mantenere il ricorrente presso la sede di Gallarate anche dopo la visita di idoneità del 18/01/2024.

Ai fini della rimozione degli effetti

2) accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o comunque l'inefficacia del trasferimento del ricorrente a Gallarate;

3) condannare la convenuta ad adottare "ragionevoli accomodamenti" e ogni altro provvedimento appropriato, con la reintegrazione del ricorrente presso l'unità produttiva di Domodossola e/o di Domo 2 con assegnazione di mansioni compatibili con la sua disabilità, tra cui quella di PDT/preparazione treni o di PDT (formatore/preparatore);

4) condannare la convenuta a risarcire il danno patrimoniale subito nella misura di € 1.069,25, o altra somma maggiore o inferiore ritenuta di giustizia;

5) condannare la convenuta a risarcire al ricorrente il danno non patrimoniale quale conseguenza della condotta discriminatoria del datore di lavoro, compresi i danni esistenziali e di stress, da liquidarsi secondo equità;

6) accertare l'illegittimità della collocazione del ricorrente in congedo non retribuito nel mese di novembre 2023 e per l'effetto, condannare la convenuta a corrispondergli lo stipendio di novembre 2023 pari alla somma lorda di € 3.287,91, o altra somma maggiore o inferiore ritenuta di giustizia;

In via subordinata rispetto ai punti 3, 4, 5, 6

7) Dichiarare e accertare la nullità e/o l'illegittimità del trasferimento del ricorrente a Gallarate per violazione dell'art. 2103, penultimo comma c.c. e condannare la convenuta a reintegrarlo presso la sua sede di lavoro originaria a Domodossola con mansioni compatibili con la sua disabilità, oltre a corrispondergli i danni patrimoniali pari alla somma di € 1.069,25 e i danni non patrimoniali subiti a seguito del trasferimento a Gallarate da liquidarsi secondo equità

In ogni caso

8) Con condanna della controparte alla rifusione delle spese di lite ex DM 55/2014 e successive modificazione che allo stato di quantificano in

Fase di studio € 4.004,00

Fase introduttiva € 1.452,00

Fase istruttoria € 2.279,00

Fase decisionale € 3.592,00

TOTALE € 11.327,00

oltre rimborso spese generali, IVA e CPA se dovute

-il tutto con rivalutazione e interessi dalla singola scadenza al saldo."

Parte resistente

"Voglia l'Ill.mo Giudice designato, previa ed ogni opportuna declaratoria ed assolto ogni altro incombente previsto dal codice di rito, ogni contraria eccezione/istanza disattese, così giudicare: nel merito

-rigettare il ricorso e tutte le domande nei confronti di [REDACTED] s.r.l. In ogni caso, con vittoria di spese e compensi professionali di giudizio, tenendo conto dell'attività defensionale svolta nel giudizio avanti il Tribunale di Milano e conclusasi, come già ricordato, con l'accoglimento dell'eccezione preliminare sollevata dalla resistente e contestata dal ricorrente (doc. D); fase rispetto alla quale il primo Giudice nulla ha statuito sulle spese"

MOTIVI DELLA DECISIONE



Preliminarmente si dà atto che la presente sentenza viene redatta a norma dell'art. 132 c.p.c., come modificato dalla L. n. 69 del 2009 omettendo lo svolgimento del processo salvi i richiami indispensabili ai fini di una migliore comprensione dell'oggetto del giudizio.

Con ricorso in riassunzione (a seguito di ordinanza di incompetenza territoriale adottata dal Tribunale di Milano in data 20.6.2024) depositato in data 21.6.2024, [REDACTED] esponeva:

