RG Nr. 68/2025

REPUBBLICA ITALIANA

In Nome del Popolo Italiano

LA CORTE D'APPELLO DI TRIESTE

- Collegio di Lavoro -

composta dai Signori Magistrati

Dr. Lucio Benvegnù	Presidente
Dr. Annalisa Multari	Consigliere rel.
Dr. Alessandra Burra	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa promossa in appello con ricorso depositato in data 30.05.2025

Da

Parte_1 **a socio unico,** in persona dei legali rappresentanti *pro tempore*, signori *[...]* *Per_1* Amministratore Unico, e *Controparte_1* , Procuratore, con sede legale a Gorizia, Via del San Michele n. 347/349, C.F. e P.IVA *P.IVA_1* rappresentata e difesa dagli avv. Mauro Dolegna (C.F.: *CodiceFiscale_1* indirizzo Pec: *Email_1* fax 0432 1632214) e Hajrije Fetahu (C.F. *C.F._2* ; pec: *Email_2* fax: 04321632214), presso lo studio dei quali, sito in Via Caccia n. 41 ad Udine, ha eletto domicilio, giusta procura alle liti rilasciata ai sensi e nei modi di cui all'art.83 cpc.,

appellante

Contro

Controparte_2 **,** nato a Gorizia il 22.09.1970 e residente ad Aquileia (UD), Piazza Fratelli Cervi n. 5, C.F. *C.F._3* , rappresentato e difeso dall'avv. Manuela Tortora, C. F. *C.F._4* , ed elettivamente domiciliato presso il di lei studio sito in Monfalcone, Via Duca d'Aosta n. 86, giusta procura a margine del ricorso ex art. 414 c.p.c. dd. 08.11.2024, che sin d'ora autorizza le notificazioni e comunicazioni inerenti al presente procedimento mediante spedizione a mezzo pec all'indirizzo di posta elettronica certificata: *Email_3*

appellato

appello avverso la sentenza n. 67/2025 del tribunale di Gorizia pubblicata il 16.04.2025 e notificata in data 5.05.2025

In punto: impugnazione licenziamento per motivo oggettivo

CONCLUSIONI

Per parte appellante:

IN VIA PRINCIPALE DI MERITO: per le ragioni tutte in fatto ed in diritto riformarsi integralmente la sentenza impugnata affermando per l'effetto la legittimità del licenziamento intimato al signor *CP_2*

Con vittoria di spese ed onorari di lite di entrambi i gradi del giudizio

IN VIA ISTRUTTORIA: ammettersi prova per interrogatorio libero delle parti, nonché per testi, sulle circostanze di causa capitolate come in *Fatto* della presente memoria e da aversi qui ritrascritte con premesso "*Vero che"* e così trasformate in altrettanti capitoli di prova.

Si indicano a testi, da sentire anche a prova contraria sui capitoli eventualmente introdotti dalla parte resistente ed eventualmente ammessi, con facoltà di contro interrogare i testi avversari i signori:

Controparte_1 , *Testimone_1* *Testimone_2* (sul solo cap. 36), *Testimone_3* *[...]* *Tes_4* *Testimone_5* , *Testimone_6* *Tes_7* , *Tes_8* , *Testimone_9* , *Testimone_10* , *Testimone_11* *Testimone_12* , *Testimone_13*

Per parte appellata:

In via principale e nel merito

Rigettarsi integralmente il ricorso proposto dall'appellante in quanto i motivi proposti risultano inammissibili e/o infondati in fatto ed in diritto e, conseguentemente, confermare la sentenza di primo grado oggetto del presente appello.

Nella denegata ipotesi di mancato riconoscimento della nullità del licenziamento per discriminazione, accogliersi la domanda avanzata in via subordinata in primo grado per insussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento e/o per il mancato rispetto dei criteri di legge ai fini dell'individuazione dei lavoratori da licenziare, domanda che viene riproposta in questa sede ai sensi dell'art. 346 c.p.c. In ogni caso

Spese di lite integralmente rifuse.

In via istruttoria

Qualora si ritenga necessario integrare l'istruttoria, si chiede l'ammissione delle istanze istruttorie non ammesse nel primo grado di giudizio e in particolare:

Si chiede assumersi prova per testi dei signori *Testimone_3* *Testimone_4*, *Testimone_5*, *Testimone_6* *Tes_7*, *Tes_8*, *Testimone_2*, *Tes_14*, *Testimone_10* e *[...]* *Tes_11* *Testimone_12*, *Testimone_1* *Controparte_1*, *Testimone_13* *Testimone_15*, dott. *Testimone_16* e di tutti i dipendenti della datrice di lavoro, previa richiesta di ordine di esibizione dei nominativi degli stessi alla resistente (richiesta di esibizione del LUL INTEGRALE), anche al fine dell'individuazione della residenza o del Comune di residenze presso la cui anagrafe effettuare le ricerche, oltre che interpello formale dei legali rappresentanti *pro tempore* della *[...]* *Parte_1* a socio unico, sulle circostanze di seguito capitolate:

1) Vero che *Parte_1* è una società che si occupa della fabbricazione di materiale plastico e chimico.

2) Vero che il ricorrente iniziava a lavorare alle dipendenze di *Controparte_3* *[...]* in data 16.05.1995, con contratto a tempo indeterminato, CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, qualifica di operaio addetto alla produzione e mansioni di addetto alle macchine garzatrici di proprietà di *Parte_2* società totalmente controllata da *CP_3* lavorando con ciclo continuo.

3) Vero che nel 2005 la produzione di tessuti dell'azienda di cui al capito che precede veniva convertita in produzione di materiali poliuretanici, con l'introduzione delle cosiddette macchine Mazzola e Fresa, la prima necessaria al taglio dei pannelli poliuretanici e la seconda necessaria alla fresatura dei blocchi.

4) Vero che nel 2008 venivano introdotti nella medesima azienda di cui al capito che precede la macchina "Robor", che ha la funzione di tagliare i pannelli con la c.d. "lama a filo", e l'impianto di schiumatura, entrambi tutt'oggi in uso presso la resistente.

