

N. R.G. 85/2020



TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA

sezione CIVILE

Oggi **22 giugno 2021**, innanzi al Giudice dott. DARIO BERNARDI, in udienza da remoto ai sensi dell'art. 83, 7° comma, lettera f) D.L. n. 18/2020, su piattaforma Microsoft Teams;

il giudice dà atto di riconoscere (in quanto noti all'ufficio) a video tutti i partecipanti alla stanza virtuale predisposta dal DGSIA e che gli stessi riescono pienamente a sentire l'audio della riunione e a comunicare;

in particolare che sono presenti:

Per la parte ricorrente, compare l'avvocato DE LUCA GAETANO, il quale si riporta ai propri atti;

Per la parte resistente compare l'avvocato ROMANI MARIA, la quale si riporta ai propri atti; contesta la memoria di controparte e la documentazione alla stessa allegata in quanto tardiva e inconferente;

L'udienza si svolge con il consenso di tutti i soggetti appena indicati, i quali dichiarano di rinunciare a far valere qualunque questione relativa alle modalità di svolgimento dell'udienza da remoto e alla trattazione del presente giudizio in data odierna;

I difensori concludono come da rispettivi atti introduttivi, rinunciando alla presenza al momento della lettura della sentenza.

Il Giudice

si ritira in camera di consiglio all'esito della quale provvede a dare lettura integrale della sentenza, da considerarsi pubblicata con la sottoscrizione del presente verbale (alla lettura nessuno è presente per le parti).

Il Giudice

dott. DARIO BERNARDI



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA

Sezione Lavoro CIVILE

Settore lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Dario Bernardi
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 85/2020 promossa da:

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED]
[REDACTED]

RICORRENTE

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE rappresentato e difeso dall'avv. [REDACTED]

RESISTENTE

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da verbale d'udienza di precisazione delle conclusioni.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso [REDACTED] domandava:

"ACCERTARE e DICHIARARE l'illegittimità e la conseguente nullità del verbale

della Commissione per l'accertamento dell'Handicap emesso dall'Azienda Unità sanitaria Locale della Romagna – AUSL Ravenna – Distretto di Faenza del 21.11.2019, per tutti i fatti evidenziati in narrativa.

ACCERTARE e DICHIARARE l'illegittimità e la conseguente nullità del Decreto n. 1401 – Prot. n. 18884/C.1.c di risoluzione del rapporto di lavoro “per inabilità fisica non dipendente da causa di servizio a decorrere dal 10.12.2019” emesso dal Dirigente Scolastico [redacted] dell'Istituto d'Istruzione Superiore [redacted] di [redacted] per tutti i fatti evidenziati in narrativa.

ACCERTARE, DICHIARARE E RITENERE il diritto in capo al ricorrente della supplenza, presso l'Istituto d'Istruzione Superiore [redacted] e [redacted] di [redacted] stipulato con contratto di lavoro a tempo determinato, in qualità di assistente Tecnico, con decorrenza dal 14.09.2019 al 31.08.2020, per 36 ore settimanali (prot. 11092 del 14.09.2019, per tutti i fatti evidenziati in narrativa).

CONDANNARE, in solido tra loro, l'Istituto d'Istruzione Superiore [redacted] e [redacted] di [redacted] in persona del Dirigente Scolastico protempore, nonché il Ministero dell'istruzione dell'università e della Ricerca, in persona del ministro protempore, tutti domiciliati ex lege presso l'Avvocatura Distrettuale dello Stato, in 40123 Bologna, Via Alfredo Testoni n. 6, al **PAGAMENTO ECONOMICO DELLE MANCATE RETRIBUZIONI**, con decorrenza dalla data di effettivo licenziamento del 10.12.2019 e/o comunque fino all'effettivo reintegro, anche in considerazione che per l'anno scolastico 2019/2020, non avrà più la possibilità di ricevere convocazioni fino al 30.06 oppure al 31.08, oltre interessi e rivalutazione monetaria, o quella minore o maggiore che risulterà in corso di causa, per tutti i fatti evidenziati in narrativa.

