



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI

sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza composta dai magistrati:

| | |
|---------------------------------|------------------|
| dott. Piero Francesco De Pietro | Presidente |
| dott. Stefania Basso | Consigliere rel. |
| dott. Anna Rita Motti | Consigliere |

riunita in camera di consiglio ha pronunciato in grado di appello all'udienza del 03/02/2026 la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 2617 del Ruolo Generale del lavoro dell'anno 2025

TRA

██████████ rappresentato e difeso, in virtù di mandato in calce al presente atto, in via congiunta e disgiunta, dall' Avv. Pasquale Penna e dall'Avv. Fiorenzo Morella, presso il cui studio sito in Mirabella Eclano (AV) alla Via San Bernardino n. 124 elettivamente domicilia

APPELLANTE

E

MENARINI S.P.A. (già Industria Italiana Autobus S.P.A.) in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv. ██████████

APPELLATA

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato presso questa Corte in data 22.10.2025, ██████████ ha proposto appello avverso la sentenza del giudice del lavoro di Benevento n. 896/25, pubblicata in data 23.09.2025 e notificata in data 25.09.2025, con la quale il giudice rigettava la sua domanda tesa ad ottenere la reintegrazione nel posto di



lavoro, previa dichiarazione di illegittimità del licenziamento comminatogli con missiva notificatagli in data 10.01.2024 (protocollo 02/HR/2024).

L'appellante censura la decisione impugnata per

1. *“Violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. Erronea valutazione delle prove”*: evidenzia, infatti, che il giudice non ha tenuto in alcuna considerazione il fatto che *“la Industria Italiana Autobus SPA non ha fornito alcuna prova dell’aver fatto il possibile per trovare un “accomodamento ragionevole”, ma di aver licenziato il lavoratore a causa della sua condizione di salute, attuando un comportamento discriminatorio”*; ritiene, invero, alla luce delle deposizioni testimoniali, che risulta provato che all’interno del magazzino esistono posizioni lavorative compatibili con il suo stato di salute;
2. *“Violazione e falsa applicazione della legge (D. Lgs. n. 62/2024). Obbligo di accomodamento ragionevole”*: evidenzia sul punto che il giudice di primo grado si è rifatto ad una giurisprudenza risalente che non tiene conto dei successivi interventi della Corte di Giustizia e della stessa Suprema Corte, che richiama espressamente;
3. *“Violazione e falsa applicazione della legge sul difetto di motivazione del licenziamento”*: rimarca, infatti, che *la società resistente motiva il suo giudizio di inidoneità fisica del ricorrente alla mansione di addetto al magazzino limitandosi ad affermare che le limitazioni e prescrizioni alla mansione di addetto al magazzino previste al fine di tutelare la salute del ricorrente sarebbero del tutto incompatibili con basilari operazioni del magazzino della società. La società resistente omette di specificare in concreto quali sarebbero queste “basilari operazioni del magazzino” e i motivi specifici per cui sarebbero incompatibili con le limitazioni e prescrizioni alla mansione di addetto al magazzino previste per il sig. ██████████*”.

Ha concluso, quindi, chiedendo:

“I) In via principale, accertare e dichiarare l’illegittimità del licenziamento irrogato al ricorrente sig. ██████████ per i tutti i motivi in fatto ed in diritto innanzi esposti ai punti 1) e 2) del presente ricorso e, per l’effetto, ordinare alla resistente Industria Italiana Autobus S.p.A. di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro, indifferentemente nel reparto magazzino, portineria o addetto alle pulizie, nel rispetto del principio di “accomodamento ragionevole”, nonché condannare la resistente società al pagamento in favore del ricorrente di