5) Vero che i macchinari citati ai capitoli 3 e 4 erano stati progettati e costruiti specificatamente per le esigenze della società datrice di lavoro, al fine di semplificarne l'utilizzo ed aumentare la produttività.

6) Vero che nel contesto di rinnovamento complessivo iniziato nel 2005/2008 la allora datrice di lavoro chiedeva al ricorrente di partecipare alla progettazione della c.d. Robor, in modo da indicare al costruttore le precise esigenze di produzione e ottenere un macchinario destinato alla produzione specifica in azienda.

7) Vero che il ricorrente si prestava allo svolgimento del compito di cui al capitolo 6 e lavorava assieme al sig. *Testimone_3* , dipendente della società incaricata della realizzazione della macchina Robor.

8) Vero che dal 2005/2008 in poi la produzione registrava un'espansione che comportava l'assunzione di una decina di persone e che, per tale ragione, la resistente incaricava l'odierno ricorrente della formazione di tutti i neo assunti mediante l'affiancamento di ciascun lavoratore per circa due settimane l'uno.

9) Vero che durante tutto il periodo di lavoro il ricorrente era avviato in turno alla macchina Robor ed era designato come sostituto ufficiale nel caso di assenze di operai destinati alla Mazzola e che, pertanto, in concreto, il lavoratore veniva adibito e operava costantemente su entrambi i macchinari.

10) Vero che nel 2011 il ricorrente inizia a manifestare dei problemi di salute e gli veniva diagnosticata un'acuta epicondilite ad entrambe le braccia e ai polsi, che lo costringeva a un lungo periodo di assenza e comportava la prescrizione di limitazioni volte a limitare il sovraccarico del polso sinistro.

11) Vero che, nei fatti, le limitazioni di cui al capitolo 11 comportavano un mutamento delle mansioni del lavoratore (capitolo formulato positivamente ma teso ad ottenere una risposta negativa).

12) Vero che a seguito di un licenziamento collettivo intervenuto in data 22.07.2015, il lavoratore veniva assunto a tempo determinato da S.A.I. s.r.l. che acquisiva l'azienda gestita dal precedente datore di lavoro del ricorrente.

13) Vero che, dopo un breve periodo come lavoratore interinale di *Controparte_4* presso il complesso aziendale attualmente gestito dalla resistente, il ricorrente veniva nuovamente assunto da S.A.I. s.r.l. fino al 14.09.2016.

14) Vero che il 21.09.2016 il ricorrente era assunto a tempo indeterminato da *Controparte_5* che gestiva il complesso aziendale oggi gestito dalla resistente e che conferiva l'azienda a *[...] Parte_1*

15) Vero che, nonostante i plurimi mutamenti a livello societario, nei fatti il ricorrente continuava a svolgere le proprie mansioni sempre presso l'unità produttiva di Via del San Michele a Gorizia e ad essere addetto alle stesse mansioni, fatte salve le precisazioni di cui ai capitoli che succedono. 16) Vero che nel 2019 la società registrava un ulteriore incremento della produzione legata alla conclusione di grossi ordini di pannelli in poliuretano provenienti da una società leader mondiale

nella produzione di pale eoliche e che il ricorrente veniva spostato dalla produzione al laboratorio, dove assumeva il ruolo di addetto al laboratorio con mansioni specifiche di controllo della densità del materiale del prodotto destinato alle colate e, in generale, alle prove sul materiale da avviare in produzione.

17) Vero che, in seguito allo spostamento di cui al capitolo che precede, al lavoratore veniva richiesto di istruire due operai per sostituirlo sulle macchine Robor e Mazzola, ossia i signori *Tes_7* e *Testimone_4* .

18) Vero che, dopo un paio di mesi dall'assegnazione al laboratorio, il ricorrente veniva addetto alle campionature e alla selezione del materiale per il controllo della qualità del prodotto finale e che, nel contempo, il lavoratore si occupava del coordinamento degli operai del cliente finale, distaccati presso la sede della datrice di lavoro.

19) Vero che nel febbraio 2021 al lavoratore veniva diagnosticato il morbo di Crohn, con prescrizione di ulteriori limitazioni di mansioni da parte del medico competente.

20) Vero che nel 2021 si registravano dei cali di lavoro e il ricorrente veniva posto in CIGS per oltre due mesi.

21) Vero che al rientro dalla CIGS il ricorrente veniva nuovamente destinato alla macchina Robor perché, a causa del calo di produzione si procedeva ad una riorganizzazione interna ed il ricorrente veniva adibito alla sostituzione degli operai impiegati in Mazzola nel caso di loro assenza.

22) Vero che nel 2022 l'azienda acquistava una ulteriore macchina Mazzola, ossia un macchinario avente le medesime caratteristiche costruttive della Mazzola già usata in azienda e destinato a svolgere lo stesso tipo di lavorazione del preesistente omonimo, pur costituendone la versione evoluta.

23) Vero che, sempre nel 2022, l'azienda adottava altresì un macchinario di provenienza cinese destinato al taglio

24) Vero che il lavoratore veniva escluso dalle lavorazioni con la macchina cinese in ragione delle limitazioni prescrittegli dal medico competente.

25) Vero che l'utilizzo della macchina Robor richiede maggiore impegno ed esperienza rispetto agli altri macchinari presenti in azienda.

26) Vero che alla fine dell'estate del 2023 il ricorrente era costretto ad un periodo di assenza di alcune settimane a causa di una reazione allergica ad un farmaco autoimmune 27) Vero che, una volta rientrato dalla malattia, il ricorrente veniva chiamato dalla direzione, nelle persone di *Testimone_1* e *Controparte_1* , a spiegare i motivi delle assenze e a dare indicazioni sui periodi futuri.

28) Vero che il ricorrente anticipava a *Testimone_1* e *Controparte_1*, ciascuno in separata sede, che avrebbe dovuto sottoporsi ad un'operazione chirurgica e che non era preventivabile il periodo d'assenza, variabile a seconda degli esiti dell'intervento.

