



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BARI
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale di Bari, in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Emanuela Foggetti, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta al n. 12863/2024 R.G., chiamata all'udienza del 15/9/2025, promossa da:

██████████ rappresentato e difeso dagli avv.ti E. Sbarra e S. Natola

Ricorrente

C O N T R O

██████████ ████████ in persona del Presidente e legale rappresentante *p.t.*, rappresentata e difesa dall'avv. ██████████

Resistente

Oggetto: ricorso per discriminazione ex art. 28 D.lgs. n. 150/2011

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex art. 28 D.lgs. n. 150/2011 depositato in data 21/10/2024, parte ricorrente, come in epigrafe indicata, conveniva in giudizio ██████████ deducendo di essere alle dipendenze della stessa dal 5/4/2018, con inquadramento nel secondo livello del CCNL "Servizi di Nettezza Urbana – Aziende Private FISE", con mansioni di operatore ecologico, addetto alla raccolta differenziata porta a porta dei rifiuti solidi urbani.

Esponendo il ricorrente che, sin dall'assunzione, aveva svolto con continuità e diligenza attività lavorativa particolarmente gravosa, consistente nella conduzione da solo di un piccolo mezzo con cassone e nella movimentazione manuale di centinaia di cassoni per la raccolta dei rifiuti, con rilevante sforzo fisico, percorrendo quotidianamente in media 40-50 km su un territorio urbano densamente abitato e commercialmente attivo;

Allegava, altresì, che, in seguito all'aggravarsi delle proprie condizioni di salute e del

riconoscimento di una patologia cardiaca, in ragione della quale aveva subito diversi interventi chirurgici, in data 20/2/2024, segnalava alla datrice di lavoro la necessità di una riduzione del carico di lavoro onde evitare accentuazioni delle aritmie già presenti e che, in data 16/5/2024, la Commissione Medica Provinciale lo aveva riconosciuto idoneo alla mansione di autista-raccoglitore, ma con esclusione della movimentazione di carichi superiori ai 10 kg.

Lamentava che, nonostante le ripetute segnalazioni difensive e le certificazioni mediche acquisite ed esibite, la società datrice di lavoro aveva continuato ad adibire il ricorrente alle medesime mansioni che comportano quotidianamente la conduzione da solo di un mezzo piccolo con cassone e la raccolta di rifiuti porta a porta in una zona di grandi dimensioni, quale è quella n. 4, che comprende ben n. 49 strade ed aggiungeva che, con nota datata 13/6/2024, i procuratori di parte ricorrente comunicavano alla resistente che le condizioni di salute del [REDACTED] avrebbero necessitato di accorgimenti tali da rendere le stesse compatibili con l'attività lavorativa, suggerendo l'adibizione a mansioni meno gravose, quali lo spazzamento e lo svuotamento di cestini urbani.

E tuttavia, deduceva che parte datoriale non aveva adottato alcun accomodamento ragionevole ai sensi della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, aggravando anzi l'onerosità della prestazione lavorativa mediante l'assegnazione di ulteriori zone di raccolta e l'estensione dell'orario e delle aree di competenza, anche in supplenza di altri operatori ed evidenziava che la medesima attività di raccolta di rifiuti porta a porta veniva svolta da tutti i lavoratori dipendenti della convenuta che non si trovavano in condizioni di disabilità.

Da ultimo, affermava che, in data 18/9/2024, veniva convocato dai propri superiori per sottoscrivere un verbale di conciliazione, con cui gli veniva proposto un aumento dell'orario settimanale da 25 a 36 ore, a fronte della rinuncia a qualsivoglia pretesa economica o risarcitoria maturata; proposta che definiva unilaterale e mai condivisa.

