



TRIBUNALE DI BARI
Sezione Lavoro

Il Giudice del Lavoro, Dott.ssa Angela Vernia, ritenuta la causa matura per la decisione, sciogliendo la riserva assunta all'udienza del 24.11.2016 nella procedura cautelare ex art. 700 c.p.c. promossa da (rappr. e dif. dall'Avv. D. Caputo) nei confronti della S.P.A., in persona del l.r.p.t. (rappr. e dif. dall'Avv. D. Garofalo)

osserva

in fatto e in diritto quanto segue.

Con ricorso ex art. 700 c.p.c. depositato il 20.10.2016, il ricorrente in epigrafe indicato, premesso di essere dipendente della società convenuta dall'1.12.1998; di essere stato inquadrato con mansioni di *incoming inspector* all'interno dello stabilimento produttivo; di essere affetto da sclerosi multipla; di essere stato adibito, successivamente, a mansioni di controllo ed emissione di fatture svolte al computer nell'edificio in cui sono collocati gli uffici; di essere stato collocato in aspettativa retribuita dal 23.5.2016; chiedeva all'adito Giudicante di ordinare in via cautelare e d'urgenza alla società convenuta di riammetterlo in servizio attivo per lo svolgimento delle mansioni esercitate fino alla disposta sospensione o di altre compatibili con la propria disabilità. Argomentava a sostegno della sussistenza del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*. Con vittoria di spese di giudizio.

Si costituiva in giudizio la S.p.a., in persona del legale rappr.p.t. (d'ora innanzi, per brevità, anche), invocando il rigetto della domanda cautelare.

All'udienza del 24.11.2016, sentite le parti comparse personalmente, tentata la conciliazione della lite ed udite le difese orali dei procuratori delle parti, il Giudice si riservava.

Ritiene questo Giudice che il ricorso sia fondato e debba essere accolto, sussistendo entrambe le condizioni - *fumus boni iuris* e *periculum in mora* - per l'accesso alla tutela cautelare d'urgenza.

Quanto al *fumus*, va rilevato che non è contestato che l'istante sia affetto da sclerosi multipla del tipo progressivo con indice EDSS 7.0 dal 2006 (cfr. documentazione medica in atti). Altrettanto pacifico è il fatto che il . . . inizialmente adibito alle mansioni di *incoming inspector* (controllo di qualità) all'interno dello stabilimento produttivo della . . . a seguito dell'evoluzione degenerativa della patologia da cui è affetto, veniva collocato presso l'edificio ove sono ubicati gli uffici amministrativi e gli venivano assegnate mansioni di controllo delle fatture delle aziende fornitrici, da svolgersi su postazione fissa dotata di *computer*.

Ebbene, dalla documentazione versata in atti emerge che a partire dal maggio 2016 l'istante era sottoposto ad una pluralità di visite mediche volte ad accertarne la idoneità al lavoro.

In particolare l'azienda, a seguito di richiesta inviata alla Commissione Medico Collegiale della ASL BA, collocava il ricorrente in aspettativa retribuita a decorrere dal 23.5.2016, aspettativa poi prorogata fino all'attualità con note dell'8.7.2016 e del 22.8.2016 (cfr. docc. nn. 3,4,5, fascicolo parte ricorrente).

A propria volta la Commissione Medico Collegiale della ASL BA, con nota prot.13907/UDRP del 5.7.2016 (cfr. doc. n. 7 fascicolo parte ricorrente) esprimeva il seguente giudizio nei confronti del . . . "permanentemente non idoneo alla mansione di "incoming inspector", permangono residue idoneità in attività di tipo *sedentario che non prevedono movimentazioni manuali del carico da svolgere lontano da macchine semimuoventi (riferite come attualmente svolte)".*

Invero, la . . . prorogava l'aspettativa retribuita e sottoponeva il lavoratore ad ulteriore visita medica da parte del medico competente aziendale, il quale redigeva una relazione (cfr. doc. n. 3 fascicolo parte resistente) sulla cui base la società, con missiva del 28.10.2016, richiedeva nuovamente una visita Medica Collegiale presso la ASL al fine di valutare l'idoneità al lavoro del Losacco (cfr. doc. n. 2 fascicolo parte resistente).