29) Vero che il ricorrente aveva reso noto a tutti i propri colleghi ed alla dirigenza le proprie condizioni di salute e, in particolare, la diagnosi di morbo di Crohn e la necessità di sottoporsi ad operazione chirurgica a dicembre 2023.

30) Vero che il ricorrente veniva operato in data 19 dicembre 2023 e restava assente dal lavoro sino al 15 aprile 2024.

32) Vero che era circostanza nota alla direzione, nelle persone di *Testimone_1* e *Controparte_1*, che l'invalidità del ricorrente, pari al 35% fino a prima dell'operazione, sarebbe stata portata al 37% a seguito delle pratiche di rinnovo dell'invalidità, che avrebbero dovuto svolgersi a maggio del 2024.

33) Vero che ad aprile 2024 erano impiegati in azienda 24 dipendenti, di cui almeno 15 operai e alla data del 30 aprile venivano individuati quattro esuberi, che portavano al licenziamento del ricorrente e dei signori *Tes_14*, *Testimone_10* e *Testimone_11*

34) Vero che i comandi e i principi di funzionamento della nuova macchina Mazzola erano i medesimi del precedente macchinario omonimo35) Vero che i lavoratori privi di carichi familiari rimasti in servizio ad aprile 2024 erano i signori *Testimone_6* assunto nel 1996 e adibito al taglio come il ricorrente, ed *Tes_7*, anch'egli addetto al taglio e assunto a maggio del 2019 per il tramite di un'agenzia interinale.

36) Vero che *Tes_7* è tutt'oggi impiegato presso la resistente.

37) Vero che *Testimone_6* ha sempre svolto esclusivamente le mansioni di tagliatore.

38) Vero che *Tes_7* ha sempre svolto esclusivamente le mansioni di tagliatore.

39) Vero che, successivamente al licenziamento del ricorrente, la società apriva la CIGO e riceveva le dimissioni del signor *Testimone_2*, operaio addetto alle medesime mansioni di tagliatore del ricorrente.

Si chiede sin d'ora di essere ammessi a controprova sugli eventuali capitoli avversari che dovessero essere formulati ed ammessi dal Giudice, con riserva di ulteriormente produrre e dedurre, anche a mezzo dei medesimi testimoni individuati a prova diretta.

Si chiede ordinarsi, in caso di ammissione dei capitoli di prova su elencati, alla resistente l'esibizione del LUL al fine di individuare i nominativi e gli indirizzi dei testi da citare, nonché i lavoratori ancora presenti in azienda al momento del licenziamento del ricorrente e nel corso dell'ultimo anno, al fine di verificare l'anzianità di servizio e l'inquadramento e, laddove ritenuto opportuno, ordinarsi l'esibizione dei contratti individuali di lavoro dei dipendenti della resistente e l'esibizione del contratto di lavoro con finalità di somministrazione del lavoratore *Tes_7*.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1.Con la sentenza impugnata il tribunale di Gorizia accoglie l'impugnazione proposta da *CP_2* *[...]* al licenziamento per motivo oggettivo intimatogli in data 30.04.2024 dalla società *[...]* *Parte_1* (d'ora in poi per brevità *Parte_* e condanna la società alla reintegrazione e al pagamento di tutte le retribuzioni maturate in ragione della nullità per discriminatorietà del recesso.

Condanna la società anche al pagamento delle spese di lite.

Il giudice, rilevato che lo *CP_2* è stato assunto dalla società in data 21.09.16, che si tratta di lavoratore che ha sempre operato nello stesso stabilimento per conto dei soggetti che si sono succeduti nella gestione dell'attività produttiva dagli anni '90, che dal 2021 le sue condizioni di salute sono peggiorate tanto da essere giudicato idoneo con limitazioni rispetto alle mansioni di addetto al laboratorio dapprima e di addetto al taglio poi e che- in ragione di queste limitazioni- ha operato prevalentemente come addetto alla macchina "Robor", pur usando saltuariamente - nonostante contrario alle prescrizioni mediche- la "Mazzola 1" , ha ritenuto che le condizioni di salute avessero determinato il recesso della società.

Evidenzia il giudicante che a causa delle limitazioni fisiche sopravvenute su quattro macchine usate nel taglio della plastica al lavoratore è stato consentito l'utilizzo stabile di una soltanto; pertanto valorizzato che, all'esito della malattia dal 19.12.2023 al 15.04.24 , sottoposto a visita straordinaria lo *CP_2* è stato qualificato dal medico competente quale soggetto "fragile da non adibire a mansioni che comportano il piegamento del tronco e il sovraccarico delle mani", considerata la tempistica del recesso e l'assenza di accomodamenti ragionevoli, dichiara nullo il licenziamento di data 30.04.2024.

A sostegno del *decisum* valorizza il testo della lettera di licenziamento da cui si evince che la limitazione fisica accertata in capo al dipendente costituisce fattore che ha indotto la società ad operare il recesso, trattandosi di operaio meno performante e fungibile degli altri colleghi.

Richiama la nozione di disabilità come modello sociale o biopsicosociale per ritenere che la società abbia scelto lo *CP_2* come soggetto da licenziare senza valutare che era suo onere rimuovere gli ostacoli che gli impedivano di operare in posizione di eguaglianza rispetto agli altri dipendenti.

Dichiara pertanto nullo il recesso disponendo la reintegrazione del dipendente.

2. Avverso la sentenza propone appello la società che insiste per la riforma della decisione giudiziale e la sospensione della esecutorietà della sentenza.

Contrasta l'appello lo *CP_2* che si oppone alla sospensione della esecuzione della sentenza, insistendo per la conferma della pronuncia.