Riteneva il ricorrente che la condotta datoriale integrasse una discriminazione fondata sul d. lgs. n. 216/2003, avendo la datrice di lavoro aggravato le condizioni di lavoro proprio a seguito della comunicazione delle patologie invalidanti, omettendo ogni forma di tutela o adattamento organizzativo. Concludeva, rassegnando le seguenti conclusioni:

“ 1. *Dichiarare illegittimo e discriminatorio il diniego dei ragionevoli accomodamenti*

richiesti dal sig. [REDACTED]

2. Conseguentemente, quale rimozione del comportamento discriminatorio, adibire il ricorrente a mansioni confacenti il suo stato di salute;

3. Condannare altresì la convenuta al risarcimento del danno da discriminazione da liquidarsi sulla base dei criteri di effettività, proporzionalità e dissuasività di cui all'art. 17 della Direttiva 78/2000/CE e dell'art. 28 co.5, 6 e 7 del D.Lgs. 150/2011 nella misura minima pari ad € 9.000,00; oltre il risarcimento del danno patito sino all'effettivo ripristino di condizioni di lavoro adeguate, da liquidarsi con lo stesso criterio enunciato in ricorso; ovvero altra somma maggiore o minore che il Giudice riterrà di giustizia", con vittoria delle spese di lite da distrarsi.

Resisteva la parte convenuta, eccependo in via preliminare l'inammissibilità/improcedibilità del ricorso proposto ex art. 28 d.lgs. n. 150/2011, contestando la sussistenza di una discriminazione indiretta nell'assegnazione delle mansioni per motivi di salute; nel merito, chiedeva il rigetto del ricorso, in quanto infondato. In particolare, sosteneva che le condizioni di salute di cui il lavoratore è portatore non sarebbero tali da integrare una condizione di disabilità ai sensi della normativa antidiscriminatoria, non potendosi ritenere che la patologia da cui è affetto il [REDACTED] costituisca una limitazione duratura e significativa dell'attività lavorativa, anche alla luce del provvedimento del Collegio medico provinciale dell'ASL di Bari del 16/5/2024 che ha ritenuto il ricorrente "idoneo alla mansione specifica di Autista Raccoglitore: Esclusione della MMC superiore a 10 KG per tre mesi, rivalutazione del caso da parte del Medico Competente allo scadere di tale periodo aa decorrere dalla data del presente provvedimento"; per converso, affermava che il [REDACTED] aveva piuttosto lamentato un inadempimento contrattuale del datore di lavoro rispetto ad obblighi imposti dal giudizio di idoneità alle mansioni con limitazione e quindi in violazione dell'art. 2087 c.c. e del d.lgs. n. 81/2008.

Parte resistente, inoltre, escludeva la sussistenza di comportamenti discriminatori diretti o indiretti, sottolineando come le mansioni assegnate al ricorrente sarebbero compatibili con il suo stato di salute e che l'organizzazione del lavoro risponde a criteri generali, non personalizzati, validi per tutti i dipendenti.

Con note depositate in data 12/3/2025, parte ricorrente depositava verbale INPS datato

3/2/2025 per il riconoscimento del collocamento mirato.

Fallito il tentativo di conciliazione, all'udienza odierna, fissata per la discussione, la causa, ritenuta matura per la decisione, è stata decisa come da sentenza con motivazione contestuale.

L'eccezione di inammissibilità/improcedibilità della domanda, in ragione della insussistenza di una discriminazione indiretta nell'assegnazione delle mansioni sollevata da parte resistente è infondata e va disattesa.

Ed invero, osserva il Tribunale che è pacifico in atti che:

- 1) il ricorrente è affetto da una patologia cardiaca in ragione della quale ha subito diversi interventi chirurgici (cfr. all.n. 3 ricorso);
- 2) con provvedimento datato 1/4/2024, l'INPS comunicava al ricorrente la liquidazione dell'assegno di invalidità cat. IO con decorrenza 1/4/2024 (cfr. all. n. 7 ricorso);
- 3) con provvedimento datato 16/5/2024, la Commissione Medica Provinciale lo ha ritenuto *“Idoneo alla mansione specifica di Autista raccoglitore con limitazione: esclusioni dalla MMC > a 10 Kg per tre mesi. Rivalutazione del caso da parte del Medico Competente allo scadere di tale periodo a decorrere dalla data del presente provvedimento”* (cfr. all.n. 3 memoria);
- 4) con verbale datato 3/2/2025 veniva riconosciuto il collocamento mirato nei confronti del ricorrente (cfr. all. note 12/3/2025).

