



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

Composta da:

Dott. Fabrizio Aprile	PRESIDENTE
Dott.ssa Silvia Casarino	CONSIGLIERA Rel.
Dott. Lorenzo Audisio	CONSIGLIERE

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa di lavoro iscritta al n. **361/2025** R.G.L. promossa da:

*Parte\_1* residente in Castiglione Torinese, in proprio e quale legale rappresentante di *Controparte\_1* con sede in Settimo Torinese (TO), Via Regio Parco n. 2, rappresentato e difeso dell'Avv. Luca Fazzini per procura in atti

**APPELLANTI/APPELLATI INCIDENTALI**

**CONTRO**

*Controparte\_2*, residente in Volpiano (TO), Via Trento n. 115, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Salvatore Nicola, Stefano Nicola e Manuela Mola per procura in atti

**APPELLATA/APPELLANTE INCIDENTALE**

**Oggetto: impugnazione di licenziamento per inidoneità sopravvenuta alla mansione**

**CONCLUSIONI**

**Per l'appellante:** come da ricorso depositato in data 8.7.2025

**Per l'appellata:** come da memoria depositata in data 20.10.2025

**FATTI DI CAUSA**

Con ricorso al Tribunale di Ivrea, *Controparte\_2* ha chiamato in giudizio *Parte\_1* [...], titolare di studio dentistico alle dipendenze del quale aveva lavorato con mansioni di assistente alla poltrona con contratti a tempo determinato dal 15.9.2010 al 1°9.2011, dal 1°9.2011 al 23.12.2011, dal 9.12.2012 al 31.12.2012, quest'ultimo

contratto trasformato a tempo indeterminato, sino al 29.1.2024, quando era stata licenziata per inidoneità sopravvenuta alla mansione, impugnando il licenziamento.

La ricorrente, esponendo di essere portatrice di handicap, ha dedotto la natura discriminatoria e ritorsiva del licenziamento e la sua illegittimità per mancanza di giustificazione ed ha chiesto al Tribunale di ordinare al convenuto di reintegrarla nel posto di lavoro e di condannarlo a pagarle le retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della reintegra e di condannarlo a pagarle le retribuzioni non percepite nel periodo 13.12.2023-29.1.2024, durante il quale era stata sospesa dal servizio all'esito della visita medica periodica dell'11.12.2023 che l'aveva giudicata temporaneamente inidonea alla mansione specifica per mesi tre, giudizio medico poi modificato - a seguito di ricorso proposto dalla lavoratrice ai sensi dell'art. 41, 9° comma, d. lgs. 81/2008 - dallo *CP\_3* in data 24.1.2024, che l'aveva ritenuta idonea con limitazioni.

Il convenuto ha resistito alla domanda e ne ha chiesto il rigetto.

Il Tribunale, senza svolgimento di attività istruttoria, con sentenza n. 151/2025 pubblicata il 12.5.2025: - ha accertato la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio ed ha per conseguenza condannato il convenuto a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e a pagarle un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari a euro 1.865,93 mensili dalla data del licenziamento alla data dell'effettiva reintegra; – ha condannato il convenuto a pagare alla ricorrente le retribuzioni maturate e non corrisposte nel periodo di sospensione dal lavoro dal 13.12.2023 al 29.1.2024; - ha infine condannato il convenuto a rimborsare alla ricorrente le spese di lite, liquidate, in base allo scaglione euro 26.000-euro 52.000, in euro 4.300, oltre rimborso spese generali 15%, IVA e CPA, e euro 259 per contributo unificato.

Propone appello *Parte\_1*, anche quale legale rappresentante di [...]  
*Controparte\_1* subentrata nei rapporti di lavoro già alle dipendenze di *Parte\_1*  
[...], chiedendo la riforma della sentenza; resiste l'appellata che a sua volta propone appello incidentale in relazione all'ammontare delle spese di lite liquidate dal Tribunale.

All'udienza del 30.10.2025, all'esito della discussione, la causa è stata decisa come da separato dispositivo.

