

I variabili confini dell’“accomodamento ragionevole” e il confronto tra le parti del rapporto di lavoro

di T. Zappia - 20 gennaio 2026

Nel caso trattato dal Tribunale di Rovereto, deciso con la sentenza n. 28 del 20 novembre 2025, la ricorrente ha contratto, nel corso dell’attività lavorativa, una malattia professionale (epicondilite cronica al gomito destro) ed è stata licenziata a seguito del suo rifiuto al trasferimento presso una diversa sede, il quale era stato proposto dal datore di lavoro in ragione dell’inidoneità fisica della medesima lavoratrice.

Con il ricorso la dipendente ha richiesto l’accertamento non soltanto dell’illegittimità del licenziamento, in quanto discriminatorio, ma anche della responsabilità datoriale in relazione alla malattia professionale patita, con condanna al risarcimento dei conseguenti danni.

La parte resistente ha escluso la configurabilità di un’ipotesi di disabilità secondo la normativa unionale, sostenendo la legittimità del licenziamento in ragione dell’accertata inidoneità permanente alla mansione e dell’impossibilità di *repêchage* presso la sede di lavoro originaria, nonché del rifiuto della lavoratrice al trasferimento proposto.

Con riferimento alla prima questione, il giudice di Rovereto ha ritenuto le condizioni sanitarie della ricorrente rientranti nella definizione di disabilità elaborata dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea, essendo l’epicondilite cronica al gomito destro una patologia di lunga durata, costituente una minorazione fisica idonea a ostacolare la partecipazione della lavoratrice, in condizioni di parità, alla vita professionale.

Nel dichiarare la natura discriminatoria del licenziamento, il Tribunale ha richiamato l’orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo il quale, nell’ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta del lavoratore e in presenza dei presupposti di applicabilità dell’art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, il datore di lavoro ha l’onere di provare la sussistenza delle giustificazioni del recesso (art. 5 L. 15 luglio 1966, n. 604), dimostrando non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l’impossibilità di adibirlo a mansioni - eventualmente anche inferiori - compatibili con il suo stato di salute, ma anche l’impossibilità di adottare “*accomodamenti organizzativi ragionevoli*”.

Ciò che viene richiesto al datore, pertanto, è la prova del compimento di uno sforzo diligente ed esigibile nel tentare di individuare una soluzione organizzativa appropriata, in grado di scongiurare il licenziamento, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto (Cass., n. 6497 del 09/03/2021).

Nella fattispecie esaminata, la parte resistente non ha dimostrato l’incompatibilità della situazione fisica della lavoratrice con qualsivoglia suo impiego all’interno dell’azienda, venendo meno all’onere probatorio sopra sintetizzato.

Il Tribunale ha, altresì, escluso di poter qualificare come “accomodamento ragionevole” la proposta di trasferimento presso una diversa sede, essendo quest’ultima distante oltre 100 km dall’originario luogo di lavoro.

In merito alla seconda questione, il giudice di primo grado ha ritenuto sussistente il nesso causale tra la malattia della lavoratrice e la mancanza di idonee cautele sul luogo di lavoro. Nondimeno, il Tribunale, richiamando la giurisprudenza di legittimità sulla materia (c.d. ordinanza decalogo – Cass., sez. III, 27/03/2018, n. 7513), ha ridimensionato il *quantum* richiesto dalla ricorrente, avendo la stessa operato una duplicazione di voci di danno.

La sentenza in commento consente di rammentare che, alla luce del diritto europeo, il concetto di discriminazione per disabilità deve essere inteso come qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della situazione personale del soggetto, 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. Tale nozione comprende tutte le forme di discriminazione, compreso il rifiuto di un "accomodamento ragionevole", ossia di una soluzione a favore del lavoratore che non imponga al datore di lavoro un onere sproporzionato (C.G.U.E., sez. I, 18 gennaio 2024, causa C-631/22). inoltre, in caso di licenziamento asseritamente discriminatorio, gli oneri probatori sono ripartiti in modo peculiare (Cass. 27/09/2018, n. 23338; Cass. 26/02/2021, n. 5476; Cass. 16/03/2025, n. 6965): incombe sul lavoratore l'onere di provare il fattore di rischio, il trattamento meno favorevole e la correlazione significativa intercorrente tra questi elementi e la discriminazione lamentata; viceversa, il datore di lavoro è chiamato a dimostrare la sussistenza di circostanze inequivocche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione (B. E. LONGOBARDI, *Licenziamento discriminatorio: una nuova pronuncia della Cassazione conferma la difficile prova in capo al datore di lavoro*, in www.rivistalabor.it, 10 giugno 2025; G. Della Rocca, *La malattia del lavoratore subordinato tra vecchie e nuove tutele*, Giappichelli, 2024, pp. 102 ss.; L. PELLICCIA, *La Corte di Cassazione conferma la necessità, per il datore di lavoro, di dimostrare la presenza di effettive ragioni tecniche, organizzative e produttive giustificanti il trasferimento del lavoratore reintegrato per ordine del giudice*, in www.rivistalabor.it, 18 luglio 2023).