Tanto premesso, è convincimento del Tribunale che lo stato di salute del ricorrente integri la nozione eurounitaria di disabilità di cui alla direttiva 2000/78/CE e rientri nell'alveo del D. Lgs. n. 216/2003 attuativo, diretto a garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; ed invero, la situazione di “disabilità” è pacificamente attestata dall'Istituto previdenziale, con nota dell'1/4/2024 (cfr. all.n. 7 ricorso) nonché con verbale datato 3/2/2025, rilasciato dal medesimo Istituto ed allegato alle note depositate da parte ricorrente in data 12/3/2025 (cfr. allegati parte ricorrente).

In particolare, è noto come la giurisprudenza europea abbia esteso la tutela antidiscriminatoria alle situazioni di malattia, dovendosi interpretare “la nozione di handicap” di cui alla Direttiva 2000/78/CE nel senso di includervi la malattia, qualora,

per un periodo considerevole, costituisca una limitazione alla piena ed effettiva partecipazione del lavoratore alla vita professionale.

Orbene, non vi è chi non veda che la patologia cardiaca che affligge il ricorrente *“pregressa ablazione chirurgica per flutter- fibrillazione atriale, pregressa ablazione percutanea di via nodale lenta per tachicardia parossistica sopraventricolare, cardiopatia valvolare mitralica sottoposta a plastica valvolare”* - che integra una menomazione fisica duratura - ostacola la piena ed effettiva partecipazione del lavoratore alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori non affetti da simili limitazioni nello svolgimento delle mansioni di operatore ecologico addetto alla raccolta porta a porta.

In tale contesto, l'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216/2003, attuativo della direttiva 2000/78/CE, 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 legge 3/3/2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena uguaglianza con gli altri lavoratori”*.

Per stessa definizione normativa è, pertanto, discriminatoria la condotta del datore di lavoro che non adotti i *“ragionevoli accomodamenti”*, volti a garantire al lavoratore disabile parità di trattamento rispetto agli altri lavoratori.

Ai fini della delimitazione della nozione di accomodamenti ragionevoli e degli oneri che essi implicano a carico del datore di lavoro, è bene considerare che, come opportunamente precisato dalla recente sentenza della Corte di Cassazione n. 6497/2021, per accomodamenti devono intendersi adeguamenti, *lato sensu*, organizzativi che il datore di lavoro deve porre in essere al fine di *“garantire il principio della parità di trattamento dei disabili”* e che si caratterizzano per la loro *“appropriatezza”*, ovvero per la loro idoneità a consentire alla persona svantaggiata di svolgere l'attività lavorativa e ciò entro il limite, rinvenibile nella definizione della Convenzione ONU del 2006, che tale accomodamento non imponga *“un onere sproporzionato o eccessivo”*, come quando richieda *“un onere finanziario sproporzionato”*, ma con la precisazione che la soluzione non è sproporzionata allorché

l'onere sia compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.

Quanto all'ulteriore requisito della ragionevolezza, i giudici di legittimità hanno chiarito che esso è dotato di autonoma valenza letterale, atteso che se l'unica ragione per esonerare il datore di lavoro dal porre in essere l'adattamento, fosse l'onere "sproporzionato", allora non sarebbe stato necessario aggiungere il "ragionevole"; inoltre, la Suprema Corte ha evidenziato che se può sostenersi che ogni costo sproporzionato, inteso nella sua accezione più ampia di "eccessivo" rispetto alle dimensioni ed alle risorse finanziarie dell'impresa, renda l'accomodamento di per sé irragionevole, non è necessariamente vero il contrario, perché non può escludersi che, anche in presenza di un costo sostenibile, circostanze di fatto rendano la modifica organizzativa priva di ragionevolezza, avuto riguardo, ad esempio, all'interesse di altri lavoratori eventualmente coinvolti.