## **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. La ricorrente è stata licenziata con lettera del seguente tenore: “Lei è stata assunta presso lo studio dentistico del sottoscritto Dott. *Parte\_1* a fare data dal 09/01/2012 e, sin da allora, svolge le mansioni di assistente alla poltrona quale impiegata di III livello (CCNL Studi Professionali) e, in particolare, è stata adibita nel corso del rapporto di lavoro a prestazioni quali, essenzialmente: accoglienza della persona assistita, allestimento e preparazione delle sale operative e delle strumentazioni, assistenza all’odontoiatra durante le prestazioni odontoiatriche, riordino e sanificazione delle sale operative, decontaminazione, disinfezione e sterilizzazione dello strumentario, nonché gestione del magazzino (ordine e stoccaggio materiali).

Da circa due anni Lei ha manifestato al sottoscritto la Sua difficoltà nello svolgere, in particolare, le mansioni di assistenza in ambito chirurgico, nonché più in generale tutte le prestazioni di più lunga durata, a causa di alcune problematiche di salute. A fronte di tale Suo disagio fisico e con l’intento di agevolarLa, lo scrivente l’ha adibita, quando possibile, a mansioni quali assistenza nelle visite ortodontiche, sterilizzazione dello strumentario e gestione del magazzino.

Risulta che Lei abbia richiesto e ottenuto l’accertamento dell’invalidità “con riduzione permanente della capacità lavorativa dal 74% al 99%” ai sensi degli artt. 2 e 13 della legge 118/1971 e art. 9 d.l. 509/1988.

In occasione della visita del medico competente in data 12/12/2023 nell’ambito della sorveglianza sanitaria, Lei è stata dichiarata temporaneamente inidonea alle mansioni di “addetta alla poltrona” per mesi tre (3).

Avverso tale referto del medico competente Lei ha proposto ricorso in seguito al quale è stato accertato da parte dello *Parte\_2*, con verbale del 24/01/2024, che Lei è da considerarsi idonea alla mansione con determinate limitazioni e prescrizioni, e nello specifico: evitare il mantenimento di posture fisse prolungate, consentire la possibilità di alternare la postura assisa con quella eretta, alternare compiti a diverso impegno degli arti superiori, consentire la possibilità di gestire autonomamente le pause durante l’orario di lavoro, utilizzare idonei DPI durante l’assistenza al paziente.

Ebbene, come a Lei noto, l’attività di assistente alla poltrona comporta inevitabilmente lo svolgimento di mansioni per le quali Lei è stata dichiarata inidonea, o comunque in sede di impugnazione della valutazione, idonea ma con limitazioni e prescrizioni più

*gravi e permanenti rispetto a quelle in precedenza attribuite dal medico competente aziendale.*

*Tenuto conto della nostra realtà aziendale comprensiva di soli quattro (4 compresa Lei) addetti alla poltrona (di cui uno part-time 20 ore settimanali ed uno con contratto a tempo determinato scadente il 6/4/2024) e dei ragionevoli accomodamenti già posti in essere per venire incontro al Suo disagio fisico, ci sono ad oggi evidenti e non più arginabili incompatibilità con la qualifica professionale da Lei ricoperta. In particolare si fa riferimento, tra le altre, alla specifica limitazione prescritta dallo CP\_3 per la quale Lei dovrebbe gestire autonomamente le proprie pause dal lavoro: ciò comporterebbe per lo scrivente la necessità di affiancarla costantemente ad un'altra risorsa che possa sostituirla durante le pause non previste e programmate da Lei in ipotesi effettuate durante le visite o gli interventi. Tale integrazione della forza lavoro, nell'ambito delle dimensioni della realtà aziendale del sottoscritto professionista, appare non sostenibile dal punto di vista economico finanziario.*

*Alla luce di tutto quanto sopra, lo studio dentistico Pt\_1 ritiene – a fronte riscontri medici sopracitati e delle conseguenti accertate incompatibilità - che la Sua figura professionale sia ad oggi incompatibile con le mansioni da Lei svolte.*

*Peraltro, le Sue mansioni sono già state oggetto di variazione al fine di venire incontro alle Sue esigenze di salute, pertanto non risulta ad oggi possibile per lo studio dentistico Venerito valutare per Lei diversi profili occupazionali, anche di qualifica inferiore, che possano permettere di preservare il Suo rapporto di lavoro, così come prescritto dall'art. 42 del lgs. 81/2008.*

*Tutto ciò premesso, lo studio dentistico Pt\_1 è spiacente di comunicare a mezzo della presente il licenziamento per inidoneità alla mansione”.*