*un'indennità, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad € 1.742,72, corrispondente al periodo dalla data del licenziamento fino alla effettiva reintegrazione, in ogni caso non inferiore a cinque mensilità, oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali per l'intero periodo; **II**) In via subordinata, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento irrogato al ricorrente sig. [REDACTED] per i motivi in fatto ed in diritto sopra esposti ai punti 1) e 2) del presente ricorso e, per l'effetto, condannare la resistente Industria Italiana Autobus S.p.A. al pagamento in favore del ricorrente sig. [REDACTED] di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad € 1.742,72, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità; **III**) In via ulteriormente gradata, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento irrogato al ricorrente sig. [REDACTED] per i motivi in fatto ed in diritto sopra esposti al punto 3) del presente ricorso e, per l'effetto, condannare la resistente Industria Italiana Autobus S.p.A. al pagamento in favore del ricorrente sig. [REDACTED] di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad € 1.742,72, per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità; **IV**) Vittoria di spese, diritti e onorari del doppio di giudizio, con attribuzione ai sottoscritti procuratori che si dichiarano antistatari”.*

Si è costituita l'appellata che ha chiesto il rigetto dell'appello di cui ha rimarcato l'infondatezza.

All'udienza odierna, su richiesta dei procuratori delle parti, la causa è stata decisa con separato dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello è fondato e, pertanto, deve essere accolto.

In punto di fatto, è pacifico (oltre che provato) che il [REDACTED]:

- ha prestato attività lavorativa alle dipendenze di Industria Italiana Autobus S.p.A., presso la sede operativa sita in Flumeri (AV) alla Via Fondo Valle Ufita, dal 10.01.2022 al 10.01.2024;



- è stato assunto a far data dal 10.01.2022 con contratto a tempo determinato trasformato, a far data dal 11.06.2022, in contratto a tempo indeterminato full time, e inquadrato nel livello D1 con qualifica di operaio e mansione di verniciatore;
- per tutto il periodo che va dall'inizio del contratto di lavoro fino alla data del 15.02.2023, ha svolto in maniera continuativa ed esclusiva la mansione di "verniciatore";
- in data 15.02.2023, la società gli comunicava l'assegnazione quale "addetto all'area montaggio sub. Art. 3 titolo II del Contratto nazionale Collettivo" a partire dalla data 15.02.2023, in via temporanea in quanto legata a novazioni organizzative;
- in data 28.06.2023, tenuto conto che l'assegnazione all'area montaggi era avvenuta senza una determinazione precisa della durata temporale, tenuto conto, altresì, che all'esito della visita del medico del lavoro del 18.02.2023 era stato ritenuto idoneo alla mansione di verniciatore con prescrizioni e limitazioni temporanee per mesi 3 che non prevedessero l'utilizzo di DPI per l'apparato respiratorio, chiedeva alla società di essere riassegnato alle originarie mansioni di verniciatore;
- la società rispondeva di aver mantenuto il dipendente nella mansione di addetto allestimento A1 per tutelare la sua salute;
- con nuova comunicazione a mezzo pec del 25.07.2023, chiedeva una nuova visita medica per accertare l'idoneità alla mansione specifica, al fine di accertare la compatibilità della stessa con le sue condizioni di salute;
- in data 23.09.2023 veniva sottoposto a visita di idoneità alla mansione specifica di verniciatore e giudicato inidoneo permanentemente dal medico del lavoro;
- la società, dopo aver preventivamente individuato le mansioni alternative di addetto al magazzino, addetto saldo carpentiere e addetto montaggi impianti, disponeva una nuova visita medica al fine di accertare l'idoneità alle predette mansioni;
- in data 02.10.2023, veniva sottoposto a visita per l'idoneità a mansione specifica e veniva dichiarato inidoneo a svolgere le mansioni specifiche di: Addetto saldocarpentiere, Addetto montaggio impianti, Addetto magazzino;
- in data 11.10.2023, presentava ricorso all'ASL di Avellino avverso il giudizio di inidoneità del medico competente del 02.10.2023, con allegata consulenza medica



di parte che, sulla base di visite specialistiche ed esami strumentali, lo riteneva, seppur con le opportune prescrizioni, idoneo alle mansioni di magazziniere e/o montatore;