ACCERTARE e DICHIARARE il diritto del ricorrente, ex art. 36 D. Lgs.165/2001, comma 2° e 5°, al **RISARCIMENTO DEL DANNO PATRIMONIALE** subito per effetto dell'illegittimo comportamento tenuto dell'Amministrazione convenuta, da determinarsi nelle somme che al ricorrente sarebbero spettate per emolumenti relativi

al contratto di lavoro a tempo determinato, per l'anno scolastico 2019/2020, dalla data di stipula del contratto di lavoro a tempo determinato, o comunque con la diversa decorrenza che dovesse risultare accertata in corso di causa o ritenuta di giustizia.

ACCERTARE e DICHIARARE** il diritto del ricorrente, in violazione di tutte le regole, nonché della Legge 1.3.2006 n. 67, al **RISARCIMENTO DEL DANNO** subito per effetto dell'illegittimo comportamento tenuto dell'Amministrazione convenuta, in violazione della suddetta norma che regola le Misure per la Tutela Giudiziaria delle Persone con Disabilità Vittime di discriminazione, e **CONDANNARE, in solido tra loro, in via equitativa dell'Istituto d'Istruzione Superiore **Tecnica Industriale** e **[redacted]** di **[redacted]** (RA), in persona del Dirigente Scolastico **[redacted]** del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, in persona del Ministro pro tempore, con sede in 00153 Roma, Viale Trastevere n. 70/A, al **PAGAMENTO** della somma, maggiore o minore che si ritenga di giustizia, pari ad € 30.000,00, o comunque nella misura ritenuta di giustizia, per violazione di tutte le regole, nonché della legge 1 Marzo 2006 n. 67 – Misure per la Tutela Giudiziaria delle Persone con Disabilità Vittime di Discriminazione, per tutti i fatti sopra descritti”.

Si costituivano il MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (nonché l'articolazione interna U.S.R., per quanto occorrer possa) resistendo al ricorso.

Respinto un cautelare d'urgenza in corso di causa promosso dal ricorrente, la causa veniva istruita con prove orali e posta in decisione.

Innanzitutto va dichiarata l'inclusione dell'U.S.R. nell'ambito della personalità del MINISTERO convenuto, con la conseguente assenza di rilievo (e di utilità) di una considerazione separata e autonoma dello stesso ai fini della decisione. Dunque le statuizioni verranno riferite esclusivamente al MINISTERO DELL'ISTRUZIONE.

Il ricorrente, riconosciuto dal 2014 invalido totale (con indicazioni lavorative di “necessità di collocamento mirato con supporto di ausili e/o con l'utilizzo di strumenti tecnici”), veniva inserito nelle graduatorie di istituto di terza fascia come A.T.A. per il triennio 2017/2019 presso l'istituto comprensivo **[redacted]**

Il 3.10.2018 il medico competente dichiarava il ricorrente idoneo con prescrizioni e limitazioni per svolgere le mansioni di assistente tecnico – laboratori di informatica.

Il ricorrente in data 14.09.2018 sottoscriveva contratto di lavoro a tempo determinato (prot. 7647) in qualità di Assistente Tecnico, con posizione in graduatoria [REDACTED] con punteggio [REDACTED] con decorrenza dal 14.09.2018 fino al 31.08.2019, per 36 ore settimanali di servizio, presso l'Istituto Tecnico Statale [REDACTED] di [REDACTED] (RA).

Tale rapporto veniva svolto senza incidenti di sorta.

In data 14.09.2019, il ricorrente sottoscriveva contratto di lavoro a tempo determinato (prot. 11092) in qualità di Assistente Tecnico, con posizione in graduatoria [REDACTED] con punteggio [REDACTED] 50, con decorrenza dal 14.09.2019 fino al 31.08.2020, per 36 ore settimanali di servizio, presso l'Istituto d'Istruzione Superiore [REDACTED] Industriale e [REDACTED] di [REDACTED] (RA).