**2.** Il Tribunale, esposte le vicende del rapporto di lavoro e richiamate le disposizioni e i principi applicabili alla fattispecie (art. 6 L. 604/1966 sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo, direttiva 2000/78/CE, artt. 1 e 5, d. lgs. 216/2003, art. 3 del medesimo d. lgs., con particolare riferimento all'art. 3 comma 3 bis sui “ragionevoli accomodamenti”), ha accolto il ricorso osservando che:

-la lavoratrice è portatrice di handicap, secondo la nozione ricavata dal diritto dell'Unione Europea;

-non è mai stato formulato un giudizio di inidoneità in via permanente allo svolgimento della mansione di assistente alla poltrona in quanto il medico aziendale ha ritenuto la

ricorrente inidonea alla mansione soltanto temporaneamente e lo CP\_3

riformando tale giudizio, l'ha giudicata idonea alla mansione con limitazioni;

-in particolare, lo CP\_3 ha formulato il proprio giudizio sulla base della documentazione inviata anche dal datore del lavoro e della descrizione delle mansioni da esso fornita, e detto giudizio non è stato impugnato dal datore di lavoro, come avrebbe dovuto avvenire, prima di procedere al licenziamento, in applicazione del principio di buona fede;

-la valutazione del datore di lavoro è infondata anche nel merito poiché egli non ha dedotto circostanze specifiche in relazione all'asserita incompatibilità della prescrizione relativa alla possibilità di gestire autonomamente le pause con l'esatta esecuzione della prestazione lavorativa, considerato che la gestione autonoma delle pause non comporta che essa sia rimessa all'assoluto arbitrio della lavoratrice; inoltre egli non ha illustrato le ragioni dell'asserita incompatibilità di detta prescrizione dello CP\_3 con l'organizzazione aziendale (che, a detta del convenuto, imporrebbe di avere sempre una seconda persona a disposizione pronta ad intervenire nel momento in cui la ricorrente decidesse di andare in pausa) a fronte dell'applicazione della precedente prescrizione di una pausa di cinque minuti ogni ora di lavoro, che richiedeva anch'essa di sostituire la ricorrente, essendo d'altra parte inverosimile che il lavoro di tutti i professionisti presenti nello studio fosse stato organizzato in maniera tale da avere sempre un'assistente alla poltrona libera per cinque minuti ogni ora di lavoro della ricorrente in modo da poterla sostituire, lasciandola libera di godere della pausa;

-in ogni caso, il convenuto non ha dimostrato di avere verificato, prima di procedere al licenziamento, la possibilità di adottare "ragionevoli accomodamenti" ai sensi dell'art. 3 comma 3 bis d. lgs. 216/2003, essendosi limitato ad affermare che l'organico era pieno e a formulare generiche allegazioni relative agli accorgimenti adottati nella vigenza delle precedenti limitazioni;

-inoltre, il convenuto non ha spiegato le ragioni dell'impossibilità di adottare alcune modifiche organizzative, quali una ripartizione delle diverse attività proprie delle altre assistenti alla poltrona, una riduzione dell'orario di lavoro della ricorrente, o una sua adibizione, anche parziale, alle attività di segreteria;

-il licenziamento è pertanto illegittimo e discriminatorio, con conseguente applicabilità della tutela reintegratoria "piena" prevista per il licenziamento nullo;

-spettano alla ricorrente anche le retribuzioni relative al periodo di sospensione dal servizio (13.12.2023-29.1.2024) in quanto il giudizio di temporanea inidoneità a svolgere le mansioni, formulato dal medico aziendale il 12.12.2023, è stato successivamente riformato dallo **CP\_3**

**3.** L'appellante propone cinque motivi di impugnazione.

**3.1.** Con il primo motivo sostiene che il Tribunale abbia erroneamente attribuito efficacia vincolante ai giudizi formulati dal medico competente e dallo **CP\_3** in contrasto con l'art. 41, 6° e 9° comma, d. lgs. 81/2008 e con la consolidata giurisprudenza di legittimità relativa alla possibilità, da parte del giudice, di sindacare la valutazione circa la compatibilità delle limitazioni mediche e l'organizzazione aziendale, tenuto conto che spetta al datore di lavoro – anche in considerazione della sua responsabilità ex art. 2087 c.c. - verificare se la capacità lavorativa residua sia efficacemente utilizzabile all'interno dell'organizzazione aziendale.