Così riassunta la vicenda lavorativa dell'istante, il Giudicante preliminarmente osserva che il . . . si trova certamente in una condizione di *handicap* nel senso inteso dalle fonti di diritto dell'Unione Europea.

Come noto, in materia, la direttiva 2000/78/CE (recepita in Italia con il d.lgs. n. 216/2003), pur stabilendo un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro non contiene, però, una nozione di "handicap" (cfr. sul punto sentenze della Corte di Giustizia Chacón Navas C-13/05; Coleman; C-303/06; Glatzel C-356/12).

Quindi, come affermato dalla giurisprudenza eurounitaria, in considerazione della ratifica da parte dell'Unione Europea della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006 - approvata in nome della Comunità Europea con la decisione 2010/48/CE del Consiglio del 26.11.2009, da cui deriva la sua inclusione da tale data nell'ordinamento giuridico dell'Unione - (ratificata e resa esecutiva dall'Italia con la legge n. 18 del 2009), la suddetta nozione deve "essere intesa nel senso che si riferisce a una limitazione, risultante in particolare da durature menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori. Inoltre, dall'articolo 1, secondo comma, della Convenzione dell'ONU risulta che le menomazioni fisiche, mentali o sensoriali, debbono essere "durature" (cfr. sentenza HK Danmark 11.4.2013, C 335/11 e C 337/11, punti 38 e 39).

Secondo l'indirizzo della Corte di Giustizia, poi, l'espressione "disabile" utilizzata nell'articolo 5 della direttiva 2000/78 va riferita "non soltanto ad un'impossibilità di esercitare un'attività professionale, ma altresì ad un ostacolo a svolgere una simile attività (...) su base di uguaglianza con altri lavoratori" (cfr. sentenza, cause riunite C.D., C-167/12 e 2., C-363/12, paragrafi 77 e 80 e, da ultimo, Corte di Giustizia 18.12.2014, causa C354/13).

Inoltre, i Giudici dell'Unione precisano che ai fini della nozione di *handicap* non ne rileva l'origine sicché "se una malattia, curabile o incurabile, comporta una limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori e se tale limitazione è di lunga durata, una siffatta malattia può

ricadere nella nozione di 'handicap' ai sensi della Direttiva 2000/78" (così Corte di Giustizia, 11.4.2013, cause riunite C335/11 e C337/11 cit.).

Ora, dalla riscontrata presenza di una condizione di *handicap* nel senso precisato deriva l'obbligo per il datore di lavoro di adottare, secondo quanto affermato dalla citata sentenza della Corte di Giustizia dell'11.4.2013, "accomodamenti ragionevoli", per favorire le persone disabili, intendendosi per tali le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo da sostenere, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone disabili, nelle diverse situazioni, il godimento e l'esercizio di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali su base di uguaglianza con gli altri.

La Corte, infatti, confermando l'impianto accusatorio della Commissione europea che aveva avviato una procedura di infrazione sul principale rilievo secondo cui "le garanzie e le agevolazioni previste a favore dei disabili in materia di occupazione dalla normativa italiana non riguardano tutti i disabili, tutti i datori di lavoro e tutti i diversi aspetti del rapporto di lavoro", ha stabilito che il nostro Paese, non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuto meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'art. 5 della citata direttiva 2000/78/CE.

Nell'ordinamento italiano, in attuazione della Direttiva 2000/78 e in recezione dei menzionati principi giurisprudenziali, è stato quindi adottato il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, che, all'art. 3 del D. lgs. n. 216/2003, ha aggiunto il comma 3 bis secondo cui "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 dalla legge 8 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori".

A norma dell'art. 2 della predetta Convenzione, per accomodamenti ragionevoli devono intendersi "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per

garantire alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali".