- di essere stato assunto in data 23.10.2006 da [REDACTED], quale macchinista, con sede di lavoro in Domodossola;
- che, in data 3.6.2023, avendo accusato un forte dolore toracico, veniva portato al Pronto Soccorso dell'ASL VCO dove veniva riscontrata l'evidenza di "STEMI anteriore RR" e ricoverato;
- che veniva quindi sottoposto a intervento di angioplastica su arteria discendente anteriore al tratto prossimale e dimesso in data 9.6.2023 con diagnosi: "*STEMI anteriore in malattie di ramo discendente anteriore al tratto prossimale trattata con impianto di uno stenti medicato diretto*";
- che in data in data 15.6.2023 veniva nuovamente ricoverato e dimesso con diagnosi: "*dispnea in cardiopatia ischemica post infartuale e malattia coronarica monovasale coinvolgente il ramo discendente anteriore, sottoposto a rivascolarizzazione percutanea*";
- che in data 13.9.2023, in vista della ripresa del servizio, veniva sottoposto a visita d'idoneità presso la direzione Sanità RFI (denominata UST) di Milano, ove veniva riconosciuto non idoneo per l'attività di condotta e "non idoneo in via temporanea per PDT - preparazione dei treni", con validità di quest'ultimo giudizio medico fino alla data del 9.1.2024;
- che nelle successive visite d'idoneità risultava: in data 22.9.2023, davanti al medico competente della sede di Gallarate, "idoneo alla mansione di addetto alla Sala Operativa" e alla mansione di PDT (formatore/ verifikatore) con limitazioni (esenzione solo delle operazioni di manovra e chiusura testata rola); in data 18.12.2023 nella visita presso UST RFI Roma, "non idoneo in via temporanea per idoneità condotta" e "non idoneo in via temporanea per PDT- preparazione dei treni"; in data 18.1.2024 presso UST RFI Milano idoneo per mansioni di PDT - preparazione treni;
- che, con lettera del 16 ottobre 2023, la [REDACTED] comunicava al ricorrente che a seguito del giudizio d'inidoneità definitiva del medico del lavoro del 13 settembre 2023, decorsi 60 gg., sarebbe stato trasferito dalla sede di Domodossola presso la sede



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 10/03/2026

amministrativa di Gallarate, con inserimento all'interno del settore "Sistemi di Produzione" con mansioni di "operatore di sala operativa";

- che, con e-mail del 6 novembre 2023, la convenuta, preso atto della volontà del ricorrente di non usufruire di giornate di ferie sino al 24 novembre 2023, lo collocava in congedo non retribuito dal 5 al 30 novembre; contestualmente gli comunicava che in data 27 novembre avrebbe iniziato il percorso propedeutico al suo ingresso in sala operativa;

- che in data 16.4.2024 la società convenuta comunicava che dal 6 maggio avrebbe cambiato mansione con utilizzazione in mansioni di "distributore Turni" sempre a Gallarate.

Su queste premesse di fatto, ritenuto che a causa della patologia diagnosticata doveva essere considerato lavoratore disabile, il ricorrente lamentava di essere stato vittima di condotte discriminatorie poiché il datore di lavoro aveva rifiutato di adottare ragionevoli accomodamenti secondo la normativa vigente, con attribuzione di mansioni di PDT presso la sua sede di appartenenza e aveva quindi operato un trasferimento presso altra sede lavorativa a oltre 90Km di distanza dalla sede originaria, esponendolo a una situazione di stress incidente sulla sua salute fisica e psichica.

In via subordinata, chiedeva dichiararsi la nullità, l'inefficacia e/o l'illegittimità del trasferimento a Gallarate ex art. 2103 c.c., in quanto adottato in assenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che lo giustificassero.

Domandava inoltre il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale subito oltre alla condanna del datore di lavoro alla corresponsione del trattamento retributivo per il mese di Novembre 2023 allorché era stato posto unilateralmente in congedo non retribuito.

Si costituiva in giudizio la convenuta lamentando che il ricorrente avesse apoditticamente ricondotto la vicenda all'ambito delle condotte discriminatorie senza peraltro effettuare alcuna comparazione tra la propria posizione e quella di altri dipendenti, cui in ipotesi sarebbe stato garantito un trattamento più favorevole; non avendo fornito il ricorrente alcuna prova dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori, alcun onere sorgeva in capo al datore di lavoro. In ogni caso, contestava la sussistenza di condotte discriminatorie da parte della società, essendosi la stessa, al contrario, prodigata per salvaguardare il posto di lavoro del ricorrente: deduceva, in particolare, che, presso l'originaria sede di lavoro, non vi fosse alcuna posizione lavorativa disponibile compatibile con il suo stato di salute e con il giudizio di idoneità al lavoro espresso dal medico competente e che anzi era stato in passato lo stesso lavoratore a richiedere l'assegnazione alle mansioni di distributore turni,



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 10/03/2026

confermando la propria disponibilità a trasferirsi a Gallarate. Confermava pertanto la legittimità del trasferimento a Gallarate anche ai sensi dell'art. 2103 c.c.

