

Corte d'Appello Palermo

Sentenza 5 giugno 2025 n. 713

**Repubblica Italiana**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte di Appello di Palermo, sezione controversie di lavoro, previdenza ed assistenza, composta dai signori magistrati:

- 1) dott. Maria Giuseppa Di Marco Presidente
- 2) dott. Caterina Greco Consigliere rel.
- 3) dott. Claudio Antonelli Consigliere riunita in camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile iscritta al n. 56 R.G.A. 2025, promossa in grado di appello

DA (...), rappresentato e difeso dagli Avvocati [REDACTED]

**- Appellante -**

**CONTRO**

(...) in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso dall'Avv. [REDACTED]  
[REDACTED]

**- Appellato -**

All'udienza del 5/06/2025 i procuratori delle parti costituite concludevano come dai rispettivi atti difensivi.

**FATTO**

Con ricorso depositato l'8.12.2023 innanzi al Tribunale di Sciacca (...) chiedeva dichiararsi l'illegittimità del licenziamento intimatogli per superamento del limite del comporto in data 25.5.2023, e condannare la società resistente alla sua reintegrazione ed al pagamento della prescritta indennità risarcitoria, oltre al versamento dei contributi previdenziali; deduceva di essere stato assunto dalla società resistente in data 8 maggio 2008 in quota di riserva secondo la legge 68/99 in quanto invalido civile al 65% e ritenuto idoneo alla mansione di addetto alle etichettature e manigliatrici, con la seguente limitazione: "non adibire a lavori che comportano l'uso dell' arto superiore DX"; che nel corso del rapporto di lavoro, la convenuta lo aveva adibito a mansioni incompatibili con le proprie limitazioni e che ciò aveva comportato l'aggravamento del proprio stato di salute; aggiungeva di essersi assentato dal lavoro da gennaio 2022 ad agosto 2022 e da gennaio 2023 a maggio 2023 per sottoporsi a terapie e cure per patologie connesse con quelle da cui è affetto; che il 25.05.2023 il datore di lavoro gli aveva comunicato il licenziamento senza alcun previo avvertimento dell'imminenza di scadenza del periodo di comporto.

Deduceva, dunque, l'illegittimità del licenziamento sotto diversi profili: - anzitutto, perché irrogato in applicazione dell'art. 47 del CCNL, da considerarsi illegittimo in quanto discriminatorio, prevedendo analoghi periodi di comportamento per i lavoratori non disabili e per quelli affetti da disabilità i quali, invece, dovrebbero godere di un diverso trattamento; richiamava, a tal proposito, giurisprudenza di merito secondo cui, al fine di garantire l'effettiva uguaglianza dei lavoratori, per i dipendenti assunti in categoria protetta, nel comportamento devono computarsi solamente le assenze per eventi morbosi estranei alla disabilità, con la precisazione che, considerata la rilevanza oggettiva del divieto di discriminazione, non assume rilievo la circostanza che il datore di lavoro non abbia avuto conoscenza della specifica natura delle malattie del lavoratore;

-in secondo luogo, in quanto le assenze (che avevano comportato il superamento del periodo di comportamento) erano state determinate da condotta imputabile al datore di lavoro che lo aveva adibito alla mansione di magazziniere la quale, comportando l'uso di entrambi gli arti superiori (uno dei quali lo stesso non poteva, invece, utilizzare), lo aveva sottoposto ad uno sforzo e uno stress non adeguato alle proprie condizioni patologiche;

-ed infine, in quanto il licenziamento non era stato preceduto dall'avviso di imminente scadenza del periodo di comportamento.

Con la sentenza n. 196/2024 del 26.07.2024 il Tribunale di Sciacca, nella contumacia della società (...) ha rigettato il ricorso.