Dalla connotazione della ragionevolezza come espressione dei più ampi doveri di buona fede e correttezza nei rapporti contrattuali, la Corte di Cassazione ha tratto indicazioni metodologiche utili per orientare prima il destinatario della norma ad individuare il comportamento dovuto e poi, eventualmente, il giudice, al fine di misurare l'esattezza dell'adempimento dell'obbligo di accomodamento nella concretezza del caso singolo e ciò ha fatto, ricorrendo a quella ricca giurisprudenza che identifica la buona fede oggettiva o correttezza come criterio di determinazione della prestazione contrattuale, costituendo fonte di integrazione del comportamento dovuto che impone a ciascuna delle parti di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra, ponendo metodologicamente al centro dell'operazione interpretativa l'esigenza di una valutazione comparata di tutti gli interessi in gioco, al fine di un bilanciato contemperamento.

Nel caso degli accomodamenti occorre, dunque, soppesare gli interessi giuridicamente rilevanti delle parti coinvolte: l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente con il suo stato fisico e psichico, in una situazione di oggettiva ed incolpevole difficoltà; poi l'interesse del datore a garantirsi comunque una prestazione lavorativa utile per l'impresa, tenuto conto che l'art. 23 Cost. vieta prestazioni assistenziali, anche a carico del datore di lavoro, se non previste per legge (Cass. SS.UU. n. 7755/1998 cit.) e che la stessa direttiva 2000/78/CE, al suo considerando 17,

“non prescrive... il mantenimento dell'occupazione... di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione”.

Secondo la Corte di Cassazione non può, infine, aprioristicamente escludersi che la modifica organizzativa coinvolga, in maniera diretta o indiretta, altri lavoratori, sicché, in tal caso, fermo il limite non valicabile del pregiudizio a situazioni soggettive che assumano la consistenza di diritti soggettivi altrui, occorrerà valutare comparativamente anche l'interesse di costoro. All'esito di questo complessivo apprezzamento, con la richiamata pronuncia si è, pertanto, ritenuto 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"*.

Sotto il profilo dell'onere della prova, i Giudici di legittimità hanno stabilito che *“dal punto di vista del riparto degli oneri probatori, 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; in tale situazione di riparto non è certo 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 repêchage, né spetta al lavoratore, o tanto meno al giudice, individuare in giudizio quali potessero essere le possibili modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro”*, dovendosi in mancanza presumere il carattere discriminatorio della condotta (Cass. n. 12270/2025).

Ancora, sotto tale profilo, si richiama il principio di diritto affermato dalla Suprema Corte nella sentenza n. 23338/2018, in virtù del quale: *“il lavoratore deve provare il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione; il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata*

operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione, (cfr. Cass. n. 14206/13 coerente con le indicazioni espresse dalla Corte di Giustizia 17.7.08, C303/06 Colemann. 10.7.08 C-54/07 Fe., 16.7.15 C- 83/14 Ch.).”

Ed invero, nell'ambito del giudizio antidiscriminatorio l'attore ha soltanto l'onere di fornire elementi di fatto, anche di carattere statistico, idonei a far presumere l'esistenza di una discriminazione, ma non è affatto previsto che i dati statistici debbano assurgere ad autonoma fonte di prova; conseguentemente, qualora il dato statistico fornito dal ricorrente indichi una condizione di svantaggio per un gruppo di lavoratori, è onere del datore di lavoro dimostrare che le scelte sono state invece effettuate secondo criteri oggettivi e non discriminatori (cfr. art. 8 Direttiva 2000/78/CE e Paragrafo 15 dei "considerando").