In data 30.09.2019, il Dirigente Scolastico, dell'Istituto d'Istruzione Superiore [REDACTED] e [REDACTED] " [REDACTED] " di [REDACTED] (RA), inviava alla Medicina Legale – Ufficio Invalidi Civili di [REDACTED] richiesta di visita medica per accertamento capacità lavorativa di dipendente in grave situazione di handicap legge n. 68/99.

Il presupposto fondante tale richiesta era rappresentato dalla dirigente nella circostanza che il ricorrente avesse ricevuto un posto di assistente tecnico "area AR02 – elettronica ed elettrotecnica".

In data 21.11.2019, la Commissione per l'accertamento dell'Handicap dell'Azienda Unità sanitaria Locale della Romagna – AUSL [REDACTED] – Distretto di [REDACTED], emetteva verbale di accertamento nei confronti del ricorrente, dichiarando la "disabilità parzialmente compatibile con attività professionale specifica (laureato in criminologia) ed attività informatiche ed impiegate-amministrative, esclusivamente sedentarie, previ adeguamenti ergonomici della postazione di lavoro ed in assenza di barriere architettoniche", nonché "dichiarando i seguenti suggerimenti per l'inserimento al /o il mantenimento al lavoro, indicazioni lavorative "necessita di collocamento mirato con supporto di un servizio di mediazione e di ausili e/o con l'utilizzo di strumenti tecnici".

Note: *“trattasi di stato di disabilità incompatibile con le mansioni di Assistente Tecnico AR32 – Elettronica ed elettrotecnica presso l’Istituto d’Istruzione Superiore [redacted] ed [redacted] e [redacted] [redacted] di [redacted]; sussiste compatibilità solo con alcune attività informatiche del tutto marginali rispetto alla totalità delle mansioni previste presso i vari laboratori didattici dell’Istituto tecnico-professionale Industriale”.*

In data 10.12.2019, il Dirigente Scolastico, visto il verbale della commissione di cui sopra, decretava la risoluzione del contratto per *“per inabilità fisica non dipendente da causa di servizio a decorrere dal 10.12.2019”.*

Il ricorrente contesta tale determinazione risolutoria sotto vari profili.

L’istruttoria orale ha dimostrato la fondatezza degli assunti del ricorrente in punto a illegittimità del recesso dal contratto a termine a cagione della discriminatorietà del provvedimento espulsivo (motivo assorbente degli altri lamentati vizi ed illegittimità procedurali dell’agire della P.A., così come lamentati in ricorso).

In particolare, all’esito di una complessa ricostruzione resa possibile grazie all’assunzione di tutti i testimoni coinvolti nella vicenda fattuale, è stato possibile ricostruire la pianta organica complessiva dei posti di ruolo e a termine dell’anno scolastico 2019/2020 dell’Istituto [redacted], le ubicazioni fisiche di tali posti, i limiti architettonici delle strutture, il carico dei vari compiti assegnati agli A.T.A. in questione, nonché gli individui che hanno singolarmente ricoperto i posti *de quibus*.

In particolare è emerso quanto segue.

L’istituto in questione comprendeva una sede (via [redacted]) e due succursali, una di fronte alla sede ([redacted]) e un’altra in via [redacted]

In succursale di via [redacted] era prevista una solo figura di A.T.A., AR02.

In sede (e comprendendo anche la succursale di fronte alla sede, ossia [redacted] [redacted]) erano presenti 3 posizioni di A.T.A. AR02.

In succursale (via [redacted]) e’era solo un posto di A.T.A. e questo doveva occuparsi sia di informatica che di elettronica.

In sede anche i 3 A.T.A. si occupavano di informatica ed elettronica.