3. La Corte di appello in fase di inibitoria, a fronte della presentazione di valida garanzia fideiussoria da parte della *Parte_* ha disposto la sospensione della esecutorietà della sentenza.
Nel merito, tentata con esito negativo la conciliazione della causa, all'udienza dell'11 giugno 2026, all'esito della discussione orale, ha deciso la causa come da separato dispositivo in atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

4. Con unico articolato motivo l'appellante contesta la prova, a carico del ricorrente in primo grado, della discriminazione diretta.
Osserva che il giudice avrebbe errato nel richiamare la giurisprudenza interna ed eurocomunitaria in materia di disabilità e accomodamenti ragionevoli ritenuto che lo *CP_2* presentava patologie già al momento dell'assunzione e la situazione si è aggravata nel 2021 quando è stato riconosciuto idoneo con limitazioni.
Assume la società che *Parte_* si è sempre attenuta alle prescrizioni del medico competente e per questo motivo ha adibito lo *CP_2* agli unici strumenti meccanici compatibili con il suo stato di salute. Contesta che il lavoratore sia stato adibito anche saltuariamente a macchinario diverso rispetto alla "Robor"..
L'appellante eccepisce che nella scelta del recesso che ha riguardato anche altri lavoratori (trattandosi di licenziamento plurimo), la *Parte_* ha utilizzato criteri oggettivi nel rispetto del principio di buona fede e correttezza (anzianità di servizio, carichi di famiglia, fungibilità nel senso di utilizzo di una pluralità di strumenti meccanici); lo *CP_2* non ha carichi di famiglia, è adibito all'uso dell'unico macchinario- la "Robor"- compatibile con il suo stato di salute e pertanto ha ricevuto lo stesso punteggio che ha condotto alla scelta di licenziare anche gli altri tre colleghi (cui poi si sono aggiunte le dimissioni volontarie di altro lavoratore).
La società appellante evidenzia di avere provato lo stato di crisi che ha reso necessario il recesso plurimo dei lavoratori e l'assenza di discriminatorietà e/o ritorsività come comprovato dalla circostanza che in passato lo *CP_2* assente per malattia per periodo superiore al comporto, non è stato licenziato.
Osserva di aver provato in via documentale le perdite che hanno riguardato il settore plastica e il nesso causale derivante dalla necessità di ridurre i costi e la scelta di effettuare il licenziamento di quattro lavoratori tra cui lo *CP_2* che è stato trattato al pari degli altri dipendenti applicando i criteri di cui all'art. 5 legge 223/91 che il datore di lavoro non era obbligato ad osservare considerato il numero dei rapporti di lavoro risolti.

Pertanto, ad avviso della appellante, il ricorrente in primo grado ha omesso di provare di essere stato trattato in modo peggiore rispetto agli altri lavoratori a causa della propria disabilità.
Insiste per la riforma della sentenza anche in punto spese.
5. L'appellato, richiamate le difese di primo grado, insiste per il rigetto dell'impugnazione rilevando che dall'interrogatorio del legale rappresentante e dal contenuto della lettera di licenziamento risulta provato che la limitazione funzionale del ricorrente ad un macchinario (la Robor) rispetto alle altre macchine (Mazzola 1 cui è stato adibito saltuariamente e Mazzola 2 dalla cui formazione è stato escluso perché macchina che richiede un utilizzo eccessivo della forza), è fattore che ha indotto la società a far ricadere la scelta di licenziamento anche su di lui.
Ad avviso dell'appellato la sua disabilità e la minore efficienza fisica, nonostante l'anzianità di servizio e l'esperienza professionale superiore ad altri dipendenti rimasti in servizio, ha inciso direttamente sulla decisione del recesso.
Ad avviso di *CP_2* la società lo ha discriminato in quanto non ha adottato gli accorgimenti ragionevoli che avrebbero ridotto le differenze con gli altri dipendenti.
Ad avviso dello *CP_2* l'attore in primo grado ha assolto al proprio onere probatorio, considerato che ha documentato le patologie di cui era affetto, note alla società che lo ha licenziato dopo soli 15 giorni dal rientro dalla lunga malattia e con la previsione di un aggravamento dello stato di salute.
Assume di aver dedotto in primo grado lo stato di disabilità secondo il modello biopsicosociale di cui al decreto legislativo 62/24 e che la società, in fase di prime cure, non ha allegato l'adozione di accorgimenti ragionevoli.
Contesta poi che la difesa della società- peraltro allegata anche questa soltanto in grado di appello- di aver limitato l'adibizione dell'interessato soltanto ad alcuni macchinari per adeguamento alle prescrizioni mediche, integri l'accomodamento ragionevole richiesto dal legislatore, considerato che la *Parte_* nonostante la sua esperienza e preparazione professionale e la documentata anteriore assegnazione al laboratorio, controllo materiali e formazione di altri lavoratori prima della sopravvenienza della prima patologia (morbo di Crohon nel 2021), lo ha sostanzialmente messo in disparte, tanto da adibirlo esclusivamente alla macchina "Robor" e saltuariamente alla "Mazzola 1", senza alcuna iniziativa che gli consentisse di utilizzare e ampliare l'esperienza professionale.
Non lo ha adibito neppure alle nuove macchine, "Mazzola 2 e Cinese" introdotte in azienda nel 2022: la società non ha cercato adeguamenti tecnico- pratici che gli consentissero di mantenere le competenze o essere usato in situazioni alternative rispetto alla adibizione alla sola "Robor" e ogni tanto alla "Mazzola 1", con evidente impoverimento del suo bagaglio professionale.

L'appellato valorizza la circostanza di essere stato escluso anche dalla formazione specifica relativa all'utilizzo del nuovo macchinario "Mazzola 2"; contesta altresì che in primo grado controparte abbia allegato l'eccessiva onerosità dell'adozione di accomodamenti ragionevoli nei propri confronti.

Osserva inoltre che neppure in sede di recesso la società si è posta il problema di adottare l'accomodamento ragionevole; né ha valutato la fungibilità e intercambiabilità dello *CP_2* rispetto a lavoratori privi di disabilità.

L'appellato contesta anche la prova del nesso causale tra esigenze organizzative e recesso.