In definitiva, chiedeva il rigetto del ricorso, anche con riferimento alle domande di risarcimento del danno, in ogni caso non provato.

Il ricorso deve intendersi proposto ai sensi dell'art. 28 D.Lgs 150/11 con conseguente applicazione del rito semplificato di cognizione alle controversie in materia di discriminazione di cui all'art. 4 del D.Lgs n. 216/03.

La causa, istruita oltre che documentalmente anche mediante l'assunzione di alcuni testimoni nei limiti in cui le prove orali venivano ritenute ammissibili e rilevanti, è stata discussa all'udienza del 4.2.2026.

Il Giudice tratteneva quindi la causa in decisione ex art. 281 terdecies c.p.c. e 281 sexies ult. co. c.p.c.

Il ricorso è fondato nei limiti di seguito precisati.

Il ricorrente è affetto da *Dispnea in cardiopatia ischemica post infartuale e malattia coronarica monovasale coinvolgente il ramo discendente anteriore* successiva a infarto miocardico acuto associato a soprallivellamento del tratto ST (STEMI), per cui era stato sottoposto ad angioplastica coronarica percutanea (PCI) con stent (cfr. doc. 5 parte ricorrente).

È circostanza parimenti pacifica che in data 13.9.2023 lo stesso veniva sottoposto a visita d'idoneità presso l'Unità Sanitaria Territoriale di RFI e giudicato non idoneo per l'attività di condotta (corrispondente alle mansioni di macchinista fino a quel momento espletate) e "non idoneo in via temporanea per PDT - preparazione dei treni", con validità di quest'ultimo giudizio medico fino alla data del 9.1.2024 (docc. 6-7 parte ricorrente).

Sulla base di tale giudizio di inidoneità, la ██████████ con lettera del 16.9.2023 comunicava al ricorrente che, decorsi 60 giorni, sarebbe stato trasferito dalla originaria sede di lavoro (Domodossola) presso la sede amministrativa di Gallarate, con mansioni di "operatore di sala operativa" (doc. 13 parte ricorrente); dal 22 aprile veniva disposto ulteriore modifica delle mansioni con assegnazione al settore "distribuzione Turni", sempre presso la sede di Gallarate (doc. 23 parte ricorrente).

Parte ricorrente lamenta una violazione della normativa in materia di tutela antidiscriminatoria nell'aver la ██████████ omesso di adottare accomodamenti ragionevoli utili a consentire al lavoratore disabile di continuare a svolgere



la mansione in condizioni di eguaglianza con i suoi colleghi: difatti, con l'adozione di ragionevoli accomodamenti all'organizzazione del lavoro presso l'impianto di Domodossola, sarebbe stata possibile la sua collocazione in mansioni equivalenti anche nell'impianto come PDT - verificatore, per le quali in data 22.9.2023 era stato ritenuto idoneo pur con limitazioni (esenzione dalle operazioni di manovra e chiusura testate ed aggancio) dallo stesso medico competente della sede di Gallarate, limitazioni, peraltro, del tutto scomparsa con il referto dell'UST RFI Milano del 18.1.2024 che dichiarava il ricorrente idoneo per PDT- preparazione treni comprese le attività di gancio e sgancio.

Lamenta quindi la discriminatorietà, oltre che l'illegittimità ex art. 2103 c.c., del trasferimento cui è stato sottoposto il ricorrente.

Ebbene, va anzitutto affermato che la condizione patologica del ricorrente, permanente e non meramente occasionale, è tale da incidere potenzialmente sull'effettiva partecipazione dell'interessato alla vita lavorativa e, come tale, deve essere ricondotta alla nozione di disabilità.

Va ricordato che la Corte di Giustizia Europea ha affermato che costituisce handicap *“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”* (nelle cause riunite C- 335/11 e C 337/11, sent. del 11.4.2013).

Ora, ai sensi dell'art. 3, comma 3 bis, D. Lgs. 9 luglio 2003 n. 216, *“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*



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 10/03/2026

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".

La Suprema Corte ha altresì chiarito che 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.

La stessa definizione di accomodamenti ragionevoli ricavabile dalla citata Convenzione ONU pone peraltro un limite espresso al relativo obbligo per il datore di lavoro, 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)

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 (cfr. Corte d'Appello Milano, Sez. lavoro, Sent., 17/09/2025, n. 668).