Occuparsi di elettronica significa tra l'altro preparare i circuiti che poi vengono utilizzati dagli studenti nei laboratori.

Si tratta dell'attività pacificamente incompatibile con l'abilità residua del ricorrente.

Sull'informatica si dirà specificamente nel prosieguo, potendosi qui solo anticipare per necessità di narrazione che tale attività va ritenuta pienamente compatibile con l'abilità residua e le limitazioni del ricorrente (che ha lavorato in laboratori informatici sia prima che dopo la parte di anno scolastico svolta presso l'istituto [REDACTED]).

Dal punto di vista dell'accesso e delle barriere architettoniche, va evidenziato che in centrale non ve ne erano, perlomeno per lo svolgimento di attività di laboratorio informatico.

Il [REDACTED] ha dichiarato al riguardo che: *"A.D.R.: in sede centrale ci sono barriere architettoniche che possono ostacolare l'accesso e i movimenti di una sedia a rotelle? no; A.D.R.: ci sono laboratori al piano terra? l'informatica è al piano terra; poi ce n'è un altro di informatica al primo piano ed uno ancora nella succursale di [REDACTED] [REDACTED] che è una sede distaccata di fronte a quella centrale; A.D.R.: cosa ci fa lì? c'è un laboratorio di informatica, al piano terra; lì non c'è un laboratorio di elettrotecnica; A.D.R.: quanti laboratori di informatica ci sono nella scuola? 7 in tutto l'istituto"*.

Anche il ricorrente, sentito in sede di interrogatorio libero, ha confermato l'accessibilità dei laboratori informatici e degli spazi ad essi pertinenti in centrale (*"A.D.R.: lei in centrale c'è stato? sì ed era tutto accessibilissimo, ai laboratori ho acceduto, sono andato lì a fare le convocazioni e a firmare il contratto, nei laboratori sono entrato, anche in quello informatico, ce n'era uno al piano terra; c'è l'ascensore nuovo di zecca"*).

Al contrario, l'accesso ai laboratori della succursale era problematico già sulla carta, in quanto, come dichiarato da [REDACTED]: *"A.D.R.: nella succursale di via [REDACTED] i laboratori erano accessibili o c'erano barriere? c'era un magazzino al secondo piano"*

di materiale elettronico e informatico che non era accessibile a lui perché c'erano degli scalini da fare; di laboratorio informatico ce ne era uno al piano terra e uno al secondo; e il laboratorio elettrotecnico era al primo piano; il laboratorio di elettronica (diverso da quello di elettrontecnica) era sempre al primo piano ma tuttavia era molto stretto" (e di questa ristrettezza ambientale si è lamentato anche il ricorrente, evidenziando in sede di interrogatorio libero che "si doveva entrare in uno stanzino non a norme perché era piccolo e c'erano gli acidi").

Il ricorrente venne destinato alla succursale di via [REDACTED] dove dunque avrebbe dovuto svolgere necessariamente attività che gli era incompatibile e dove avrebbe trovato pure – come visto – barriere architettoniche che ne ostacolavano i movimenti.

Prima di lui in succursale c'era stato l'A.T.A. [REDACTED] che aveva ricoperto quel ruolo per 20 anni.

[REDACTED] venne spostato proprio l'anno dell'arrivo del ricorrente e portato in sede.

Circa le motivazioni di tale spostamento, il [REDACTED] ha in questa sede dichiarato: "A.D.R.: lei sa perché quell'anno è stato mandato in centrale? io sono stato in via [REDACTED] 20 anni e spostato quell'anno; la preside mi disse che mi accentrava perché era andato in pensione in centrale un altro assistente tecnico che faceva i circuiti e che quindi servivo io in centrale al posto suo; questo me lo disse quando mi spostò".

L'assistente andato in pensione l'anno a fine anno 2018/2019 si chiamava [REDACTED].