Secondo l'appellante il Tribunale erroneamente non ha espletato l'istruttoria (prove orali e CTU medico-legale) richiesta dalla parte convenuta nel primo grado.

**3.2.** Con il secondo motivo deduce l'erronea valutazione in merito alla compatibilità tra le limitazioni fisiche dell'appellata e le mansioni di assistente alla poltrona, così come analiticamente descritte nella memoria di costituzione di primo grado: osserva che la prescrizione relativa alla gestione autonoma delle pause è diversa dalla precedente prescrizione (che prevedeva pause di cinque minuti ogni ora), in quanto la prima, a differenza della seconda, consentiva la programmazione dell'attività e poteva essere coordinata con i tempi degli interventi garantendo la continuità dell'assistenza necessaria durante le procedure odontoiatriche, di talché la nuova prescrizione richiede l'immediata necessità di un'altra risorsa, e quindi l'assunzione di un'altra persona. Sostiene inoltre che il Tribunale abbia trascurato la prescrizione relativa all'evitare posture fisse e prolungate, anch'essa incompatibile con l'attività di assistente alla poltrona.

**3.3.** Con il terzo motivo l'appellante deduce che il Tribunale abbia erroneamente ritenuto non fornita la prova dell'impossibilità di adottare "ragionevoli accomodamenti", che, al contrario, erano stati allegati nella memoria di costituzione di primo grado al capo 22 e al paragrafo B.2. Secondo l'appellante il Tribunale non ha valutato l'aggravio (incremento del 20% dei costi del personale) che, tenuto conto delle dimensioni esigue della realtà aziendale, avrebbe comportato l'adozione di una modifica organizzativa. D'altra parte, deduce l'appellante, non sarebbe possibile adibire l'appellata a mansioni

di segreteria, essendo dette mansioni assegnate a due addette amministrative che svolgono entrambe, in modo integrato e inscindibile, sia attività di front office che attività di back office, e, a differenza dell'appellata, possiedono specifica esperienza e formazione.

**3.4.** Con il quarto motivo l'appellante sostiene che il Tribunale abbia erroneamente qualificato il licenziamento come discriminatorio, sovrapponendo il licenziamento nullo (ex art. 18 commi 1, 2 e 3 L. 300/1970) al licenziamento per inidoneità alla mansione (ex art. 18 comma 7 l. 300/1970), che, nel caso di imprese con meno di 15 dipendenti, è disciplinato dall'art. 8 L. 604/1966. Chiede che l'indennizzo previsto da detta norma sia contenuto nella misura minima.

Deduce inoltre che la lavoratrice non abbia fornito alcuna allegazione sulla sussistenza dei presupposti per la qualificazione del licenziamento in termini discriminatori ossia circa il fatto che il trattamento sfavorevole fosse riservato esclusivamente al lavoratore portatore del fattore di discriminazione e che il dipendente non portatore del fattore di discriminazione in situazione analoga non sarebbe stato licenziato.

**3.5.** Con il quinto motivo l'appellante sostiene che non spettino le differenze retributive per il periodo in cui l'appellata era stata sospesa dal servizio sulla base del giudizio del medico competente, non avendo determinato la successiva riforma di detto giudizio da parte dello CP\_3 il diritto *ex post* alla retribuzione, tenuto conto che in detto periodo la prestazione era impossibile e considerata la natura sinallagmatica del contratto di lavoro.

**4.** L'appello è infondato.

**4.1.** In relazione ai primi quattro motivi di impugnazione – concernenti la statuizione della sentenza relativa al licenziamento, e pertanto da trattare congiuntamente per la loro connessione –, premesso che l'appellante non contesta la sentenza nella parte in cui accerta che l'attuale appellata è soggetto disabile secondo la nozione del diritto dell'Unione Europea, la doglianza sulla mancanza di allegazioni attoree sul carattere discriminatorio del licenziamento in connessione con la condizione di disabilità non è fondata, avendo la lavoratrice, sin dal ricorso introduttivo, dedotto, a supporto della c.d. prova statistica prevista dall'art. 28, 4° comma, d. lgs. 150/2011, di essere l'unica dipendente portatrice di handicap, ciò che - tenuto conto che il licenziamento è stato comminato per inidoneità sopravvenuta alla mansione connessa alla patologia invalidante - deve ritenersi sufficiente per integrare le circostanze di fatto richieste dalla norma appena citata a fondamento della prova (cd. "presuntiva attenuata" rispetto ai

canoni dell'art. 2729 c.c.) del trattamento meno favorevole (rispetto a un altro dipendente non portatore di handicap), con conseguente onere del datore di lavoro di provare l'insussistenza della discriminazione.