Lo *CP_2* eccepisce che nella discriminatorietà è irrilevante l'esistenza del motivo oggettivo, trattandosi di tutela che opera oggettivamente.

In ogni caso contesta che nell'attribuzione di punteggi ai fini della scelta dei lavoratori da licenziare tra gli addetti al taglio, la società non abbia considerato l'ampia esperienza professionale del lavoratore e la sua capacità di utilizzo di una pluralità di macchinari come dimostrato anche dalle risposte rese dalle parti in sede di libero interrogatorio.

Evidenzia peraltro che l'esclusione dalla formazione sul campo rispetto alla "Mazzola 2" è dipesa da una scelta della società e che nell'ambito della considerazione dei lavoratori da espellere prima dello *CP_2* la società avrebbe dovuto allontanare un lavoratore con minore esperienza di servizio (*Per_2 [...]* il quale opera dal 2019 in azienda come interinale. Né può rilevare il compito di preposto rivestito dal *Tes_7* poiché in azienda, in caso di allontanamento di quest'ultimo, ne sarebbero rimasti almeno cinque e, comunque, la funzione svolta dal *Tes_7* non rientra tra i criteri presi in considerazione al fine di individuare i soggetti licenziabili.

Insiste pertanto per il rigetto integrale della proposta impugnazione.

6. Il proposto appello va rigettato per le ragioni che seguono.

Nel caso di specie parte ricorrente in primo grado ha lamentato l'illegittimità del recesso intimatogli a pochi giorni dal rientro da una lunga malattia.

Trattasi di lavoratore affetto da una serie di patologie (morbo di Crohon, epicondilite, sottoposto ad intervento di resezione in data 20.12.2023) e dal 2021 idoneo come *addetto al laboratorio* con limitazioni in quanto giudicato " *fragile, da non adibire a mansioni che sovraccaricano la mano sinistra".*

Analogamente in data 10.11.2023 come *" addetto linea di fresatura e linee di taglio e calibratura*" è dichiarato idoneo con limitazioni in quanto *" dipendente fragile da non adibire a mansioni che comportano il piegamento del tronco e il sovraccarico delle mani*".

Valutazione ribadita in occasione del rientro dalla malattia iniziata il 19.12.2023, con giudizio emesso dal medico competente in data 13.04.2024, a seguito della visita straordinaria eseguita prima del suo rientro al lavoro previsto per il 15 aprile 2024(cfr. docc. 4a e 4b fasicolo ricorrente in primo grado).

Segue in data 30.04.2024 il recesso per cui è causa.

6.1. Tra le parti non è in controverso che lo CP_2 nelle due settimane antecedenti al recesso presentasse una invalidità del 35% e che tale circostanza, come pure l'evoluzione nel tempo, in senso peggiorativo, della sua situazione di salute, sia sempre stata comunicata dal dipendente alla direzione della società in assoluta trasparenza, come da allegazioni del ricorrente (cfr. circostanze subb. 28,29, 31, 32 ricorso di primo grado), non contestate dalla parte convenuta (cfr. memoria di costituzione parte convenuta in primo grado pagg. 2,3).

7. A fronte di ciò il lavoratore è stato licenziato per motivo oggettivo in data 30.04.2024 con missiva avente il seguente tenore:"..*Con la presente spiace comunicare che la società si vede costretta a ricorrere ad un licenziamento plurimo che comporta anche il recesso dal rapporto di lavoro con Lei intercorrente. Ed invero l'attuale crisi economica ha colpito duramente anche il settore gomma plastica nel quale operiamo, a ciò si aggiunga che uno dei nostri principali clienti (l'americana TPI), che rappresentava circa il 50 per cento del nostro fatturato, non ha rinnovato il contratto di fornitura per l'anno 2024. L'andamento dei ricavi nel primo trimestre di quest'anno, comparato allo stesso periodo del 2023 evidenzia un calo del 43 per cento; infatti, a fronte di un fatturato relativo al trimestre gennaio marzo 2023 di 2.475.521 euro, il primo trimestre 2024 ha fatto registrare ricavi per 1.730.786 euro, con prospettive tutt'altro che incoraggianti anche per il futuro, stante l'assenza di nuovi ordini tali da poter determinare un'inversione del trend negativo. Va detto che anche lo scorso anno il bilancio della società ha chiuso in perdita e il mancato rinnovo del contratto di fornitura da parte di uno dei nostri principali clienti non può che aggravare le perdite già registrate. Alla luce di quanto sopra, la Società si trova nella necessità di attuare immediatamente un processo di riorganizzazione finalizzato alla razionalizzazione delle risorse ed alla riduzione dei costi, tenuto conto degli attuali ridotti volumi di lavoro. Nell'ambito della sopra menzionata riorganizzazione, la Società ha deciso di sopprimere, tra le altre, la posizione di lavoro da Lei ricoperta, accorpando le Sue mansioni di addetto al taglio agli altri addetti a tale mansione, che in considerazione della diminuita quantità di lavoro se ne faranno carico. La scelta della Sua persona tra gli addetti al taglio attualmente in forza in azienda è stata determinata dal fatto che da un lato Lei ha efficienti competenze nell'utilizzo di un solo macchinario, nello specifico nella linea di taglio Robor, rispetto ad altri Suoi colleghi che hanno competenze nell'utilizzo di più macchinari ed attrezzature e dall'altro che nell'esame comparativo Lei non ha carichi di famiglia. Non disponendo di altre posizioni di lavoro dove poterLa utilmente ricollocare siamo spiacenti di doverLe comunicare il Suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della L. 604/66" (cfr. ns. doc. 6 primo grado). ". Tale recesso si accompagnava a quelli intimati ai signori Tes_14 , [...] Tes_10 e Testimone_11 a distanza di pochi giorni, dopo l'apertura della Cassa Integrazione,*

presentava le proprie dimissioni anche il signor Testimone_2 *, operaio addetto alle medesime mansioni di tagliatore svolte dall'appellato.".*

7.1.Il giudice di primo grado nel dichiarare nullo per discriminazione diretta il recesso ha considerato provato- in ragione dei dati documentali, di quanto allegato dalle parti e non contestato e alla luce delle ammissioni rese in sede di libero interrogatorio- che lo CP_2 a fronte delle quattro macchine usate da Parte_ per il taglio ne abbia usato stabilmente una sola- la Robor- poiché altre due gli sono state precluse a causa delle sue limitazioni fisiche (Mazzola 1 e Per_3 e un'altra (Mazzola 2) a causa della scelta della società di non formarlo sull'utilizzo(per via delle sue limitazioni o per altre ragioni imprecisate).