Tale motivazione, peraltro, diverge da quella riportata dall'altra A.T.A. [REDACTED] secondo la quale "A.D.R.: lei sa perché [REDACTED] andò in succursale? l'anno prima era stato deciso che [REDACTED] andasse in centrale, perché non rispettava le direttive della presidenza; A.D.R.: in che termini? non svolgeva le mansioni che doveva svolgere; A.D.R.: questo da quanto? da quanto ne so da diverso tempo".

Stabilire quale delle due motivazioni sia veritiera (o se lo siano entrambe, in misura concorrente) non ha particolare rilevanza ai fini del giudizio.

Quello che rileva, invece, è il rilievo – in termini di tempo di lavoro del [REDACTED] – delle attività di assistente del laboratorio informatico rispetto a quello elettronico, rilievo

che ci consegna una preponderanza del primo rispetto al secondo ("A.D.R.: quanto tempo dedicate all'elettronica del vostro tempo? per quanto riguarda me circa il 60% all'informatica e il 40% all'elettronica").

Gli altri A.T.A. (oltre al [REDACTED]) addetti alla sede centrale in quell'A.S. furono [REDACTED] (anche lei a termine, ma già chiamata in precedenza a lavorare presso stesso istituto) e [REDACTED] (anche lui, come il ricorrente, chiamato per la prima volta in quell'istituto).

A livello di graduatoria, secondo il ricorrente, tali soggetti erano collocati in posizione peggiore rispetto alla sua ("... erano in graduatoria dietro di me").

La [REDACTED] aveva già lavorato in quell'istituto ed era sempre stata in sede.

Nell'anno 2019/2020 (ossia l'anno di lavoro - parziale - del ricorrente) in centrale le schede, i circuiti per i laboratori elettrotecnici le preparava il [REDACTED] (teste [REDACTED]: "A.D.R.: le schede quindi chi le faceva nell'anno in cui era andato via [REDACTED] e c'era [REDACTED] in succursale? le faceva [REDACTED]: non io, che però sapevo fare").

La [REDACTED] sostiene di essere stata tenuta in sede in quell'anno in quanto addetta alla segreteria ("A.D.R.: le venne chiesto di andare in succursale? no, perché io ero già addetta alla segreteria; altri non le potevano fare senza sapere le dinamiche; A.D.R.: di che dinamiche si tratta? le procedure, i programmi che utilizzano, il contatto con i tecnici; A.D.R.: quando lo prese quell'incarico? il secondo anno che ero lì, ossia nel 2018, visto che era andato via l'incaricato alla segreteria").

L'ultimo protagonista del puzzle è [REDACTED], ingegnere elettronico, A.T.A. a tempo determinato, nell'anno per cui è causa assunto a termine e destinato alla sede.

Lo stesso ha dichiarato che, del proprio tempo, lo stesso impiegava solo una minima parte nelle mansioni di laboratorio elettronico, mentre il resto faceva laboratorio di informatica ("A.D.R.: quanto del suo orario era destinato al laboratorio elettrico o elettronico o elettrotecnico? circa il 10-15% del mio tempo, delle ore a settimana; il resto facevo laboratorio di informatica").

Circa il [REDACTED] la [REDACTED] ha dichiarato che *“l’ho dovuto seguire tutto l’anno perché era da instradare, non era preparato nelle sue competenze, dall’impostare il p.c. a cambiarlo, ad entrare nelle stampanti, qualsiasi cosa era da fare era da seguire; A.D.R.: questo [REDACTED] è ancora con voi ? fece solo un anno poi cambiò scuola; era supplente”*.

Circa lo svolgimento di attività di A.T.A. in laboratorio informatico va evidenziato che tale attività risultava pienamente compatibile in concreto con l’abilità residua del ricorrente.

Come dichiarato dal [REDACTED], si trattava essenzialmente di installare i software per i computer che utilizzavano gli studenti.