Quanto all'agevolazione probatoria in favore del soggetto che lamenta la discriminazione è stato evidenziato (cfr. Cass. 27.9.2018 n. 23338, Cass. 12.10.2018 n. 25543) che le direttive in materia (n. 2000/78, così come le nn. 2006/54 e 2000/43), come interpretate dalla Corte di Giustizia ed i decreti legislativi di recepimento impongono l'introduzione di un meccanismo di agevolazione probatoria o alleggerimento del carico probatorio gravante sull'attore *“prevedendo che questi allegghi e dimostri circostanze di fatto dalle quali possa desumersi per inferenza che la discriminazione abbia avuto luogo, per far scattare l'onere per il datore di lavoro di dimostrare l'insussistenza della discriminazione”*, (cfr. Cass. n. 14206 del 2013, in materia di discriminazione di genere), con l'ulteriore precisazione che *"nulla ... autorizza a ritenere il suddetto regime probatorio applicabile solo all'azione speciale e, del resto, una interpretazione in senso così limitativo confliggerebbe con i principi posti dal legislatore comunitario"*. L'agevolazione probatoria in tanto può realizzarsi in quanto l'inversione dell'onere venga a situarsi in un punto del ragionamento presuntivo anteriore rispetto alla sua completa realizzazione secondo i canoni di cui all'art. 2729 c.c., finendosi altrimenti per porre a carico di chi agisce l'onere di una prova piena del fatto discriminatorio, ancorché raggiunta per via presuntiva.

Il lavoratore deve provare il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori

del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione; il datore di lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione (cfr. Cass. n. 14206/13 coerente con le indicazioni espresse dalla Corte di Giustizia 17.7.08, C303/06 Coleman, 10.7.08 C-54/07 Fe., 16.7.15 C- 83/14 Ch.).

Quali che siano i termini in cui si declina la prova semipiena di cui è onerato il ricorrente, se prova di una porzione di fattispecie, o prova di probabilità "attenuata" del nesso causale, ciò che è significativo è che al raggiungimento della stessa si sposta sul convenuto (resistente) il rischio della mancata controprova dell'insussistenza del nesso di causalità tra la disparità ed il fattore (in aggiunta al rischio delle mancata prova della sussistenza di fatti impeditivi, come da regime ordinario). Se quest'ultimo onere non è assolto, la regola di giudizio applicabile determinerà l'accoglimento del ricorso, benché gli elementi di fatto dedotti dal ricorrente lascino un margine di incertezza circa la sussistenza di tutti i fatti costitutivi della fattispecie discriminatoria. Ciò consente di ritenere, pertanto, che, nel regime speciale applicabile nei giudizi antidiscriminatori, si configuri un'inversione, seppure parziale, dell'onere probatorio. Si ritiene che si configuri una "presunzione" di discriminazione indiretta qualora sia accertato che l'applicazione del criterio astrattamente neutro pregiudichi in percentuale molto più elevata i soggetti portatori in fattore di rischio rispetto ai non portatori. Solo laddove questo fatto sia accertato, spetta al datore di lavoro dimostrare il contrario (cfr. CGUE C226-98 11, in materia di discriminazione per sesso). Laddove si afferma che il datore debba provare "il contrario", ci si riferisce sia alla prova contraria della sussistenza dei fatti costitutivi (ad esempio, la disparità di trattamento non è collegata al criterio o l'impatto pregiudizievole del criterio è smentito sulla base di altri dati statistici, da cui risulti "meno che particolare"), sia alla prova dei fatti impeditivi, di cui il datore è gravato in base alle regole generali. La prova della sussistenza di cause di giustificazione non può qualificarsi come prova contraria dell'insussistenza di un fatto

costitutivo della fattispecie: non smentisce l'impatto pregiudizievole del criterio, lo scrimina.

Nella fattispecie in esame, la società non ha fornito alcuna prova concreta di aver tentato un adattamento della mansione alle condizioni psico-fisiche del ricorrente, né ha dimostrato l'impossibilità tecnica od organizzativa di adibire il lavoratore a compiti alternativi, quali lo spazzamento o il presidio dei cestini urbani. Il comportamento datoriale si è, pertanto, tradotto in una sistematica e crescente assegnazione di compiti incongrui rispetto allo stato di salute del lavoratore, aggravando l'esposizione a rischi e comportando un peggioramento della sua condizione fisica.