Alla luce del ventesimo e ventunesimo considerando della Direttiva 2000/78, si evince, inoltre, che occorre far riferimento a misure appropriate ed efficaci volte, ad esempio, a sistemare i locali o ad adattare le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o a fornire mezzi di formazione o di inquadramento. E per stabilire se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

Pertanto, le fonti eurounitarie rilevanti in materia e l'art. 3, comma 3 bis, D. Lgs. n. 216/2003, così come modificato dal D.L. n. 76/2013, convergono nel ritenere che gravi sull'azienda un obbligo di adattare le attrezzature, i ritmi di lavoro e la distribuzione di mansioni, nell'ambito della propria organizzazione di impresa, in modo da consentire al lavoratore affetto da *handicap* la prosecuzione dell'attività lavorativa in condizioni di uguaglianza con gli altri dipendenti.

Guardando al caso di specie alla luce di tali regole e principi, dalla documentazione in atti risulta che il [redacted] è stato riconosciuto portatore di *handicap* in condizioni di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. n. 104/1992 in ragione della sclerosi multipla che lo affligge (cfr. verbale della Commissione medica per l'accertamento dello stato di *handicap* all. sub doc. n. 1 fascicolo parte ricorrente).

Del resto, è pacifico che le minorazioni determinate dall'indicata patologia imponevano nel corso del tempo al [redacted] varie limitazioni nell'esecuzione delle mansioni in origine assegnate, tant'è che l'azienda lo aveva collocato presso gli uffici amministrativi assegnandogli compiti di mera inserzione di dati rilevanti per l'attività aziendale al *computer*. Né v'è dubbio sul carattere duraturo di tali limitazioni, stante la natura degenerativa dell'affezione in discorso, ditalchè deve ritenersi che la condizione del [redacted] debba essere pienamente ascritta alla

nozione di *handicap* così come delineata dalla giurisprudenza sopra richiamata.

Ciò premesso, va detto che a fronte della citata condizione del in attuazione di tale obbligo, a partire dal 2011 circa, ha ridefinito le condizioni di lavoro ed il contenuto delle mansioni affidate all'istante, collocandolo in altro ambiente lavorativo, ossia negli uffici e non nello stabilimento produttivo, ed affidandogli compiti sedentari quali l'inserimento di dati al computer.

Tuttavia, a partire dal maggio 2016, la datrice di lavoro ha posto il lavoratore in aspettativa retribuita, con conseguente privazione della possibilità di svolgere alcun compito, nonostante la Commissione Medica della ASL di Bari in data 5.7.2016 avesse confermato l'idoneità del a svolgere le mansioni sedentarie che fino ad allora espletava.

Tale giudizio, proveniente da organo terzo, non pare poter essere sovvertito, allo stato, da quello fornito dal medico competente aziendale che, peraltro, non si esprime specificamente con riferimento all'eventuale peggioramento delle condizioni fisiche dell'istante rispetto alle mansioni da ultimo espletate, ma effettua generiche valutazioni relative all'organizzazione aziendale (cfr. relazione in atti).

Quanto, poi, a tale ultimo profilo, non paiono convincenti le argomentazioni della società resistente la quale sostiene l'impossibilità di garantire la sicurezza dell'istante nella struttura produttiva aziendale operante nel settore metalmeccanico. Infatti, è pacifico che la struttura aziendale si compone di uno stabilimento produttivo vero e proprio, in cui il originariamente prestava la propria attività di controllo di qualità dei pezzi prodotti presso un bancone industriale, ed un edificio in cui sono ubicati gli uffici nei quali veniva collocato il ricorrente per svolgere semplici mansioni di immissione dati al computer, lontano dai macchinari aziendali. Tale articolazione non pare mutata, né sono stati dedotti elementi da cui dedurre l'impossibilità di collocare l'istante neppure presso gli uffici.

Con riguardo, poi, alla preoccupazione dell'azienda derivante dall'eventualità di essere ritenuta responsabile di eventuali infortuni sul lavoro, trattasi di circostanza meramente eventuale e

non rilevante nel presente giudizio. Per tacere del fatto che, comunque, l'azienda, nel momento in cui adibiva il lavoratore a mansioni compatibili con le prescrizioni dell'ASL, non doveva temere nulla sul fronte della responsabilità.