Va invece seriamente escluso che l’A.T.A. avesse compiti manuali di riparatore di computer, posto che questi se risultavano rotti venivano messi da parte, mentre le operazioni di manutenzione alla portata del tecnico A.T.A. erano rarissime e del tutto marginali (teste [REDACTED]: *“A.D.R. voi cosa dovete fare come assistente tecnico ? mette i software nei computer, o ripara i computer se ci sono problemi, anche cambia i monitor o gli schermi, se si rompono; A.D.R.: i computer vengono anche riparati all’esterno per le cose più difficili ? non ne ho mai visti; quando sono proprio rotti vengono messi da parte; i più vecchi e obsoleti vengono messi in magazzino; A.D.R.: lei di riparazioni sui computer ne fa ? cambiare memorie, ram, schede video, saltuariamente; si tratta di casi rari; A.D.R.: quest’anno quante di queste operazioni ha fatto ? ne avrò fatte 2 o 3”*).

Pertanto, alla rarissima occorrenza di un problema di cambiare schede video o ram, avrebbe potuto provvedere, in centrale, uno degli altri due A.T.A. presenti (senza farsene necessariamente occupare il ricorrente, cosa invece diversa da quanto sarebbe potuto avvenire presso la succursale, dove il ricorrente era isolato dagli altri suoi colleghi A.T.A. e dove, quindi, anche in base ad una valutazione ovvia ed ex ante, si sarebbe posto anche questo problema).

Tali fatti così come narrati, che emergono in maniera del tutto univoca dall’istruttoria

orale svolta, rendono evidente che il ricorrente avrebbe bene potuto essere destinato alla sede, dove avrebbe potuto svolgere le mansioni di tecnico informatico, che era pienamente in grado di svolgere in base alla sua residua capacità lavorativa.

Il [REDACTED] avrebbe potuto benissimo essere destinato alla succursale di via [REDACTED] a svolgere quello che veniva chiesto di svolgere al ricorrente.

Dunque, anche volendo trasferire il [REDACTED] in sede ed ivi mantenervi anche la [REDACTED], quali insindacabili (in quanto sorrette da una motivazione logica e razionale) scelte datoriali, restava una ottima possibilità organizzativa, che era quella di destinare il ricorrente alla sede e di mandare il [REDACTED] in via [REDACTED].

La dirigente, sentita in questa sede, non ha saputo dare una spiegazione convincente alla scelta di isolare il ricorrente nella succursale di via [REDACTED].

Tale isolamento comportava che il ricorrente, oltre ad incontrare alcune barriere architettoniche (che non incontrava in sede laddove addetto ai laboratori informatici ivi presenti), dovesse occuparsi di mansioni che non era fisicamente in grado di svolgere, ossia preparare le schede per i laboratori di elettrotecnica.

In centrale, invece, avrebbe potuto concentrarsi sull'informatica.

Sicuramente vi era capienza oraria al riguardo.

Incrociando le dichiarazioni degli altri A.T.A. è infatti emersa la piena capienza oraria per i laboratori informatici.

Infatti, come già visto sopra, del proprio orario totale il [REDACTED] impiegava l'85 % del tempo in ambito informatico.

Il [REDACTED] ha dichiarato che impiegava al 60 % il proprio tempo in ambito informatico.

Dunque il [REDACTED] avrebbe potuto occuparsi esclusivamente di informatica, cosa che peraltro faceva quasi interamente anche il [REDACTED].

Non ci sono in realtà delle motivazioni organizzative positive (ossia in funzione della prosecuzione del rapporto) e logiche dietro alla scelta di isolare il ricorrente in succursale.

Dalle testimonianze della dirigente e della ██████████ sembra anzi emergere che tale scelta fu adottata nella piena consapevolezza del fatto che il ██████████ non sarebbe stato in grado di adempiere a tutti gli incombeni presenti per il suo profilo in succursale. Da tali testimonianze sembra emergere una sorta di aprioristico rifiuto delle abilità residue del ██████████ a cagione delle sue limitazioni fisiche.