- in data 27.11.2023, l'ASL di Avellino Dipartimento di Prevenzione UOSD Igiene Medicina Lavoro-Amianto UOC Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro, all'esito dell'istruttoria sul ricorso del 11.10.2023, comunicava il suo giudizio: - Per la mansione Addetto montaggi impianti M03: si conferma il giudizio espresso dal Medico Competente; - Per la mansione Addetto saldo carpentiere M01: si conferma il giudizio espresso dal Medico Competente; - Per la mansione Addetto magazzino M12: idoneo con limitazioni di evitare uso della pistola chiodatrice e del muletto, evitare movimentazione manuale carichi con niosh maggiore di 0,85 e consentire di alternare la posizione eretta con quella assisa.

Con missiva datata 10.01.2024, l'odierna appellata lo licenziava con la seguente motivazione: *“Come noto, a seguito della visita di idoneità alla mansione di addetto alla verniciatura, tenutasi in data 23/09/2023, lei veniva giudicato permanentemente inidoneo alla mansione specifica. Preso atto di quanto sopra, in data 02/10/2023, al fine di preservare la sua posizione lavorativa, la società la sottoponeva ulteriori visite mediche per accertare la sua idoneità alle ulteriori mansioni di addetto saldocarpentiere, addetto al magazzino e addetto a montaggi impianti. Tuttavia, anche per le sopra richiamate mansioni, lei è stato giudicato permanentemente inidoneo dal medico competente. Tali giudizi di idoneità, come anche quello relativo alle mansioni di addetto alla verniciatura, sono stati da lei sottoposti al vaglio del dipartimento di prevenzione della Asl Avellino, che confermava l'esito di tutti i giudizi di inidoneità permanente espressi dal medico competente, fatto salvo quello espresso in relazione alla mansione di addetto al magazzino, per la quale la aggiudicava idoneo con le seguenti limitazioni e prescrizioni: con limitazioni evitare l'uso della pistola chiodatrice e del muletto, evitare movimentazione manuale carichi con niosh > 0.85. con prescrizioni: consentire di alternare la posizione eretta con quella assisa. Tale giudizio di idoneità è tuttavia del tutto incompatibile con basilari operazioni del magazzino della società, con la conseguenza che la sua prestazione lavorativa non risulta positivamente ricevibile su tali mansioni. Si rileva altresì che, oltre alle posizioni alternative cui la società ha manifestato disponibilità a ricollocarla in caso di*



positiva valutazione medica - come detto carente nel caso in esame formalmente ovvero di fatto - non è possibile reperire un'ulteriore posizione lavorativa con mansioni equivalenti, diverse ovvero inferiori, compatibili con il suo stato salute, nemmeno mediante soluzioni e adattamenti ragionevoli tali da consentirle di svolgere proficuamente il lavoro”.

La questione sottoposta al vaglio di questa Corte è quella relativa alla legittimità del licenziamento, anche alla luce degli ultimi orientamenti giurisprudenziali in materia di “ragionevoli accomodamenti” che il datore di lavoro è tenuto ad adottare per consentire anche ai lavoratori con problemi di salute di lavorare.

Questo il quadro normativo di riferimento.

Il d.lgs n. 216 del 2003, nel dare attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, ha stabilito, tra l'altro, che *“Il principio di parità di trattamento senza distinzione ... di handicap ... si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale”* con specifico riferimento anche alla seguente area: *“occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento”* (art. 3, comma 1, lett. b).

In seguito alla condanna dell'Italia da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea per inadempimento alla citata direttiva (sentenza 4 luglio 2013, C-312/2011, Commissione europea/Repubblica Italiana), il D.L. 28 giugno 2013, n. 76 (art. 9, comma 4-ter), conv. con modif. dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, ha inserito nel testo dell'art. 3 del d.lgs. n. 216/2003, il comma 3 bis che così dispone: *“Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori...”*.