In particolar modo il tribunale di Gorizia, premessa l'attuale cornice normativa in termini di disabilità quale modello – ripreso anche dal decreto legislativo 62/2024- biopsicosociale fondato sulla nozione di cui all'art. 1 punto 2 della legge citata, secondo cui vanno considerate persone con disabilità "*quelle affette da minorazione fisica, mentale o intellettuale o sensoriale a lungo termine che in iterazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri*", ha ritenuto che lo CP_2 a causa dei problemi di salute sia stato ostacolato nella piena esplicazione della propria professionalità e nell'operare ordinario della vita lavorativa.

L'idoneità con limitazioni di cui alla certificazione del 13.04.2024, quale soggetto fragile, gli ha precluso la possibilità che invece era a disposizione in astratto di tutti gli altri addetti al taglio, di utilizzare, oltre alla Robor, "..*anche la cd.* Per_3 *e con maggiore stabilità la Mazzola 1 alla quale* Parte *l'ha assegnato solo occasionalmente perché la fresa Mazzola 1 chiede un movimento che, per prescrizione medica, era precluso al ricorrente*" (cfr. sentenza impugnata).

7.2. Il giudice ha quindi ritenuto nullo il recesso in ragione della seguente motivazione: "*il rapporto tra la menomazione e il contesto lavorativo ha limitato* CP_2 *precludendogli la possibilità astratta di essere assegnato a diverse macchine con la stessa massima libertà tipica degli altri dipendenti in perfetto stato di salute. Questa situazione identifica senz'altro una condizione di disabilità rilevante. 7.3. Chiarito quest'aspetto, la lettera di licenziamento enuncia espressamente che egli è stato scelto tra i lavoratori da licenziare in quanto, «da un lato, Lei ha efficienti competenze nell'utilizzo di un solo macchinario, nello specifico nella linea di taglio Robor, rispetto agli altri Suoi colleghi che hanno competenze nell'utilizzo di più macchinari ed attrezzature e dall'altro che nell'esame comparativo Lei non ha carichi di famiglia». La circostanza è stata ribadita a più riprese nella memoria difensiva. All'interno di quest'atto, dopo aver chiarito che il ricorrente è stato assegnato alla Robor perché questa macchina «tra quelle usate in azienda è una delle più semplici, oltre che quella che in relazione alle limitazioni che il medico competente aveva posto all'impiego*

del lavoratore, meglio consentiva di fargli rendere la prestazione lavorativa in modo tutelante la sua salute e rispettoso delle prescrizioni impartite dal medico competente», Parte ha candidamente ribadito, con ancora maggior chiarezza rispetto alla lettera di licenziamento, che CP_2 è stato licenziato anche perché «egli rientrava tra le figure che dal punto di vista produttivo ed organizzativo erano meno fungibili» [cfr. p. 5 e 11 memoria]. Risulta dunque plastico che, insieme agli altri criteri selettivi, abbia concorso alla selezione di CP_2 il fatto che egli fosse, in sostanza, "meno performante" o– per usare il lessico societario – "meno fungibile" dal punto di vista produttivo rispetto ad altri lavoratori. Ha quindi pesato, in modo determinante, una caratteristica "negativa" di CP_2 caratteristica che tuttavia non dipende da una sua minore capacità, ma esattamente dalle limitazioni derivanti dal suo stato di salute, ossia da profili che, in interazione con le caratteristiche dei mezzi impiegati, determinano la sua disabilità. In sostanza, la disabilità di CP_2 lungi dall'essere stata considerata in vista dell'eventuale adozione di accomodamenti ragionevoli – la ricerca infausta di essi non è stata compiutamente dedotta -, è stata un fattore determinante che ha concorso nella scelta di licenziarlo." (sentenza di primo grado).

8.L'appellante critica la sentenza ritenendo che il giudice abbia errato nel ritenere provata la discriminazione diretta: in particolare evidenzia che l'utilizzo dello CP_2 in via prevalente alla macchina Robor, anche se non esclusiva, considerato che il legale rappresentante ha confermato che lo CP_2 usava ed era in grado di usare la Mazzola 1 in via occasionale poichè la fresa della stessa *" chiede un movimento che, per prescrizione medica, era precluso al ricorrente*" (cfr. dichiarazioni di Controparte_1 alla udienza del 15 gennaio 2025), è stato indotto e reso obbligatorio dal rispetto degli obblighi di protezione e prevenzione che gravano sul datore di lavoro ex art. 42 legge 81/08 e da ultimo ex art. 2087 c.c..

Pertanto- in thesi dell'appellante- il primo giudice ha errato nel ritenere discriminatorio un comportamento imposto dalle norme di legge e indotto dalla necessità di tutelare la salute del dipendente. Ha errato il tribunale nel non comprendere che lo CP_2 è stato trattato dalla datrice di lavoro allo stesso modo degli altri dipendenti licenziati.

Infatti, ad avviso dell'appellante, la scelta è caduta su di lui in ragione di criteri oggettivi quali le *esigenze organizzative e produttive*(1 punto a chi è in grado di utilizzare non più di due macchine; 2 a chi utilizza almeno tre diverse macchine, 3 punti a chi utilizza 5 o più macchine; ulteriore mezzo punto a chi riveste la figura del preposto); *anzianità di servizio* (1 punto a chi ha più di 6 anni e 0,5 a soggetti con minore anzianità); *carichi di famiglia* (1 punto con un familiare a carico e due a chi ne ha due); lo CP_2 ha ottenuto nella graduatoria 2 punti complessivi al pari degli altri colleghi licenziati (cfr. doc. 8 parte convenuta in primo grado).