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 del 2003, si traduce nella violazione di doveri imposti per rimuovere gli ostacoli che impediscono ad una persona con disabilità*



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 10/03/2026

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).

Non coglie nel segno, pertanto, la difesa di parte resistente laddove lamenta che il ricorrente avrebbe apoditticamente *“ricondotto la vicenda in esame all’ambito delle cd. condotte discriminatorie, “senza tuttavia neppure premurarsi di indicare a quali soggetti – in ipotesi non discriminati – la società odierna convenuta avrebbe invece riservato un trattamento diverso e migliore rispetto a quello applicato al [REDACTED]”,* fino al punto di paventare, in sede di discussione, sotto tale profilo, addirittura la sostanziale inammissibilità del ricorso per difetto di idonee allegazioni.

Conseguentemente erra parte resistente anche nel ritenere che, nel caso di specie, a fronte della omessa comparazione fra la posizione del ricorrente e quella di altri dipendenti tale da far presumere l’esistenza di atti o comportamenti discriminatori alcun onere incombe sul datore di lavoro.

Viceversa, a fronte del lavoratore che deduca e provi di trovarsi in una condizione di limitazione, risultante da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature secondo il diritto dell’Unione Europea, nasce l’obbligo datoriale di ricercare soluzioni ragionevoli che possano evitare un trattamento sfavorevole - nella specie, il trasferimento - causato dalla disabilità e grava sul datore di lavoro l’onere di provare di aver adempiuto all’obbligo di *“accomodamento”* ovvero che l’inadempimento sia dovuto a causa non imputabile.

Va ulteriormente precisato che, dato l’onere della prova incombente sul datore di lavoro, non è neppure sufficiente per il datore semplicemente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili in cui ricollocare il lavoratore, come si trattasse di un ordinario *repechage*.

Ora, nel caso di specie, la società resistente non ha fornito alcuna prova concreta di aver tentato un adattamento della propria organizzazione alle condizioni di salute del ricorrente presso la originaria sede di lavoro e neppure di aver avviato alcuna interlocuzione con il lavoratore a tal fine; il comportamento datoriale si è, pertanto, limitato al semplice trasferimento, sulla base della ritenuta assenza di posizioni lavorative disponibili e confacenti al giudizio di inidoneità espresso dal medico.

Ora se il trasferimento del lavoratore con disabilità può configurare, in relazione alle circostanze del caso concreto, una misura organizzativa in astratto riconducibile al novero degli accomodamenti ragionevoli, tuttavia a tale conclusione può pervenirsi, in concreto,



solo dopo che il datore di lavoro abbia provato 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, invece, nel caso di specie non è stato assolto, non avendo la società allegato, ancor prima che provato, di avere ricercato soluzioni organizzative appropriate al fine di mantenere il lavoratore presso la sede di Domodossola, essendosi limitata ad affermare l'inesistenza di posti disponibili.

D'altronde neppure dall'istruttoria probatoria svolta sono emersi elementi che facciano ritenere impraticabile procedere ad adattamenti dell'organizzazione di impresa, onde consentire al lavoratore di espletare l'attività lavorativa senza costringerlo ad un trasferimento a notevole distanza dalla sede di provenienza.

I testi escussi hanno precisato che l'impianto di Domodossola è costituito da un'unica unità locale, denominato Scalo Ferroviario Domo 2 che si trova a Beura Cardezza e che il personale assegnato a tale impianto deve svolgere anche i turni presso la stazione di Domodossola (piazza Matteotti): *"a Domo 2 il turno è normalmente coperto da 2 persone nelle 24 ore. In Piazza Matteotti normalmente dovrebbe esserci una persona al mattino, una al pomeriggio e due alla notte. Quando capita che uno dei turni non sia interamente coperto viene chiamato a supplire uno dei presenti a Domo 2 o Piazza Matteotti"* (teste XXXXXXXXXX).