Un'ulteriore precisazione va fatta, infine, in merito alle perplessità dell'azienda relative alla capacità dell'istante di percorrere autonomamente il tragitto parcheggio - ingresso degli uffici, ovvero di utilizzare i servizi igienici.

Quanto al primo aspetto va detto che il _____ pare in grado di accedere al luogo di lavoro servendosi del mezzo elettrico fornito dalla Asl che, peraltro, nel giudizio del 5.7.16 non ha escluso tale autonomia. In più, in sede di discussione orale è emersa anche la disponibilità del padre dell'istante ad accompagnarlo in ufficio e ad assisterlo nel tragitto parcheggio - accesso al luogo di lavoro. Con riferimento al secondo profilo è sufficiente osservare che il datore di lavoro è tenuto ad adottare misure volte ad agevolare lo svolgimento della prestazione lavorativa del disabile, attuando tutte le misure di sicurezza idonee a tal fine (pedane per disabili, maniglioni di sicurezza e così via) e tale obbligo pare essere stato adempiuto, il che vale a far ritenere infondate le esposte preoccupazioni datoriali.

Quindi, in virtù di tutto quanto innanzi esposto, la soluzione di adibire il lavoratore a mansioni sedentarie, consistenti nell'inserimento nel *computer* di dati rilevanti per l'attività produttiva (fatture ecc.), da svolgere presso l'edificio ove sono collocati gli uffici amministrativi, costituiva e costituisce un ragionevole accomodamento idoneo a consentire al lavoratore disabile di svolgere la propria attività lavorativa con proficuo utilizzo per l'organizzazione aziendale. Peraltro, tale soluzione organizzativa non comporta costi aggiuntivi o sproporzionati per l'azienda, avendo ad oggetto, non già la creazione di un nuovo posto di lavoro, ma la mera assegnazione di mansioni già esistenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale (né sono documentati oneri di altra natura).

Quindi, nei limiti della sommarietà della cognizione propria della presente fase, il non aver riammesso l'istante a svolgere le mansioni appena menzionate all'indomani della giudizio della Commissione Medica della Asl del 5.7.2015 che confermava l'idoneità

del "in attività di tipo sedentario che non prevedono movimentazioni manuali del carico da svolgere lontano da macchine semimuoventi (riferite come attualmente svolte)", salva ogni ulteriore futura valutazione proveniente dalla Commissione Medica ASL, costituisce violazione del principio di parità di trattamento dei lavoratori portatori di handicap posto dalla Direttiva 2000/78 e dal dall'art. 3, comma 3 bis, D Lgs. n. 216/2003.

Da tanto riviene la sussistenza del *fumus boni iuris* in relazione alla pretesa azionata nel presente giudizio.

Alla luce di quanto sin qui esposto, appare altresì evidente la sussistenza nel caso di specie del *periculum in mora*, chiaramente evincibile dalla natura del diritto che si intende tutelare in rapporto alla estrema gravità della patologia che affligge l'istante; in considerazione di tanto, non può dubitarsi che in mancanza di una tutela d'urgenza il diritto del Losacco sia suscettibile di un pregiudizio grave, imminente e non risarcibile per equivalente.

Sul punto va premesso che il requisito in parola deve essere accertato e valutato in concreto, nella sua consistenza obiettiva, tenuto conto delle circostanze specifiche del caso, soprattutto con riferimento a quelle che possano determinare l'insoddisfazione del diritto. Inoltre, è opinione ormai diffusa che, anche con riferimento a controversie in materia di lavoro, il giudice è tenuto a valutare l'urgenza di ottenere il provvedimento e le conseguenze sul piano dell'imminenza e dell'irreparabilità del danno derivanti dalla situazione antigiuridica protratta nel tempo: non è cioè sufficiente la qualità di lavoratore o l'asserita violazione di un diritto del lavoratore per giustificare l'adozione di un provvedimento d'urgenza, rilevando invece le condizioni personali e la fattispecie nella sua concretezza e contingenza.