**4.2.** È condivisibile l'osservazione dell'appellante secondo cui il giudizio medico (sia quello del medico competente che quello delle strutture pubbliche ai sensi dell'art. 5, 3° comma, L. 300/1970) non ha valore né efficacia vincolante (essendo sindacabile in sede processuale) e, comunque, anche se il giudizio medico di compatibilità con la mansione specifica che imponga limitazioni alla prestazione lavorativa non venga contestato dal datore di lavoro, non è a questo impedito di dimostrare che la capacità residua del lavoratore non è utilizzabile nell'impresa (cfr. Cass. 239/2005, Cass. 12489/2015).

Nel caso in esame, lo **CP\_3** ha formulato un giudizio di idoneità dell'appellata alla mansione di assistente alla poltrona, con alcune limitazioni (v. doc. 25 appellata), sulla base della descrizione delle mansioni della lavoratrice fornita dal datore di lavoro (v. doc. 31 appellata).

È pertanto vero che, come osservato dal Tribunale, il giudizio dello **CP\_3** si è basato non su un mansionario teorico ed astratto bensì proprio sulle mansioni svolte presso lo studio dell'appellante, come da lui stesso descritte.

Tuttavia, il fatto che si tratti di un giudizio medico fondato sulle specifiche caratteristiche dell'attività lavorativa prestata dall'appellata nello studio medico dell'appellante non impedisce a questo di valutare la compatibilità delle limitazioni imposte dallo **CP\_3** con l'organizzazione aziendale (che lo **CP\_3** non conosce e nella quale non può comunque ingerirsi), né una simile valutazione è preclusa dalla mancata impugnazione di detto giudizio medico.

Il giudizio medico, accettato dal datore di lavoro, prevede una serie di cautele da adottare per consentire lo svolgimento della mansione specifica, ma il datore di lavoro può riscontrare che le prescrizioni imposte a tale fine, tenuto conto dell'organizzazione aziendale, non sono concretamente attuabili e che, quindi, la residua capacità lavorativa non è utilizzabile.

**4.3.** Si può pure convenire con l'affermazione dell'appellante secondo cui la prescrizione dello **CP\_3** di "consentire la possibilità di gestire autonomamente le pause durante l'orario di lavoro" (a differenza di quella di "evitare il mantenimento di posture fisse e prolungate", già presente nel certificato di idoneità alla mansione del 6.12.2022, v. doc. 14 appellata, che non ha impedito lo svolgimento della prestazione



lavorativa dell'appellata) sia diversa da quella precedentemente formulata dal medico competente (che imponeva una pausa di cinque minuti ogni ora di lavoro, v. doc. 14 appellata) in quanto la mancanza di programmazione può incidere in modo più gravoso sull'organizzazione del datore di lavoro, soprattutto tenuto conto delle dimensioni ridotte dello studio odontoiatrico (avendo soltanto cinque dipendenti, di cui tre assistenti alla poltrona e due impiegate amministrative), con particolare riferimento alle visite odontoiatriche e agli interventi chirurgici.

**4.4.** La tesi difensiva dell'appellante è però infondata nella parte in cui sostiene di avere dato prova, a fronte delle limitazioni imposte dallo SPRESAL, di avere adottato i "ragionevoli accomodamenti" ex art. 3 comma 3 bis d. lgs. 216/03 o dell'impossibilità di adottarli.

**4.4.1.** In primo luogo, l'appellante, dopo il giudizio dello CP\_3 di idoneità alla mansione con limitazioni, non ha neppure tentato di adottare "ragionevoli accomodamenti": dopo avere sospeso la lavoratrice per tre mesi in base al giudizio di inidoneità temporanea formulato dal medico competente (v. lettera del 13.12.2023, doc. 23 appellata), all'esito del giudizio dello CP\_3 del 24.1.2024 di idoneità con limitazioni, con messaggio di Whatsapp del 27.1.2024 ha invitato la lavoratrice a riprendere servizio nella giornata del 29.1.2024 (v. doc. 26 appellata), per poi comunicarle in detta data il licenziamento con lettera consegnata a mani una volta giunta sul luogo di lavoro (doc. 27 appellata).