E' quindi emerso che presso l'impianto di Domo 2 opera personale di terra e il personale di macchina. In particolare, quanto all'attività svolta sia presso lo scalo ferroviario che negli uffici presso la Stazione di Domodossola, i testi si sono così espressi: *"Per Domodossola transitano i treni dell'"Autostrada viaggiante" ovvero treni su cui vengono caricati camion e viaggiano gli autisti in apposita carrozza. Per i treni in entrata la nostra è una forma di omologazione per la prosecuzione del viaggio; per i treni in uscita c'è una verifica anche tecnica su alcune parti del treno (freni e test di sicurezza della carrozza). Questa attività è svolta da personale inquadrato come PDT che ha svolto una apposita formazione"* (teste XXXXXXXXXX).

"A Domo 2, di norma, non passa l'Autostrada viaggiante", passano treni di traffico combinato non accompagnato o di traffico convenzionale. A Domo 2 pertanto si svolge sempre l'attività di preparazione dei treni; poi ci sono agenti di condotta (ovverosia macchinisti)" (teste XXXXXXXXXX).

E' emerso quindi che nell'ambito del personale di terra assegnato a Domo 2 vi è già un dipendente che svolge orario d'ufficio e disbriga le pratiche doganali e la documentazione relativa ai treni (cfr. teste XXXXXXXXXX).



Il [REDACTED] ha poi precisato che non è previsto per ogni convoglio che si debba procedere sia alla preparazione documenti che alle verifiche tecniche; possono esserci treni per i quali vi è necessità solo della preparazione documenti e treni per i quali ci sono da fare solo le verifiche tecniche. Quando sono necessari sia la preparazione dei documenti che scendere sui binari è possibile che i due compiti siano svolti separatamente dalle due persone in turno.

I testi hanno inoltre riferito di cicliche scoperture di personale per i turni del personale di terra [REDACTED].

Viceversa la documentazione prodotta da controparte (da ultimo quella prodotta in data 30.10.2025) non consente di verificare, come richiesto con l'ordine di esibizione, i turni del personale di terra sia con riferimento alla programmazione iniziale che, in particolare, alla rendicontazione dei turni effettivamente svolti e ai turni straordinari in relazione all'impianto in parola; tale documentazione non vale pertanto a dare contezza della effettiva situazione occupazionale e dimostrare l'opposta tesi di parte resistente di una eccedenza di personale di terra presso l'impianto in parola.

Neppure può ritenersi preclusiva la circostanza che il ricorrente non sia in possesso delle abilitazioni come PDT, posto che anche il trasferimento adottato ha comunque imposto di far seguire al medesimo un'attività di formazione (e tenuto conto che è stato confermato dall'istruttoria che "nell'ultimo periodo" sono stati fatti corsi da preparatore del treno nazionale e anche internazionale - deposizione [REDACTED]).

In definitiva, non sono state evidenziate ragioni oggettive che non consentissero di ricercare l'adozione di moduli organizzativi per consentire, ad esempio, di svolgere tutte le attività documentali relativi alla preparazione del treno, fermo restando che non spetta al lavoratore, e tanto meno al giudice, individuare in giudizio quali possano essere le possibili modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro, sovvertendo l'onere probatorio.

La violazione dell'obbligo di adottare "ragionevoli accomodamenti" e il rifiuto di adottare soluzioni organizzative che evitassero il trasferimento appare pertanto ingiustificato e, ai sensi dell'art. 3 comma 3 bis D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, configura una discriminazione per ragioni di disabilità.

Affermata, a monte, la discriminatorietà della condotta dell'impresa consistita nell'inadempimento all'obbligo di adottare "ragionevoli accomodamenti" per consentire al



lavoratore con disabilità di continuare a svolgere le mansioni cui era idoneo presso la originaria sede di lavoro, non può che discendere, a valle, la discriminatorietà del comportamento adottato per effetto della violazione di tale obbligo e consistito nel trasferimento presso Gallarate dapprima presso la Sala Operativa e poi presso l'Ufficio Distribuzione turni.

E' stato confermato che [REDACTED] risulta essere stato effettivamente assegnato a tale Ufficio e risulta, inoltre, che per ottenere la possibilità di lavorare in modalità smart-working in condizioni di parità con gli altri dipendenti abbia promosso un ricorso d'urgenza concluso con un accordo giudiziale, dal quale sono state espressamente escluse le domande svolte nel presente procedimento.

