NEWS

Licenziamento discriminatorio: Tribunale Prato reintegra operaio

Data pubblicazione: 23/02/2026

Autore: Doriana Favuzzi

Contenuto

Il Tribunale del Lavoro di Prato dichiara nullo il licenziamento di un operaio metalmeccanico per inidoneità parziale, imponendo la reintegra e risarcimento.

Licenziato per 'inidoneità sopravvenuta': il caso dell'operaio di Prato

Un operaio saldatore, dipendente di una S.r.l. dal 2022, è stato licenziato il 12 febbraio 2024 dalla propria datrice di lavoro per presunta "***sopravvenuta inidoneità alla mansione***". Il lavoratore, che nel corso della sua attività aveva svolto diverse mansioni oltre alla saldatura, tra cui verniciatura e movimentazione merci, aveva inizialmente ottenuto un giudizio di idoneità con la sola limitazione dell'uso di otoprotettori nell'ottobre 2022. La situazione è mutata l'anno successivo quando, a seguito di un episodio di ***salute***, il medico competente lo ha dichiarato inidoneo permanentemente alla mansione di operaio metalmeccanico saldatore. Questa valutazione è stata impugnata e, a gennaio 2024, l'organo di vigilanza ha emesso una nuova delibera, qualificando il lavoratore come "parzialmente e temporaneamente idoneo" con specifiche limitazioni, tra cui l'assenza di postazioni isolate, divieto di lavori in altezza senza protezioni, e l'utilizzo esclusivo di carroponte con pulsantiera "uomo-presente". Nonostante ciò, la società ha proceduto con il ***licenziamento***, motivandolo con l'impossibilità di ricollocazione senza "costi ed investimenti ingenti e sproporzionati", e stigmatizzando il presunto silenzio del dipendente sulla sua condizione di salute al momento

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

dell'assunzione. ***Il lavoratore ha contestato il provvedimento, deducendo la nullità per ritorsività e discriminazione, l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo e la violazione dell'obbligo di repêchage.***

La sentenza: obbligo di 'ragionevoli accomodamenti' e inattuabilità negata

Il Tribunale di Prato, nella sentenza del 29 dicembre 2025, ha ***accolto*** le ragioni del lavoratore, sottolineando una ***distinzione fondamentale tra inidoneità totale e permanente***, che potrebbe legittimare un licenziamento, e l'idoneità parziale e temporanea. Nel caso specifico, i giudici hanno rilevato che il giudizio di idoneità era "seppur parziale e temporanea" e che le prescrizioni mediche non avrebbero richiesto "radicali impostazioni del lavoro". L'istruttoria ha infatti dimostrato che la postazione dell'operaio non era isolata, l'attività si svolgeva in un ambiente condiviso e le barriere per la saldatura non impedivano la visibilità. Inoltre, è stata confermata la possibilità di lavorare in coppia e che le attrezzature (carrello elevatore e carroponte) erano già conformi alle limitazioni prescritte. La Corte ha ribadito che, in presenza di una condizione di disabilità, il datore di lavoro è tenuto a verificare la possibilità di adibire il dipendente a mansioni equivalenti o inferiori, e ad adottare "ogni ragionevole accomodamento organizzativo" (richiamando il D.Lgs. n. 216/2003 e precedenti della Cassazione e della Corte di Giustizia UE). La temporaneità delle limitazioni, valida solo per tre mesi, rendeva il licenziamento una "extrema ratio" inammissibile.

Reintegra e risarcimento: il licenziamento è nullo e discriminatorio

Conseguentemente, il Tribunale di Prato ha dichiarato ***nullo il licenziamento***, in quanto ***discriminatorio*** e riconducibile al fattore di handicap del lavoratore. La decisione richiama la nullità del licenziamento discriminatorio direttamente da norme interne (L. 604/1966, art. 15 Stat. Lav.) ed europee (Direttiva 2000/78/CE), non richiedendo la prova di un motivo illecito determinante. Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 23/2015 (Jobs Act), il datore di lavoro è stato condannato alla ***reintegrazione del lavoratore*** nel posto precedentemente occupato, con il ripristino delle medesime condizioni contrattuali. Oltre alla reintegra, la società dovrà versare un risarcimento del danno pari alla retribuzione utile per il calcolo del TFR (quantificata in Euro 1.638,81 mensili) maturata dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, in ogni caso non inferiore a cinque mensilità, più i contributi previdenziali e assistenziali. Il datore è stato altresì condannato al pagamento di Euro 2.276,17 per le retribuzioni non corrisposte nel periodo di illegittima sospensione dal lavoro. Le spese legali, liquidate in Euro 9.257,00, sono state poste a carico della società, che aveva anche erroneamente stigmatizzato il silenzio del lavoratore sulla sua salute, violando il diritto alla

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati

riservatezza.

Documento generato da www.giurispedia.com | © 2026 Giurispedia - Tutti i diritti riservati