Va, inoltre, rilevato che l'assegnazione giornaliera di un numero eccessivo di cassonetti, nonché l'estensione a nuove zone e località (tra cui Quasano), hanno determinato un'oggettiva forzatura dei limiti imposti dal giudizio medico-legale, con percorrenze medie giornaliere di 40-50 km e movimentazione di notevoli quantitativi di rifiuti – richiesti, si badi bene, nella stessa misura ai lavoratori non portatori del fattore di rischio - di certo superiori ai 10 kg o comunque, anche se non superiori ai 10 kg, da ritenersi comunque gravosi in considerazione della severa patologia cardiaca, in quanto provenienti da numerose attività commerciali, in aperto contrasto con le prescrizioni sanitarie.

La condotta della datrice di lavoro appare, dunque, idonea a integrare una discriminazione indiretta fondata sulla disabilità, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 216/2003, risultando la violazione della normativa antidiscriminatoria di fonte europea e nazionale.

In particolare, dall'art. 2 lett. a) dello stesso d. lgs. n. 216/2003 si ricava la nozione di discriminazione diretta che deve ritenersi esistente quando, in ragione dell'handicap, una persona è stata trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; mentre, secondo l'art. 2 lett. b), la discriminazione è indiretta, come nel caso di specie, se la condotta datoriale, apparentemente neutrale, abbia messo la persona disabile in una situazione di particolare svantaggio rispetto alle altre persone.

Nella nozione di discriminazione di cui in questa sede si discute, è insito, pertanto, il trattamento pregiudizievole posto in essere da un datore di lavoro verso un lavoratore in

ragione del fattore di rischio di cui egli è portatore ed il concetto di discriminazione comporta la lesione del principio di parità affermato dall'art. 1 del D. lgs. n.276/2003, perché determina sempre una differenza fra il trattamento svantaggioso che è stato riservato al lavoratore ed il trattamento che gli sarebbe stato riservato se la sua qualità personale, considerata dalla legge come un fattore discriminatorio, avesse inciso oggettivamente sulla scelta sottesa all'atto datoriale.

L'art. 3 del d. lgs. n. 216/2003 così recita: "*Il principio di parità di trattamento è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:...b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento*".

Nel caso di specie, la società resistente, a fronte della nota datata 13/6/2024 con cui i procuratori del ricorrente sollecitavano l'adozione di mansioni meno gravose e compatibili con le limitazioni dovute alla patologia cardiaca di cui il ricorrente è portatore, non solo ha omesso ogni intervento organizzativo, ma ha ulteriormente aggravato il carico del dipendente, assegnandogli ulteriori zone e incarichi di raccolta in aggiunta a quelli ordinari, anche in territori non rientranti nella sua area di competenza originaria, circostanza questa rimasta incontestata da parte della resistente.

Tale condotta integra una violazione degli obblighi di accomodamento ragionevole imposti dalla normativa sopra richiamata.

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che la mancata adozione di tali accomodamenti, in presenza di disabilità, integra una discriminazione indiretta – l'applicazione indistinta di regole e prassi - ai sensi degli artt. 2 e 3 del d.lgs. n. 216/2003, in quanto espone il lavoratore disabile ad un trattamento deteriore rispetto ai colleghi (Cass. Civ. sez.lav., 2 maggio 2024, n. 11731).

Non è quindi sufficiente, per il datore di lavoro, allegare le difficoltà che possono sorgere nell'operare nel senso richiesto dal ricorrente, ma occorre dimostrare che le difficoltà lamentate siano tali da determinare costi insostenibili o irragionevoli, o una destabilizzazione dell'assetto organizzativo dell'azienda, o che si tratti di andare ad incidere sull'interesse degli altri lavoratori (Cass. n. 27243/2018).