Pur recependo l'orientamento, di recente affermato dalla Corte di Cassazione (Cass. 9095/2023), secondo cui "costituisce discriminazione indiretta l'applicazione dell'ordinario periodo di comportamento al lavoratore disabile, perché la mancata considerazione del rischio di maggiore morbilità dei lavoratori disabili, proprio in conseguenza della disabilità, converte il criterio, in apparenza neutro, del computo del periodo di comportamento breve in una prassi discriminatoria nei confronti del particolare gruppo sociale protetto, siccome posizione di particolare svantaggio", tuttavia ha osservato che il ricorrente non aveva allegato né provato, come era suo onere, che i giorni di malattia - conteggiati dal datore di lavoro ai fini del comportamento - erano correlati alla propria disabilità, in ciò sostanziosamente il trattamento meno favorevole (e dunque discriminatorio) rispetto ai lavoratori non disabili; in particolare ha rilevato che a ciò non soccorreva la documentazione in atti atteso che i certificati medici relativi alle assenze per malattia erano redatti in lingua croata, privi di alcuna traduzione asseverata, così come avrebbe richiesto l'art. 122 c.p.c., sì da non essere intelleggibili al giudice; tale lacuna probatoria non consentiva neppure di verificare se le patologie per le quali il lavoratore si era assentato fossero dipese dalla condotta del datore di lavoro; in relazione all'ultimo motivo di ricorso osservava, infine, l'insussistenza di alcun obbligo normativo di preavvisare il lavoratore dell'imminente superamento del periodo di comportamento.

Avverso tale sentenza ha proposto appello (...) con ricorso depositato il 15.01.2025.

La (...) ha resistito al gravame.

All'udienza del 5/06/2025, sulle conclusioni delle parti di cui ai rispettivi atti difensivi, la causa è stata decisa come da dispositivo.

## MOTIVI

Con un unico articolato motivo di gravame, l'appellante si duole che il Tribunale abbia posto a carico del lavoratore, in violazione degli artt. 2697, 2729 c.c. e 4 D. Lgs. n. 216/2003, l'onere della prova che le assenze per malattia da cui era scaturito il superamento del periodo di comporta fossero riconducibili a patologie connesse con la propria disabilità; onere, a suo dire, invece, incombente sulla parte datoriale.

Richiama, in proposito, l'orientamento di legittimità secondo cui "la conoscenza dello stato di disabilità del lavoratore - o la possibilità di conoscerlo secondo l'ordinaria diligenza - da parte del datore di lavoro fa sorgere l'onere datoriale - a cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore - di acquisire, prima di procedere al licenziamento, informazioni circa l'eventualità che le assenze per malattia del dipendente siano connesse allo stato di disabilità, al fine di individuare possibili accorgimenti ragionevoli imposti dall'art. 3 comma 3 -bis, d. lgs. n. 216 del 2003, la cui adozione presuppone l'interlocuzione ed il confronto tra le parti, che costituiscono una fase ineludibile della fattispecie complessa de licenziamento de quo." (v. Cass., Ord. n. 170/2025); orientamento, questo, scaturito da una interpretazione sistematica della normativa di tutela dei soggetti fragili, in particolare delle agevolazioni probatorie di cui essi beneficiano ex art. 4 D. Lgs. n. 216/2004.

Evidenziando, dunque, che il datore di lavoro non aveva assolto a tale onere, sottolineava di avere, da parte sua, assolto all'onere di allegazione a suo carico, avendo espressamente dedotto, in ricorso, la correlazione tra invalidità e malattia da cui era scaturito il superamento del periodo di comporta, evidenziando altresì che nessuna conseguenza a sé sfavorevole poteva scaturire dall'inutilizzabilità dei certificati medici prodotti in lingua croata, non gravando sullo stesso alcun onere probatorio in tal senso.

L'appello è infondato.

Parte appellante pare, infatti, confondere il piano delle tutele sostanziali previste dall'ordinamento con riguardo al licenziamento dei lavoratori affetti da disabilità, e, più, in generale, per il caso di licenziamenti discriminatori, con il diverso piano processuale del riparto dell'onere della prova.

Con riferimento, infatti, a quest'ultimo, deve certamente farsi riferimento ai criteri di maggior favore previste dalla normativa antidiscriminatoria, ed alle agevolazioni probatorie da essa scaturenti.

Sul punto, infatti, non può che rammentarsi il principio secondo cui "Nei giudizi antidiscriminatori, in applicazione delle direttive n. 2000/78/CE, n. 2006/54/CE e n. 2000/43/ CE, così come interpretate dalla CGUE, i criteri di riparto dell'onere probatorio sono quelli speciali di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 216 del 2003, senza alcuna inversione dell'onere probatorio, ma solo con agevolazione in favore del ricorrente: conseguentemente, incombe sul lavoratore l'allegazione e dimostrazione del fattore di rischio e il trattamento che assume meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni

analoghe, con deduzione della significativa correlazione tra tali elementi; il datore di lavoro è tenuto a dedurre e a provare circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della misura oggetto di controversia. " (Cass. n. 6965 del 16/03/2025)