Rispetto a tale previsione di carattere generale, che non riguarda esclusivamente la materia dei licenziamenti, nel diritto interno si rinviene, sul fronte delle tutele, una serie di interventi legislativi che hanno previsto disposizioni specifiche per il caso del licenziamento del lavoratore in condizione di inidoneità fisica o psichica ovvero di disabilità. In particolare, il comma 1 dell'art. 18 S.d.L. stabilisce che *“Il*



giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, [...] ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro” e il comma 2 comma 2 definisce i contenuti economici della tutela stabilendo che “Il giudice, [...], condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione” in misura non inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il comma 7 dell'art. 18 della I. n. 300 del 1970, come modificato dalla L. 28 giugno 2012 n. 92, ha previsto l'applicazione della reintegrazione nel posto di lavoro e del pagamento di un'indennità non superiore a 12 mensilità per il caso in cui si accerti “il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della I. n. 68 del 1999, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore”.

L'art. 2 del d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23 ha riconosciuto, invece, la tutela reintegratoria più ampia nel caso in cui il giudice dichiari “la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni” (comma 1), ma riconosce la medesima disciplina “anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68” (comma 4).

Il contesto normativo sovranazionale trova nella “Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità”, ratificata e resa esecutiva dall'Italia con L. n. 18 del 2019, il riconoscimento del “diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri” (art. 27).

La Convenzione definisce (art. 2) per “discriminazione fondata sulla disabilità qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale,



civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole”; per “accomodamento ragionevole” intende “le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessita in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”.

In ambito comunitario, la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, all’art. 1 sancisce che essa “... mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate (su) ... gli handicap ... per quanto concerne l’occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento”. L’art. 5 poi, intitolato “Soluzioni ragionevoli per i disabili”, statuisce: “Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli.

Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l’onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili”.

Occorre, allora, individuare il fattore soggettivo dell’handicap che non è ricavabile dal diritto interno, ma unicamente dal diritto dell’Unione Europea che va analizzato anche alla luce della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006, ratificata dall’Italia con la legge n. 18 del 2009 e approvata dall’Unione Europea con decisione del Consiglio del 26 novembre 2006. La Corte di Giustizia ha individuato la nozione di “handicap” di cui alla direttiva 2000/78: “essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga



durata” (CGUE sentenze 11 aprile 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, punti 38-42; 18 marzo 2014, Z., C-363/12, punto 76; 18 dicembre 2014, FOA, C-354/13, punto 53; 1 dicembre 2016, Mo.Da. C-395/15, punti 41-42).

Con riferimento al carattere “duraturo” della limitazione si è precisato che *“tra gli indizi che consentono di considerare "duratura" una limitazione figura in particolare la circostanza che, all'epoca del fatto asseritamente discriminatorio, la menomazione dell'interessato non presenti una prospettiva ben delimitata di superamento nel breve periodo o, (...), il fatto che tale menomazione possa protrarsi in modo rilevante prima della guarigione di tale persona”*, mediante una valutazione essenzialmente di fatto compiuta dal giudice, basata *“sugli elementi obiettivi complessivi di cui dispone, in particolare sui documenti e sui certificati concernenti lo stato di tale persona, redatti sulla base di conoscenze e dati medici e scientifici attuali”* (CGUE, sentenza, 1.12.2016, DAOUIDI, cause riunite C 395/2015, punti 54-57).

Dunque, a fronte della situazione di disabilità del lavoratore è necessario che il datore di lavoro individui dei ragionevoli accomodamenti.

Nel caso di specie, la menomazione fisica dell'odierno appellante che ha cagionato una permanente inidoneità allo svolgimento di alcune mansioni e una parziale idoneità allo svolgimento di altre mansioni - sia pure con specifiche limitazioni - (e ciò lo ha esposto al licenziamento) ha determinato una condizione patologica duratura tale da ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, come tale rilevante per l'applicazione della direttiva 78/2000/CE.

La questione fondamentale, allora, è quella di verificare su chi gravi l'onere della prova.