9. Censura infondata e che non contrasta in modo efficace il corretto percorso motivazionale in fatto e diritto condotto dal primo giudice.

L'appellante esplica difese analoghe a quelle proponibili a fronte di un recesso per inidoneità fisica sopravvenuta del dipendente alla mansione; concetto più ristretto e limitato rispetto a quello di "disabilità" esaminato e richiamato dal giudicante nella sentenza impugnata.

Infatti l'appellante non critica, né impugna, il presupposto logico della sentenza: il giudice di primo grado include lo *CP_2* nella categoria dei soggetti disabili alla luce dell'evoluzione normativa che – come noto- ha indotto gli interpreti e il legislatore a passare dalla nozione di invalidità di cui alla legge 482/1968 a quella attuale di disabilità di cui al decreto legislativo 62/2024; evoluzione che ha avuto quali stadi intermedi la nozione di portatore di handicap di cui alla legge 104/1992 e quella di "diversamente abile" di cui alla legge 68/1999.

La società appellante non critica neppure in modo specifico la valutazione giuridica del primo giudice che ha richiamato la convenzione ONU sui diritti dell'uomo per concludere che:"… 7.*2. In merito alla riconducibilità di CP_2 alla categoria dei disabili, va ricordato che la Convenzione O.n.u. sui diritti delle persone con disabilità (approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13.12.2006, ratificata in Italia con la legge n. 18 del 2009 e approvata dall'Unione europea con decisione 2010/48) riconosce che «la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri» e all'art. 1 afferma che «le persone con disabilità includono quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri». Nell'ottica della Convenzione, lo svantaggio della persona disabile non deriva tanto dalle sue caratteristiche sanitarie in sé, quanto dall'incapacità delle strutture sociali di adeguarsi alle sue diverse esigenze, per cui costituisce discriminazione fondata sulla disabilità ogni omissione nell'adempimento delle obbligazioni consistenti nel rimuovere, con azioni positive e soluzioni ragionevoli (reasonable accomodation), la condizione di minorità sofferta dall'individuo*" (cfr. sentenza impugnata, il sottolineato è dello scrivente).

10. Questa Corte condivide la valutazione del primo giudice che ha valorizzato che in primo grado la società non ha provato, né tanto meno si è offerta di provare, di aver cercato dei rimedi organizzativi (i cosiddetti accorgimenti ragionevoli a mente dell'art. 5 Direttiva 2000/78/CE e dell'art. 3, comma 3 *bis*, d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216, ossia di modificare, se necessario, l'organizzazione aziendale per renderla compatibile con le mutate condizioni fisiche del prestatore di lavoro, con l'unico limite che tali modifiche non impongano un onere finanziario eccessivo e sproporzionato), che avrebbero

consentito al lavoratore di continuare ad operare nell'ambito del taglio al pari degli altri addetti senza essere relegato all'utilizzo di due sole macchine, con preclusione a priori anche rispetto alla formazione impartita al restante personale del reparto, sul funzionamento della Mazzola 2 nel 2022 .
Le limitazioni fisiche del lavoratore risalgono quanto meno al 2021 – con riferimento al periodo di lavoro nella Parte_ che ha assunto lo CP_2 nel 2016- quando lo CP_2 era addetto al laboratorio; il certificato della visita del medico competente, consente di confermare che la competenza professionale dello CP_2 non è limitata al taglio, come sostenuto dalla società anche con il punteggio della tabella dimessa sub. Doc. 8 parte appellante, i cui risultati sono sempre stati contestati dal lavoratore anche in prima udienza, ma comprende anche il controllo qualità come allegato dalla parte ricorrente in primo grado (cfr. punto 16 del ricorso di primo grado).
10.1. Rileva inoltre che soltanto in grado di appello la società assume che nel caso di specie l'accomodamento ragionevole è consistito nel rispettare le prescrizioni del medico competente e nell'adibire lo CP_2 alle mansioni residuali che gli erano consentite dalla sua invalidità.
Secondo la Parte_ il lavoratore a causa di questa impossibilità derivante dalla minorazione fisica, al momento della decisione del recesso plurimo- in forza della riduzione delle commesse, perdite di bilancio e necessaria riorganizzazione del settore produttivo del taglio nell'ambito della fabbricazione di materie plastiche- è stato trattato al pari degli altri dipendenti e licenziato in quanto dal punto di vista produttivo ed organizzativo, meno " *fungibile*"degli altri colleghi (cfr. pag.11 memoria di costituzione Parte_ .
Minore fungibilità che però, nel caso dello CP_2 è causata direttamente dall'incidenza delle sue limitazioni fisiche rispetto all'organizzazione produttiva della società.
E' provato che la società dopo la certificazione delle limitazioni fisiche del dipendente non ha posto in essere alcuna modifica organizzativa in favore del lavoratore " disabile" al fine di consentirgli un accrescimento professionale, o un miglioramento del bagaglio professionale.
Contrariamente a quanto previsto dalla disciplina normativa citata nei punti precedenti della motivazione, l'adibizione del lavoratore all'utilizzo della sola macchina "Robor", ha ridotto e impoverito il suo bagaglio professionale; non è stato tentato né proposto alcuno spostamento o modifica dei ritmi di lavoro, né tanto meno adattamento delle attrezzature (cfr. considerando 20 direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000), nonostante, per quanto allegato dal lavoratore, prima del recesso lo CP_2 ia stato utilizzato dalla Parte_ in mansioni diverse di addetto al laboratorio e per quanto riconosciuto dal legale rappresentante della società, all'occorrenza abbia sostituito gli altri operai nell'utilizzo della Mazzola 1.
10.2. Né in primo grado la società, che pure per quanto allegato dal ricorrente ha un numero di dipendenti non esiguo (almeno 24 dipendenti di cui all'epoca del recesso 15 operai, vedi doc.1 parte

ricorrente), ha allegato che l'adozione di qualche accorgimento tecnico che avrebbe consentito allo CP_2 di usare tutte le macchine previste per il taglio fosse eccessivamente dispendioso o imponesse alla società un onere finanziario eccessivo o sproporzionato.