Ciò posto, va anzitutto precisato che, nella fattispecie in esame, il fattore di rischio cui si assume sia collegato il comportamento datoriale discriminatorio (il licenziamento per superamento del periodo di comportamento) non è soltanto lo stato di disabilità in sé, quanto piuttosto il fatto che le patologie che hanno causato le ripetute assenze siano connesse, in rapporto diretto ed immediato con la disabilità; tale situazione considerata nel suo complesso, e non invece ogni qualsiasi situazione di eccessiva morbilità, implica, infatti, per il lavoratore disabile la particolare protezione riconosciuta dalla normativa internazionale, euro-unitaria e statale più volte richiamata dalla giurisprudenza della Suprema Corte (v. da ultimo Cass. 24052/2024).

Sulla base di tale premessa va, pertanto, senz'altro condivisa la considerazione del primo giudice secondo cui il lavoratore è venuto meno all'onere della prova sullo stesso gravante, non avendo lo stesso, anzitutto, allegato in modo sufficientemente specifico il nesso di consequenzialità o connessione diretta tra le patologie che avevano causato le assenze ed il suo stato di disabilità (dallo stesso affermata in modo del tutto vago e generico, senza neppure l'indicazione del tipo di patologie sofferte) e, in secondo luogo, non avendo fornito alcun supporto probatorio documentale tale da consentire al giudice di accertare il predetto nesso con la disabilità o, ancora, con l'attività lavorativa, in tesi esercitata in dispregio delle limitazioni dettate dalla sorveglianza sanitaria.

Tali considerazioni non appaiono minimamente smentite dall'orientamento di legittimità invocato dall'appellante che si occupa di altro profilo, ponendosi precisamente sul piano della tutela sostanziale del lavoratore disabile.

La Suprema Corte (v. 9095/2023; conf. Cass. n. 35747/2023, n. 14316/2024), ha infatti affermato che, sia nell'ipotesi in cui "la disabilità sia conosciuta dal datore di lavoro per essere, per esempio, il lavoratore stato assunto ai sensi della legge n. 68/1999 ovvero perché il lavoratore stesso ha rappresentato, nella comunicazione delle assenze o in qualsiasi altro modo, la propria situazione di disabilità alla parte datoriale " che in quella, diversa, in cui "il datore di lavoro, pur ignorando la disabilità del dipendente non sia incolpevole perché era in grado di averne comunque consapevolezza per non avere, ad esempio, effettuato correttamente la sorveglianza sanitaria ex art. 41 del D.lgs. n. 81/2008 ovvero perché le certificazioni mediche e/ o la documentazione inviate erano sintomatiche di un particolare stato di salute costituente una situazione di handicap come sopra delineata dalla normativa in materia"... "per il datore di lavoro sorge, prima di adottare un provvedimento di licenziamento per superamento del periodo di comportamento, un onere di acquisire informazioni - cui non può corrispondere un comportamento ostruzionistico del lavoratore - circa la eventualità che le assenze siano connesse ad uno stato di disabilità, per valutare, quindi, gli elementi utili al fine di individuare eventuali accorgimenti ragionevoli onde evitare il recesso dal rapporto (cfr. Cass. n. 11731 del 2024, par. 7.2); accomodamenti che, a seconda dei casi, possono consistere in un

allungamento del periodo di comporto, o nell'espunzione dal periodo medesimo dei periodi di malattia che siano risultati connessi allo stato disabilità.

L'obbligo di previa informazione che grava sul datore di lavoro scaturisce nell'art. 2 della Convenzione ONU in quanto funzionale all'applicazione di quelli accomodamenti ragionevoli il cui rifiuto è considerato una forma di discriminazione; il Commento generale n. 6, adottato nel 2018, dal Comitato per i diritti delle persone con disabilità (ONU) ha affermato che "è connaturato alla nozione di accomodamento ragionevole che l'obbligato entri in dialogo con l'individuo con disabilità", sicché "l'obbligo di fornire soluzioni ragionevoli (è) un dovere reattivo individualizzato che viene attivato nel momento in cui viene fatta la richiesta di accomodamento"; principi, questi, che sono stati di recente recepiti dal legislatore con il d. lgs. n. 62/2024 che introducendo l'art. 5 bis alla legge n. 104 del 1992, ha stabilito che "La persona con disabilità ha facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, [tra gli altri] ai soggetti privati l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta" e partecipando "al procedimento dell'individuazione dell'accomodamento ragionevole".