La teste ██████████ ci ha addirittura tenuto (non richiesta) ad evidenziare tale aspetto: *“A.D.R.: ci tengo a dire che stare al laboratorio informatico non è solo stare al computer, è anche la movimentazione dei computer, le stampanti; allestire i computer; A.D.R.: ma il ricorrente attualmente sta svolgendo ed in passato aveva svolto questo ruolo di assistente tecnico informatico? come si spiega? non lo so, non ho lavorato direttamente con lui, ma so che aveva bisogno di persone che staccavano il cavo per lui, se ci fosse stata una scatola da aprire non so come avrebbe potuto fare”*.

Anche la dirigente ha sottolineato questo problema di “attaccare la spina” al computer (tematica questa che deve evidentemente avere colpito le due donne in maniera particolare): *“A.D.R.: secondo lei non era possibile portare il ██████████ in sede? la visita medica fu richiesta perché meno che attaccare una spina era impossibile e per la tutela del lavoratore mi sono rimesso ad un parere terzo”*.

Tali arretratezze culturali, in realtà, sembrano non considerare la circostanza che il maggiore astrofisico contemporaneo, Stephen Hawking, presentava limitazioni fisiche addirittura superiori a quelle del ricorrente e ciò non gli ha impedito di fare quello che ha fatto.

Staccare e attaccare la spina non rientra tra le principali caratteristiche dell'informatico, sia questo anche un A.T.A. che opera nella scuola italiana.

Non a caso, il ricorrente ha lavorato come A.T.A. sia nell'anno prima di quello per cui è causa, sia in parte residua dell'anno stesso, sia negli anni successivi, senza che fosse evidenziato alcun problema di alcun tipo ed in particolare senza che lo stesso venisse allontanato per non essere in grado di attaccare la spina del computer.

E, dunque, delle due l'una: o non è mai stato in grado di lavorare (ma non si spiega

perché allora gli altri presidi lo abbiano fatto lavorare) o lo è sempre stato, anche nell'anno in questione, anche presso l'istituto [REDACTED], o meglio lo sarebbe stato se messo in condizione di potere esprimere la propria capacità lavorativa residua, mediante il semplice accorgimento di destinare il lavoratore in questione alla sede centrale con funzioni esclusivamente informatiche.

La domanda è retorica, ovviamente.

Non solo perché la P.A., come detto, ha fatto e sta facendo ancora lavorare con profitto il ricorrente, ma anche perché la commissione medica nel novembre del 2019, lungi dall'attestare una inabilità assoluta, dava atto di una *“disabilità parzialmente compatibile con attività professionale specifica (laureato in criminologia) ed attività informatiche ed impiegate-amministrative, esclusivamente sedentarie, previ adeguamenti ergonomici della postazione di lavoro ed in assenza di barriere architettoniche”* (proseguendo poi nel senso che *“trattasi di stato di disabilità incompatibile con le mansioni di Assistente Tecnico AR32 – Elettronica ed elettrotecnica presso l'Istituto d'Istruzione Superiore [REDACTED] e [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]”* di [REDACTED]; *sussiste compatibilità solo con alcune attività informatiche del tutto marginali rispetto alla totalità delle mansioni previste presso i vari laboratori didattici dell'Istituto tecnico-professionale Industriale”*, valutazione quest'ultima che non è frutto di un assioma, ma risente ovviamente della scelta discriminatoria iniziale di collocare il ricorrente in un plesso nel quale le attività informatiche erano solo una parte delle attività dovute e, dunque, nell'assenza di adozione di accomodamenti ragionevoli in favore del mantenimento del posto del disabile).

E questo è infatti il motivo per il quale il ricorrente sta ancora lavorando per il MINISTERO DELL'ISTRUZIONE.

Sussiste, pertanto, un comportamento discriminatorio nei confronti di un soggetto disabile, comportamento inquadrabile a livello definitivo nell'ambito della discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 2, 3° comma della L. n. 67/2006, secondo cui

“Il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità”,, 3. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone”.