**4.4.2.** Secondo la giurisprudenza di legittimità *"In tema di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore, derivante da una condizione di handicap, 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 ricorrano i presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, ogni ragionevole accomodamento organizzativo che, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, sia idoneo a temperare, 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 lavoratori, fermo il limite invalicabile del pregiudizio alle situazioni soggettive di questi ultimi aventi la consistenza di diritti soggettivi"* (Cass. 6497/2021, conformi Cass. 15002/2023, Cass. 31471/, Cass. 35850/2023, Cass. 10568/2024, Cass. 14307/2024, Cass. 24994/2025).

Dunque, nel caso del lavoratore disabile, non è sufficiente per il datore di lavoro allegare e provare la mancanza in azienda di posti disponibili in cui ricollocarlo, come si trattasse di un ordinario obbligo di *repêchage*, essendo invece suo onere dimostrare di avere, con un comportamento positivo, ricercato possibili soluzioni e misure organizzative appropriate e ragionevoli, idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa, altrimenti preclusa, alla persona con disabilità.

**4.4.3.** Un simile onere non è stato assolto dall'appellante, non potendo – a differenza di quanto da detta parte sostenuto – considerarsi un'idonea allegazione quella formulata al capo 22) della memoria di primo grado (*“quando possibile, ossia quando non tutti gli odontoiatri erano impegnati in visite o interventi, alla Sig.ra CP\_2 veniva richiesta solo assistenza che non fosse inerente al contatto con il paziente al fine di evitarle sforzi fisici per lei significativi, oppure l'esecuzione delle pulizie e della sanificazione dello studio”*), richiamato nel paragrafo B.2. di detto atto difensivo.

Si tratta infatti di allegazione relativa alle misure adottate in relazione alle limitazioni imposte dal medico competente prima del giudizio dello CP\_3 del 24.1.2024.

Con riferimento al giudizio formulato dallo CP\_3 l'appellante non ha invece verificato la possibilità di adottare ulteriori e diverse misure: nella memoria di primo grado detta parte ha infatti sostenuto (v. il citato paragrafo B.2.) di non essere tenuta né a licenziare altre risorse per liberare una posizione lavorativa astrattamente compatibile, né a creare *ex novo* un posto di lavoro che tenesse conto delle residue capacità lavorative della dipendente, e, neppure, a riorganizzare l'attività del proprio studio in funzione della completa autonomia della lavoratrice nella gestione delle pause, in quanto ciò richiederebbe – al fine di garantire il necessario livello minimo di assistenza ai pazienti – di operare costantemente con una risorsa che possa sostituire l'appellata quando questa richieda una pausa nel corso di un'operazione, e, pertanto, l'assunzione di un'ulteriore risorsa “a supporto”, che rappresenterebbe un aumento del 20% del costo di lavoro, sforzo certamente non richiedibile al datore di lavoro.

**4.4.4.** Ribadito che il datore di lavoro, avendo licenziato la lavoratrice subito dopo avere ricevuto il certificato dello CP\_3 non ha concretamente verificato l'incidenza delle limitazioni sulla prestazione lavorativa dell'appellata, egli non ha spiegato le ragioni per cui le uniche misure idonee a fronteggiare la prescrizione relativa all'autonoma gestione delle pause fossero quelle da esso prospettate (certamente non esigibili poiché incidenti in modo rilevante sulla posizione di altri lavoratori o comportanti un onere economico sproporzionato), e non, invece, quelle enunciate dal Tribunale: “//