A ciò deve aggiungersi, come precisato dal Tribunale di Rovereto, che il datore di lavoro deve provare (anche) l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli (art. 2 Conv. ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006, art. 5, Dir. 2000/78/CE; art. 3, comma 3-bis, d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216; art. 5-bis, L. 5 febbraio 1992, n. 104). Tali accomodamenti devono essere idonei a contemperare - in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza – gli interessi delle parti, ossia quello del dipendente a una posizione lavorativa confacente alla propria condizione psico-fisica e quello del datore a una prestazione lavorativa utile all'impresa (Cass. 09/03/2021, n. 6497; Cass. 21/11/2024, n. 30080; Cass. 22/05/2024, n. 14307). Pertanto, non è sufficiente la dimostrazione dell'impossibilità di una ricollocazione del dipendente divenuto disabile, anche mediante l'adibizione a mansioni inferiori compatibili, richiedendosi alla parte datoriale è uno sforzo maggiore, nei limiti in cui ciò non incida negativamente e in misura irragionevole sull'organizzazione aziendale e/o sulla produzione, secondo "*la comune valutazione sociale*" (Cass. 11/09/2025, n. 24997; App. Bari, 30/10/2025, n. 1083).

Mancando una tipizzazione delle condotte datoriali esigibili, spetterà all'interprete valutare, tenuto conto delle circostanze del caso specifico, le potenziali modifiche organizzative, appropriate e ragionevoli, idonee a salvaguardare il posto di lavoro, ossia il concreto contenuto dell'obbligo gravante in capo al datore (L. COSTA, *Licenziamento per inidoneità e accomodamenti ragionevoli*, in www.rivistalabor.it, 14 novembre 2025).

L'individuazione dell'esatto perimetro di estensione degli "accomodamenti ragionevoli" e dell'*onus probandi* gravante sul datore, continua, quindi, a costituire il nucleo centrale sul quale focalizzare l'attenzione. Tuttavia, proprio la necessità di valorizzare la peculiarità della singola situazione ha impedito una tassativa definizione giurisprudenziale dei confini di detto obbligo. In altri termini, l'"accomodamento ragionevole", seppur teleologicamente orientato, risulta avere un contenuto variabile e strutturalmente indeterminato (Cass. 18/04/2024, n. 10568; C.G.U.E. 11 aprile 2013, C-335/11 e C-337/11, §§ 49 e 56).

Sul punto è, infine, opportuno rammentare anche la c.d. procedimentalizzazione dell'"accomodamento ragionevole", espressamente prevista dall'art. 17 del d.lgs. 3 maggio 2024, n. 62, il quale ha introdotto l'art. 5-bis della L. n. 104/1992. In particolare, la facoltà del disabile di richiedere l'adozione di un "accomodamento ragionevole", con diritto di partecipare alla sua individuazione, riflette il carattere vincolante del menzionato obbligo gravante in capo alla parte datoriale, il cui rifiuto costituisce una discriminazione vietata (Cass., 10/01/2025, n. 605).

Il diritto all'introduzione dell'accomodamento ragionevole risulta, dunque, subordinato a quello che viene definito un "onere di interlocuzione", il quale costituisce l'anticamera del confronto nell'individuazione delle misure più idonee rispetto al caso specifico. Solo successivamente all'avvio di tale procedimento il lavoratore acquisisce un diritto a vedersi riconosciuto l'accomodamento, sicché la negativa risposta datoriale rispetto a soluzioni ragionevoli e non sproporzionate acquisisce la natura di comportamento direttamente discriminatorio, in quanto avente l'effetto di impedire al lavoratore disabile la partecipazione alla vita lavorativa in condizioni di parità con gli altri (G. ZAMPIERI, *Accomodamenti ragionevoli tra interlocuzione e potere del giudice*, in www.rivistalabor.it, 8 giugno 2025).

Nel caso trattato dal Tribunale di Rovereto, non è stata ritenuta ragionevole la proposta di trasferimento presso una sede di lavoro diversa. Infatti, a prescindere dal mancato confronto tra le parti, tale soluzione *de facto* non solo non rappresentava l'unica alternativa possibile, ma determinava un significativo mutamento della posizione del lavoratore, tenuto conto della considerevole distanza rispetto all'originario luogo di lavoro. Ne deriva che, sebbene non si possa escludere aprioristicamente che il trasferimento presso una diversa unità produttiva possa costituire un "accomodamento ragionevole", è sempre necessario valutare in concreto gli effetti scaturenti dalla prospettata soluzione datoriale, in modo da stabilirne la ragionevolezza nella specifica fattispecie (M. SALVAGNI, *Nullità del licenziamento per ridotta capacità lavorativa del disabile: la violazione di accomodamenti ragionevoli configura una discriminazione diretta*, in *RGL*, 2024, 4, parte II, Sezione Approfondimenti). In tale contesto, non si dubita che il preliminare confronto tra le parti del rapporto di lavoro costituisca uno strumento estremamente utile nella ricerca di un condiviso e ragionevole accomodamento.

Teresa Zappia, magistrato ordinario in tirocinio



Visualizza il documento: [Trib. Rovereto, 20 novembre 2025, n. 28](#)