Alla luce di tali principi si ritiene che la società convenuta non abbia dato prova di avere compiuto uno sforzo adeguato, nel senso di proporre al lavoratore una mansione

alternativa, adatta alla sua professionalità e diversa anche nelle modalità dalle mansioni attualmente svolte dallo stesso. Né la parte resistente ha compiutamente argomentato sull'impossibilità di organizzare il lavoro secondo turni diversi o, in alternativa, sull'eccessiva onerosità finanziaria di tale soluzione.

In definitiva, l'avere adibito il lavoratore alle medesime mansioni di operatore ecologico, occupandosi della raccolta differenziata porta a porta dei rifiuti urbani, senza tenere in debita considerazione il quadro patologico del [REDACTED] compiutamente documentato alla datrice di lavoro, rappresenta una condotta discriminatoria da parte della convenuta che non ha dimostrato di avere adottato ragionevoli accomodamenti per adibire il lavoratore a mansioni confacenti alle sue condizioni di salute. Ne discende l'accoglimento del ricorso che determina l'accertamento della condotta discriminatoria e l'ordine di sua cessazione, al quale il datore di lavoro è tenuto a dare esecuzione con condotte volte ad adottare i ragionevoli accomodamenti previsti dalla legge, per adibire il lavoratore a mansioni che siano idonee al suo stato di disabilità, anche in rapporto alla sua professionalità.

Quanto alla domanda di risarcimento del danno, si osserva.

Con il d.lgs. n. 216/2003, il legislatore ha dato attuazione alla direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ed ai commi 5 e 6 dell'art. 4, nel testo originario, ha previsto che *“Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. 6. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno di cui al comma 5, che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento”*; i commi surrichiamati sono stati abrogati dall'art. 34 d.lgs. n. 150/2011 di riduzione e semplificazione dei riti e contestualmente il legislatore delegato all'art. 28 ha dettato una disciplina comune delle controversie in materia di discriminazione e, quanto ai poteri del giudice da esercitare in

caso di accertamento della discriminazione, ha sostanzialmente trasfuso nei commi 5 e 6 la previgente disciplina.

Sotto tale profilo, inoltre, si richiama il principio di diritto affermato di recente dai Giudici di legittimità – cui questo Giudicante intende dare continuità- in virtù del quale:

“... nell’interpretare la disposizione in parola, sia pure in fattispecie nella quale veniva in rilievo un’azione proposta dall’organizzazione sindacale non dal singolo lavoratore discriminato, le Sezioni Unite (Cass. S.U. n. 20819/2021) hanno osservato che la previsione del risarcimento del danno non patrimoniale, pur non potendo essere ricondotta nell’alveo dei cosiddetti danni punitivi in senso proprio, va letta alla luce della clausola 17 della direttiva 2000/78/CE secondo cui Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive; hanno, quindi, evidenziato che il rimedio alla discriminazione deve rispondere ai requisiti stabiliti dal diritto unionale, e deve essere effettivo, proporzionale, dissuasivo perché il principio di effettività è funzionale a garantire il raggiungimento degli scopi perseguiti dall’Unione, rafforza i diritti riconosciuti dalle direttive e ha anche la funzione di anticipare la soglia della tutela apprestata;

ne hanno tratto la conseguenza che, in tema di discriminazione, il risarcimento del danno non patrimoniale è caratterizzato da una connotazione dissuasiva, tanto che può essere riconosciuto nei casi di discriminazione collettiva, anche in assenza di un soggetto immediatamente identificabile;

4.1. si tratta di principi che si armonizzano con l’interpretazione del diritto eurounitario fornita dalla Corte di Giustizia che, sempre in tema di diritto antidiscriminatorio, nell’interpretare l’art. 15 della direttiva 2000/43, sovrapponibile all’art. 17 della direttiva 2000/78, ha sottolineato che il sistema delle sanzioni istituito nell’ordinamento giuridico dello Stato membro deve assicurare una tutela giuridica effettiva ed efficace e <<La severità delle sanzioni deve essere adeguata alla gravità delle violazioni che esse reprimono e comportare, in particolare, un effetto realmente

deterrente, fermo restando il rispetto del principio generale della proporzionalità >> (Corte di Giustizia 15 aprile 2021 in causa C – 30/19);