*datore di lavoro, invece, per assolvere l'onere sullo stesso gravante avrebbe dovuto spiegare perché non sarebbe possibile incidere sulla ripartizione delle diverse attività proprie delle altre assistenti alla poltrona, ad esempio esonerando la ricorrente da alcuni o tutti gli interventi chirurgici o ipotizzando che ella partecipi solo ad alcune fasi degli stessi. Nemmeno poi è stata ipotizzata una riduzione dell'orario di lavoro della ricorrente ovvero un'adibizione, anche parziale, alle attività di segreteria posto che, a parte la specifica competenza maturata, almeno una delle due addette alla segreteria ha svolto le mansioni di assistente alla poltrona. In detto contesto il datore di lavoro avrebbe dovuto spiegare come mai sarebbe stato irragionevole prevedere un apporto della ricorrente anche alle mansioni di segreteria, con una contestuale parziale variazione delle mansioni delle attuali addette alla segreteria (salvo ovviamente per gli aspetti contabili per i quali è necessaria una precisa preparazione), posto che la gestione degli appuntamenti e le altre attività segretariali sono attività per le quali non è necessaria una formazione particolarmente impegnativa e considerato che, per stessa ammissione del datore di lavoro, la ricorrente può svolgere detta attività senza necessità di conseguire alcuna ulteriore attestazione in ragione del suo profilo e della sua esperienza lavorativa" (v. punto 7.11 pag. 13).*

Quelle indicate dal Tribunale sono tutte misure di riorganizzazione che non modificano in modo rilevante le posizioni degli altri lavoratori e non comportano alcun onere economico aggiuntivo in capo al datore di lavoro.

In particolare, l'appellante non ha spiegato le ragioni per le quali nei momenti in cui l'appellata avrebbe avuto necessità delle pause non sarebbe stato possibile impiegare in sua sostituzione l'altra impiegata ( *Controparte\_4* ), attualmente addetta a mansioni di segretaria ma in precedenza assegnata sia ad attività di segreteria che ad attività di assistente alla poltrona (v. capi 13 e 15 memoria di costituzione di primo grado), considerato che si tratta di lavoratrice a tempo pieno (v. buste paga sub doc. 2bis appellante) e che anche l'altra lavoratrice addetta a mansioni di segreteria, [...]

*Per\_1* , ha un orario a tempo pieno (v. doc. 2 bis appellante), né perché non sarebbe stato possibile ripartire diversamente le attività tra le assistenti alla poltrona (tra cui *Controparte\_5* , anch'ella con orario a tempo pieno), considerato che, secondo la descrizione del mansionario fornita dall'appellante allo *CP\_3* l'assistente alla poltrona svolge attività diversificate e non soltanto quella relativa all'assistenza durante le visite e gli interventi chirurgici, tra cui la preparazione delle sale e la gestione del magazzino, l'ordine e lo stoccaggio materiali, attività con riferimento alle quali

l'appellante non ha dedotto profili di incompatibilità con la gestione autonome delle pause da parte della lavoratrice.

Il Tribunale ha indicato possibili modifiche organizzative che non comportano affatto la necessità di assumere un'ulteriore risorsa lavorativa e che pertanto non avrebbero inciso sul costo del lavoro e l'appellante non ha spiegato (verosimilmente anche per non avere neppure verificato la concreta frequenza delle pause e quindi l'effettiva incidenza di esse sulla prestazione dell'appellata) le ragioni della loro non fattibilità.

È pertanto condivisibile la conclusione del Tribunale sul mancato assolvimento, da parte del datore di lavoro, dell'impossibilità di adottare i "ragionevoli accomodamenti" ex art. 3 comma 3 bis d. lgs. 216/2003.

**4.5.** Quanto all'ambito di applicazione dei commi 1 e 2 dell'art. 18 L. 300/1970 (relativi alla tutela reintegratoria "piena" nei casi di nullità del licenziamento), e dei commi 7 e 8 del medesimo articolo (che prevedono la tutela reintegratoria "attenuata" per l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore), è sufficiente richiamare la giurisprudenza di legittimità secondo cui, essendo la disabilità (in forza delle disposizioni interne e sovranazionali) un fattore di discriminazione, la violazione del diritto alla parità di trattamento costituisce un atto discriminatorio (più precisamente una discriminazione diretta, in quanto la persona subisce un trattamento sfavorevole in ragione di una sua particolare caratteristica che costituisce il fattore discriminante protetto) e, quindi, nullo, con conseguente applicazione dei primi due commi dell'art. 18 (cfr. Cass. 14307/2024, che ha evidenziato che, in tal modo, la tutela prevista dal combinato disposto dei commi 4 e 7 dell'art. 18 è ormai confinata ad ipotesi residuali, ossia ai casi di inidoneità non riconducibile a una condizione di disabilità perché, ad esempio, temporanea o non qualificabile come menomazione, o in caso di mancata allegazione e prova, da parte del lavoratore, della disabilità come fattore di discriminazione).