Al fine di rimuovere gli effetti della affermata discriminazione, va ordinato, quindi, a [REDACTED] s.r.l. la reintegrazione del ricorrente presso l'impianto di Domodossola e di adottare i ragionevoli accomodamenti previsti dalla legge, volti ad adibire il lavoratore a mansioni che siano idonee al suo stato di disabilità ed alla sua professionalità.

La resistente dev'essere altresì condannata a risarcire al ricorrente il danno non patrimoniale conseguente all'accertata discriminazione che, in ragione della durata dell'inadempimento datoriale all'obbligo di adottare i richiesti accomodamenti ragionevoli (che si protrae dal Dicembre 2023) e del disagio derivatone per il lavoratore nell'espletamento dell'attività professionale, che si determina in via equitativa nell'importo di Euro 27.000 (secondo un parametro di € 1.000 per ciascun mese per cui si è protratta la condotta da Dicembre 2023 alla presente sentenza), già liquidato all'attualità, oltre interessi legali dalla data della presente sentenza al saldo.

Quanto al collocamento in congedo non retribuito, non può considerarsi tale misura (unilateralmente adottata dal datore di lavoro) come legittima reazione al rifiuto opposto dal medesimo [REDACTED] di fruire delle ferie maturate, a maggior ragione a fronte dell'invocato disposto di cui all'art. 2103 c.c.; né parte resistente ha indicato altro fondamento normativo o contrattuale della propria decisione di imporre la sospensione del rapporto di lavoro, non concordata.

Deve solo precisarsi che il periodo di congedo è stato limitato a 10 giorni dal 6 novembre al 19 novembre, avendo il ricorrente fruito dal 20 novembre di un periodo di malattia (doc. 7 parte resistente).



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 10/03/2026

Per l'effetto condanna [REDACTED] srl deve essere condannata a corrispondere al ricorrente la somma trattenuta a tale titolo, quale risulta dalla busta paga di Dicembre 2023 e pari ad € 1.095,97 lordi (doc. 17 parte ricorrente).

Non può, invece, essere accolta la domanda di risarcimento del danno patrimoniale per maggiori spese di trasporto, dal momento che la documentazione prodotta dal ricorrente in proposito non contiene alcun elemento puntuale che ne consenta la riferibilità al ricorrente e ai trasferimenti per ragioni di lavoro (cfr. doc. 16 parte ricorrente).

Tenuto conto della sostanziale soccombenza di parte resistente (non rilevando neppure la dichiarazione di incompetenza del giudice originariamente adito dal ricorrente, posto che sulle spese della fase svoltasi avanti la giudice dichiaratosi incompetente è questi a dover decidere avendo la sua pronuncia natura decisoria), [REDACTED] srl deve essere condannata a rifondere le spese di lite a controparte con liquidazione come da dispositivo.

P.Q.M

definitivamente pronunciando nella causa iscritta al n. 285/2024 RG, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

- in accoglimento del ricorso, accerta la discriminatorietà della condotta tenuta da [REDACTED] Srl consistita nell'inadempimento all'obbligo di adottare "ragionevoli accomodamenti" prescritti dall'art. 3, comma 3 bis, Dlgs 216/2003 e nel trasferire il ricorrente dalla sede di lavoro originaria a Gallarate;
- per l'effetto, ordina a [REDACTED] di cessare la condotta discriminatoria, ordinando alla resistente la reintegrazione del ricorrente presso l'impianto di Domodossola e di adottare i ragionevoli accomodamenti previsti dalla legge, volti ad adibire il lavoratore a mansioni che siano idonee al suo stato di disabilità ed alla sua professionalità;
- dichiara illegittimo il collocamento in congedo non retribuito del ricorrente tra il 6 e il 19 novembre 2023 e, per l'effetto, condanna [REDACTED] a corrispondere al ricorrente la corrispondente somma pari ad € 1.095,97 lordi, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;
- condanna altresì [REDACTED] a pagare al ricorrente, a titolo di risarcimento danni, la somma di € 27.000,00, oltre interessi legali dalla data della presente sentenza al saldo.



Sentenza n. 38/2026 pubbl. il 10/03/2026

RG n. 285/2024

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 10/03/2026

Condanna parte resistente a rifondere al ricorrente le spese di lite che liquida in Euro 9.257 per competenze ed € 259 per spese, oltre rimborso forfettario al 15%, Iva e Cpa come per legge.

Verbania, 10.3.2026

Il Giudice
Claudio Michelucci