4.2. d'altro canto questa Sezione (Cass. n. 31071/2021), nel ritenere esente da errori giuridici la decisione della Corte territoriale che, in quel caso, aveva riconosciuto il danno non patrimoniale equitativamente determinato in considerazione della gravità della discriminazione subita, dopo aver evidenziato che << in materia di liquidazione del danno non patrimoniale, costituisce oramai regola di diritto vivente la ristorabilità della lesione di valori costituzionalmente garantiti, dei diritti inviolabili e dei diritti fondamentali della persona, in particolare dei diritti all'integrità psico-fisica e alla salute, all'onore e alla reputazione, all'integrità familiare, allo svolgimento della personalità ed alla dignità umana>>, ha aggiunto che <<la non patrimonialità – per non avere il persona un prezzo- del diritto leso, comporta che, diversamente da quello patrimoniale, il ristoro pecuniario del danno non patrimoniale non può mai corrispondere alla relativa esatta commisurazione, imponendosene pertanto la valutazione equitativa (per tutte: Cass., SS.UU. n. 26972 del 2008)>> ed infine ha ritenuto che << l'atto discriminatorio è lesivo della dignità umana ed è intrinsecamente umiliante per il destinatario e ciò sorregge adeguatamente l'esercizio del potere discrezionale di valutazione equitativa>>;

4.3. la sentenza impugnata, quanto al danno non patrimoniale, si limita ad affermare che << non vi è da liquidare un danno morale, non adeguatamente provato>>, e, pertanto, non è conforme ai principi di diritto sopra richiamati, ai quali il Collegio intende dare continuità, perchè non tiene conto: della disciplina specifica dettata dall'art. 28 del d.lgs. n. 150/2011, che fa espresso riferimento al danno non patrimoniale; della risarcibilità di detto danno, da liquidare in via equitativa, nei casi in cui venga in rilievo la lesione di diritti costituzionalmente garantiti; del carattere anche dissuasivo di detto risarcimento, da riconoscere al fine di garantire l'effettività dei diritti riconosciuti dall'ordinamento eurounitario; della possibilità che il danno, seppure non in re ipsa, venga provato ricorrendo al ragionamento presuntivo, valorizzando la maggiore o minore gravità dell'atto discriminatorio e le ragioni che l'hanno determinato” (cfr. Cass. civ., n. 3488 dell'11/2/2025).

Alla stregua delle considerazioni che precedono, tenuto conto della condotta serbata dalla società ricorrente nonché del periodo nel corso del quale la stessa si colloca (con decorrenza da maggio 2024), si reputa equo condannare la società resistente al pagamento nei confronti del ricorrente della somma di € 7.000,00 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale per la condotta discriminatoria posta in essere. In definitiva, l'inerzia datoriale, unita all'aggravamento delle condizioni di lavoro successivo alla comunicazione dello stato di salute del ricorrente, realizza un trattamento oggettivamente peggiorativo in violazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione, da cui consegue il diritto del lavoratore alla cessazione della condotta illecita, alla sua ricollocazione in mansioni compatibili con il proprio stato di salute e al risarcimento del danno patito nella misura pari ad € 7.000,00. Le spese di giudizio seguono la soccombenza e vanno liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

IL TRIBUNALE DI BARI

in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Emanuela Foggetti, in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto con atto depositato in data 21/10/2024 da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED] così provvede:

accoglie il ricorso e, per l'effetto, ordina a [REDACTED] di cessare la condotta discriminatoria, adottando 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;

condanna parte resistente al pagamento nei confronti del ricorrente della somma di € 7.000,00 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale;

condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite che liquida in euro 4.000,00, oltre rimborso forfettario spese generali, iva e cap, come per legge, con distrazione.

Bari, 15/9/2025

Il Giudice

Dott.ssa Emanuela Foggetti