Sulla scorta di tali riflessioni la Suprema Corte, ha dunque sostenuto che "L'interlocuzione ed il confronto tra le parti, che si pongono su di un piano logico quale presupposto per adottare gli accomodamenti ragionevoli, rappresentano, pertanto, una fase ineludibile della fattispecie complessa del licenziamento del lavoratore disabile per superamento del periodo di comporto, proprio "al fine di non sconfinare in forme di responsabilità oggettiva" e, "per verificare l'adempimento o meno dell'obbligo legislativamente imposto dal comma 3 bis", "occorre avere presente il contenuto del comportamento dovuto"; ciò perché "... esso si caratterizza non (solo) in negativo, per il divieto di comportamenti" discriminatori, "quanto piuttosto per il suo profilo di azione, in positivo, volto alla ricerca di misure organizzative ragionevoli idonee a consentire lo svolgimento di un'attività lavorativa" al disabile. Quindi il datore è chiamato a provare,, di aver compiuto "uno sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa appropriata, che scongiuri il licenziamento, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto" (Cass. n. 6497 del 2021).

La Corte di legittimità ha, dunque, individuato specifici obblighi informativi che il datore di lavoro deve attivare prima di determinarsi al licenziamento del lavoratore disabile che abbia superato il periodo di comporto, passando la verifica di legittimità del licenziamento stesso attraverso la prova di siffatti adempimenti.

Appare, allora, evidente che si tratta di un profilo che attiene al piano sostanziale, integrando l'omissione di tali obblighi informativi una causa di illegittimità del licenziamento.

Tuttavia, tale motivo di illegittimità appare ulteriore e diverso da quelli allegati dal ricorrente con il ricorso di primo grado e come tale incorre nel divieto di nova di cui all'art. 345 c.p.c.: "Qualora il lavoratore abbia dedotto, con il ricorso introduttivo del giudizio di primo grado, la illegittimità del proprio licenziamento per difetto di giusta causa o giustificato motivo, sotto un profilo specifico determinato, il giudice d'appello non può dichiarare la illegittimità dello stesso licenziamento sotto

un profilo diverso, ancorché dedotto dal lavoratore con l'atto di appello, senza che ne risulti violato il principio della domanda e quello di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, trattandosi di domanda nuova - quanto a causa petendi - sempreché ne risulti dedotto a fondamento un fatto nuovo, e non già soltanto una diversa qualificazione giuridica di un fatto già dedotto nel corso del giudizio di primo grado" (Cass. n. 13291 del 10/09/2003 e molte altre conformi).

È stato, infatti, sempre ribadito che, anche nel rito del lavoro, il giudizio di appello - in relazione al principio della domanda e a quello di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, imposti, rispettivamente, dall'art. 99 e dall'art. 112 cod. proc. civ., cui fa riscontro il principio "tantum devolutum quantum appellatum" (artt. 434 e 437 cod. proc. civ.) - ha per oggetto la medesima controversia decisa dalla sentenza di primo grado - entro i limiti, tuttavia, della devoluzione - e questa risulta affidata a specifici motivi di appello, che in nessun caso possono ampliare la materia del contendere del primo giudizio, mediante l'introduzione di domande nuove.

Nel caso che occupa il fatto nuovo consiste e viene individuato nella asserita violazione dei predetti obblighi informativi, fatto che non è stato allegato nel giudizio nel primo grado.

Il motivo, pertanto, sotto tale profilo, è inammissibile.

In difetto di prova della connessione causale tra licenziamento e disabilità (per il tramite della assunta - ma non provata - riconducibilità delle assenze alla disabilità medesima), il ricorso di primo grado non può essere accolto, dovendosi integralmente confermare la sentenza di primo grado.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

#### **P.Q.M.**

Definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, conferma la sentenza n. 196/2024 resa il 26.07.2024 dal Tribunale di Sciacca.

Condanna l'appellante a rifondere all'appellata le spese processuali che liquida per compensi in Euro 3.473,00, oltre rimb. forf. spese generali, IVA e CPA. Dà atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, comma 1 quater, dpr n. 115/02 per il versamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'impugnazione a norma dell'art. 13, comma 1 bis, dpr n. 115/02.

Così deciso in Palermo il 5 giugno 2025.

Depositata in Cancelleria il 5 giugno 2025.