Nel caso in esame, come suaccennato, sussiste anche il requisito in parola in quanto il mancato accoglimento dell'istanza cautelare sembra pregiudicare irrimediabilmente lo status del lavoratore in considerazione del grave stato di salute che lo caratterizza e della rilevanza costituzionale dei beni tutelati (art. 32 e 4 Cost.).

In particolare, va detto che dalla documentazione medica in atti emerge che l'istante risulta affetto di ulteriore patologia psichiatrica (disturbo dell'adattamento con umore depresso) che si è

resa clinicamente evidente proprio "in coincidenza con l'abbandono dell'attività lavorativa con mansioni di tipo impiegatizio a cui era adibito" (cfr. relazione del Dott. specialista in medicina legale).

Tale condizione è emersa con chiarezza anche in sede di interrogatorio libero del ricorrente il quale ha manifestato il profondo senso di frustrazione derivante dall'inattività lavorativa, nonché il cupo sentimento di "inutilità" che lo affligge, determinato dal fatto di non poter svolgere alcun compito all'interno dell'azienda in cui prestava servizio, con riconosciuta dedizione (cfr. dichiarazioni del legale rappresentante) da oltre 18 anni. Del resto, la relazione prodotta in atti evidenzia che "il prosieguo di un'attività lavorativa, naturalmente confacente all'handicap fisico, non possa che dare giovamento alla subentrante patologia psichiatrica reattiva".

Ne deriva quindi che il mancato subitaneo accoglimento dell'istanza cautelare comporterebbe una grave compromissione dei diritti dell'istante, ed in particolare, del diritto al lavoro, inteso quale forma di manifestazione della propria personalità, soprattutto in presenza di patologie ingravescenti idonee, per natura, a limitare nel tempo le facoltà psico-fisiche della persona del lavoratore.

In conclusione, ricorrendo nel caso in esame entrambi i requisiti per l'adozione di un provvedimento d'urgenza, la domanda cautelare va accolta e quindi deve essere ordinato alla di riammettere immediatamente il ricorrente in servizio per lo svolgimento delle mansioni da questi svolte fino al collocamento in aspettativa retribuita e comunque "in attività di tipo sedentario che non prevedono movimentazioni manuali del carico da svolgere lontano da macchine semimuoventi" giusta comunicazione ASL BA prot. 130907 del 5.7.2016.

Le spese della presente procedura, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza e vanno poste a carico della parte resistente.

P. Q. M.

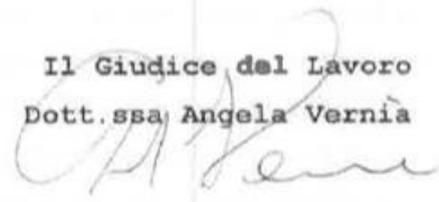
Il Giudice del Lavoro, decidendo sul ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto da nei confronti della S.p.a., in persona del legale rappresentante pro tempore, visti ed applicati gli artt. 669 octies e 700 c.p.c., così provvede:
ogni altra e diversa domanda assorbita,

- Accoglie il ricorso e per l'effetto ordina alla società resistente di riammettere immediatamente il ricorrente in servizio per lo svolgimento delle mansioni da questi svolte fino al collocamento in aspettativa retribuita e comunque "in attività di tipo sedentario che non prevedono movimentazioni manuali del carico da svolgere lontano da macchine semimuoventi" giusta comunicazione ASL BA prot. 130907 del 5.7.2016;
- Condanna la società resistente al pagamento, in favore del ricorrente, delle spese di lite che si liquidano in complessivi € 1.200,00, oltre accessori di legge e di tariffa e distrae in favore del procuratore anticipatario.

Si comunichi.

Bari, 1.12.2016

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Angela Vernia



IL CANCELLIERE
(Luciana MILIARDO)

Depositato in Cancelleria

Oggi, 1.12.2016

Il Cancelliere

IL CANCELLIERE
(Luciana MILIARDO)