La giurisprudenza della Suprema Corte è pacifica nel senso che, dal punto di vista del riparto degli oneri probatori, gravi sul datore di lavoro l'onere di provare di aver adempiuto all'obbligo di “accomodamento” ovvero che l'inadempimento sia dovuto a causa non imputabile; in tale situazione di riparto non è certo sufficiente per il datore semplicemente allegare e provare che non fossero presenti in azienda posti disponibili in cui ricollocare il lavoratore, come si trattasse di un ordinario repêchage, né spetta al lavoratore, o tanto meno al giudice, individuare in giudizio quali potessero essere le possibili modifiche organizzative appropriate e ragionevoli idonee a salvaguardare il posto di lavoro.



In particolare è stato affermato che *“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 in esame, pacifica essendo l'inidoneità assoluta del ██████ allo svolgimento di alcune specifiche mansioni (quali sostanzialmente quelle dei reparti più propriamente produttivi: montaggio, verniciatura, carpenteria), non può non rilevarsi che vi sono anche settori nei quali sono individuabili mansioni perfettamente compatibili con lo stato di salute del lavoratore (alcuni anche con specifiche limitazioni, ma altri senza alcuna limitazione).

Era, dunque, onere della datrice di lavoro provare di aver attuato quei ragionevoli accomodamenti che avrebbero potuto consentire al ██████ di lavorare, essendosi – al contrario – la società limitata ad affermare di non avere posti disponibili nei quali collocarlo.

Ciò rende nullo il licenziamento irrogato oggi impugnato.

Infatti, la discriminazione è la conseguenza della violazione dell'obbligo.

Infatti, come chiaramente precisato dalla Corte di Cassazione è *“discriminatorio il licenziamento del disabile intimato in violazione dell'obbligo di “accomodamenti ragionevoli” sancito, in attuazione di obblighi comunitari, dal comma 3 bis dell'art. 3 del d. lgs. n. 216 del 2003... In particolare, il datore di lavoro che licenzi una persona in condizione di disabilità, in violazione degli obblighi posti per rimuovere gli ostacoli che impediscono alla persona stessa di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori, attua una discriminazione diretta, in quanto la persona subisce un trattamento sfavorevole in ragione di una sua particolare caratteristica che costituisce il fattore discriminante protetto.”* (Cass. Sent. n. 14307/24; nello stesso senso Cassazione civile sez. lav., n.12270/2025).

Posto che l'appellante è stato assunto in data 10.01.2022, si applica l'art. 2 D.Lvo 23/15, nella formulazione vigente razione temporis:

“1 Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n.



300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

(omissis)

4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68”.

L'art. 2 del D.Lvo 23/15, in sintesi, applica la stessa sanzione, costituita dalla reintegra piena e dal pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, tanto nel caso previsto dal I comma, ossia nei casi di “la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge”, tanto nei casi di difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore.

Pertanto, in accoglimento dell'appello e in riforma della sentenza impugnata, va dichiarata la nullità del licenziamento comminato a [REDACTED] in data 10.01.2024 e condannata la società appellata alla reintegra dell'appellante nel posto di lavoro, nonché al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria



commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR pari ad euro 1.742,72, dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo arco temporale.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte così decide: Accoglie l'appello e, per l'effetto, in riforma della sentenza impugnata, dichiara la nullità del licenziamento comminato a [REDACTED] in data 10.01.2024 e condanna la società appellata alla reintegra dell'appellante nel posto di lavoro, nonché al pagamento in suo favore di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR pari ad euro 1.742,72, dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegra, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo arco temporale. Condanna parte appellata al pagamento delle spese del doppio grado che si liquidano in € 4.650,00 per il primo grado ed in € 5.000,00 per il secondo grado oltre IVA, CPA e spese generali come per legge con attribuzione in solido agli Avv.ti Fiorenzo Morella e Pasquale Penna.

Napoli 03.02.2026

Il Consigliere est.

Dott. Stefania Basso

Il Presidente

Dott. Piero Francesco De Pietro