**4.6.** Con riferimento al quinto motivo di appello, con cui viene impugnata la statuizione relativa alla condanna al pagamento delle differenze retributive per il periodo in cui l'appellata era stata sospesa dal servizio sulla base del giudizio del medico competente successivamente modificato dallo CP\_3 proprio il carattere non vincolante dei giudizi medici e la loro sindacabilità (aspetto sottolineato dall'appellante nel primo motivo di appello) comportano che, nel caso di riforma di tali giudizi, al lavoratore spetti, a titolo risarcitorio, la retribuzione che avrebbe avuto diritto di

percepire nel periodo in cui è stato illegittimamente sospeso o licenziato, rientrando ciò nel "rischio d'impresa" (cfr. Cass. 9158/2022 sul licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione).

**5.** Con l'appello incidentale l'appellata si duole che il Tribunale abbia liquidato le spese di lite al di sotto dei valori medi relativi allo scaglione euro 26.000-euro 52.000, senza fornire motivazione al riguardo, e chiede di rideterminare le spese del primo grado in euro 7.377,00, oltre all'aumento del 25% ai sensi dell'art. 4 comma 1bis D.M. 55/2014, per un totale di euro 9.221.

**6.** L'appello incidentale è fondato.

L'importo liquidato dal Tribunale in applicazione dello scaglione euro 26.000- euro 52.000 (in relazione al quale l'appellante incidentale non svolge contestazioni) in euro 4.300 oltre accessori, è di poco superiore ai valori minimi previsti per le fasi di studio, introduttiva e decisionale (pari a complessivi euro 3.689).

Tuttavia, non vi è ragione per discostarsi dai valori medi previsti per detto scaglione (né il Tribunale ha fornito motivazione al riguardo), considerato che la controversia ha richiesto lo studio e l'approntamento della difesa in relazione a diversi profili, sia in fatto che in diritto, di non bassa complessità.

Le spese del primo grado debbono pertanto essere rideterminate – come richiesto dall'appellante incidentale e in conformità alla nota spese da questa depositata, v. doc. 7 – in euro 7.377, oltre all'aumento ex art. 4, comma 1 bis, D.M. 55/2014 richiesto da detta parte nella misura del 25%, e pertanto nel complessivo importo di euro 9.221,00.

**7.** Le spese del presente grado seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo, applicando il medesimo scaglione, con la maggiorazione ex art. 4 comma 1 bis D.M. 55/2014 nella misura del 15%, in quanto nella memoria di costituzione in appello i collegamenti ipertestuali sono presenti soltanto per una parte delle produzioni in essa richiamate (più precisamente, soltanto per i documenti menzionati nel paragrafo "fatto e svolgimento del processo di primo grado", lett. A)-I), e non nelle altre parti dell'atto difensivo) e nell'indice, collegamenti, questi ultimi, che, non consentendo di "navigare" all'interno dell'atto né, quindi, di ridurre i tempi di consultazione (cfr. Cass. 21365/2023), non danno diritto all'aumento.

Al rigetto dell'appello principale consegue *ex lege* (art. 1, commi 17-18, l. 228/2012) la dichiarazione che sussistono i presupposti per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per

l'impugnazione.

**P . Q . M .**

Visto l'art. 437 c.p.c.,

respinge l'appello principale;

in accoglimento dell'appello incidentale ridetermina le spese del primo grado in euro 9.221,00, oltre rimborso forfettario, IVA e CPA;

condanna l'appellante a rimborsare all'appellata le spese del presente grado, liquidate in euro 6.946,00, maggiorati del 15% ai sensi dell'art. 4 comma 1 bis D.M. 55/2014, oltre rimborso forfettario, IVA e CPA;

dichiara la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante principale, di un importo pari al contributo unificato dovuto per l'impugnazione.

Così deciso all'udienza del 30.10.2025

**LA CONSIGLIERA Est.**

Dott.ssa Silvia Casarino

**IL PRESIDENTE**

Dott. Fabrizio Aprile