11. Ne consegue che la datrice di lavoro ha utilizzato le limitazioni fisiche dello CP_2 quale preclusione dall'utilizzo dei nuovi macchinari (cfr. la Mazzola 2 è stata introdotta nel 2022 e lo CP_2 non è stato neppure formato al pari degli altri colleghi sul suo utilizzo), senza neppure considerare se ad esempio, mediante l'utilizzo di ritmi di lavoro più congrui, ovvero l'adozione di particolari accorgimenti tecnici, avrebbe potuto porlo nella medesima situazione di produttività e fungibilità degli altri dipendenti.

12. L'onere di provare l'adozione di accorgimenti ragionevoli grava sulla datrice di lavoro.

Adempimento che impone al datore di lavoro l'adozione di condotte positive finalizzate alla rimozione delle situazioni e barriere che impediscono al dipendente di operare in azienda in situazione di parità di trattamento rispetto agli altri dipendenti. In tal senso Cass. sez,L. 12270/2025 secondo cui:".. *Circa l'adempimento o meno dell'obbligo legislativamente imposto dall'art. 3, comma 3 bis, d. lgs. n. 216 del 2003, si consideri che il comportamento dovuto si caratterizza non tanto, in negativo, per il divieto di comportamenti che violano la parità di trattamento, quanto piuttosto, in positivo, per il suo profilo di azione volta alla ricerca di misure organizzative ragionevoli idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa, altrimenti preclusa, a persona con disabilità; dunque "l'onere gravante sul datore di lavoro potrà essere assolto mediante la deduzione del compimento di atti o operazioni strumentali rispetto all'avveramento dell'accomodamento ragionevole, che assumano il rango di fatti secondari di tipo indiziario o presuntivo, i quali possano indurre nel giudicante il convincimento che il datore abbia compiuto uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata che scongiurasse il licenziamento, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto" (Cass. n. 6497 del 2021).*".

Nel caso di specie la società non ha allegato l'adozione di accorgimenti ragionevoli positivi limitandosi a sostenere di aver adibito il dipendente alle uniche macchine compatibili con le sue ridotte capacità fisiche.

Quindi la disabilità dello CP_2 ha inciso sulle sue competenze professionali concrete sì da limitarne l'adibizione a una e/o due macchine, sulle quattro linee in uso nel reparto; nel momento in cui la società ha scelto quali lavoratori licenziare ha valutato lo CP_2 come gli altri colleghi senza considerare, però, che la sua limitazione operativa non derivava – come gli altri lavoratori - da ridotte competenze professionali (considerata la provata esperienza e professionalità dimostrata anche in laboratorio), ma – direttamente- dalla invalidità di cui era affetto.

La società ha dunque deciso di privarsi della sua figura in quanto soggetto meno fungibile di altri a causa delle " deficienze fisiche" di cui era affetto ormai da anni, senza porsi il problema dell'accomodamento ragionevole neppure al momento del recesso.

La tutela del lavoratore disabile, infatti, permane per tutta la vita del dipendente e non può essere circoscritta soltanto all'epoca della verifica della disabilità, ma impone al datore di lavoro di adottare la protezione adeguata nel corso dell'intero rapporto di lavoro.

E' la stessa società a confermare che la scelta del dipendente è dipesa dalla sua deficienza fisica e disabilità laddove, nella lettera di licenziamento, evidenzia che " *La scelta della Sua persona tra gli addetti al taglio attualmente in forza in azienda è stata determinata dal fatto che da un lato Lei ha efficienti competenze nell'utilizzo di un solo macchinario, nello specifico nella linea di taglio Robor, rispetto ad altri Suoi colleghi che hanno competenze nell'utilizzo di più macchinari ed attrezzature e dall'altro che nell'esame comparativo Lei non ha carichi di famiglia."*(cfr. il sottolineato è della scrivente).

Ne consegue la prova del nesso causale tra disabilità e licenziamento e dunque della sua nullità nei termini accertati dal primo giudice.

13. Quanto poi alla motivazione economica e all'esistenza di effettive ragioni organizzative idonee a sostenere il recesso che ad avviso dell'appellante il giudice avrebbe omesso di considerare, trattasi di censura infondata.

E' principio generale del diritto antidiscriminatorio che la tutela operi oggettivamente a fronte della prova del comportamento datoriale, a nulla rilevando l'eventuale esistenza di un concorrente motivo economico (cfr. Cass. sez.L. 6575/2016).

Analogamente a nulla rileva che la società in precedenza non abbia licenziato il lavoratore per superamento del periodo di comporto pur sussistendo il requisito temporale.

Infatti l'asserita buona fede non rileva a fronte dell'accoglimento della domanda nei termini della discriminazione e non ritorsività rispetto alla quale deve essere provato – come è noto- il motivo unico determinante.

Pertanto i motivi di appello vanno integralmente rigettati con conferma della sentenza impugnata.

14. Al rigetto consegue la condanna della società al pagamento delle spese del grado liquidate secondo i parametri di cui al DM 55/14 e ss modificazioni , tenendo conto della complessità e del valore indeterminabile della controversia fascia media.

Al rigetto consegue l'attestazione della sussistenza a carico dell'appellante dei presupposti processuali per la corresponsione dell'ulteriore contributo unificato ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater DPR 115/02.

PER QUESTI MOTIVI

- Rigetta l'appello;
- Condanna l'appellante a rifondere alla parte appellata le spese del grado che liquida per compensi professionali in complessivi euro 6946,00 oltre a spese generali al 15%, IVA e CPA come per legge;
- Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater del D.P.R. 115/2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso in appello a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

Trieste, 11 giugno 2026

La Consigliera relatrice

Annalisa Multari

Il Presidente

Lucio Benvegnù