Nel caso di specie, dunque, assegnare il ricorrente ad una mansione che lo stesso non poteva svolgere per via delle proprie limitazioni fisiche, trattandolo come se tali limitazioni fisiche non esistessero, rappresenta un comportamento discriminatorio.

Al riguardo viene in rilievo il comma 3-bis dell'art. 3 del D.Lgs. n. 216/2003 ai sensi del quale *“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. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente”.*

Viene inoltre in rilievo l'art. 42, 1° comma del D.Lgs. n. 81/2008 ai sensi del quale *“Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all' articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute”.*

Entrambe le disposizioni risultano violate nel caso di specie.

Come visto, era semplicemente possibile destinare *ab origine* (perché tutto fu chiaro fin da subito, attese le evidenti condizioni fisiche del lavoratore ricorrente) il ricorrente alla sede e destinare il [REDACTED] alla succursale di via [REDACTED] per evitare (secondo

nessuna delle) qualunque problema lavorativo a tutti e 4 gli A.T.A. e all'istituto scolastico.
Anziché più razionale fu la scelta di tenere il [redacted] in sede nella prospettiva di
diverrebbe controllare ed aiutare passo per passo, mano nella mano, nelle più elementari
attività informatiche che lo stesso avrebbe dovuto sapere compiere da solo (secondo la
norma [redacted] infatti, il [redacted] avrebbe avuto bisogno di assistenza da parte
dei colleghi "dal momento di poi a cambiarlo ad entrare nelle stampanti qualcosa
era una da fare una da seguire")

Tale tale "comportamento nel comportamento" risulta discriminatorio, essendosi
diverso senza che si fosse alcun vincolo in questo senso per il datore di lavoro - di
"sottoguardare" il fatto il normodotato (che non ne avrebbe dovuto avere bisogno) e di
penalizzare il disabile, mentre il normodotato [redacted] veniva aiutato e seguito
sempre dando fede alla testimonianza della [redacted] passo per passo nelle
attività quelle che avrebbe dovuto sapere fare da solo, il ricorrente non poteva essere
aiutato, "inseguendo la spina" del computer e poco altro, dovendo lo stesso - previo
collaudo presso le succursali e l'emersione plateale dei suoi limiti fisici in rapporto
alle mansioni ad assegnate - essere licenziato e cagione della propria disabilità.

Del più più discriminatorio fu l'assegnare il ricorrente alla succursale che presentava (a
differenza della sede) alcune barriere architettoniche e su questo si è veramente poco da
dire.

Come detto tale scelta ([redacted] in sede, ricorrente in succursale) fu libera, il
[redacted] non aveva alcun diritto quesito, né alcuna precedenza nella scelta della
destinazione finale, risultando anzi il ricorrente collocato rispetto a questo in posizione
parziale in graduatoria.

Fu quindi, una scelta scientemente discriminatoria.

Infine, va evidenziato che tra gli accomodamenti ragionevoli rientra evidentemente
l'assegnazione/ripartizione delle mansioni tra due lavoratori in condizioni di piena parità
tra loro (entrambi neo assunti a termine in quel determinato plesso).

Infatti, il ventesimo considerando della direttiva 2000/78 (Direttiva del Consiglio che

stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) prevede espressamente una casistica esemplificativa degli accomodamenti ragionevoli che possono essere adottati a salvaguardia del lavoro del disabile, e nel fare ciò, tra gli altri, include espressamente *“la ripartizione dei compiti”*.

Ecco, una semplice ripartizione dei compiti effettuata diversamente avrebbe permesso al ricorrente di potere continuare a lavorare senza vedere *ante tempus* interrotto il suo rapporto.

Ripartizione dei compiti, peraltro, che rappresenta un accomodamento a costo zero per il datore di lavoro (e pure su questo non vi è altro da aggiungere).

Neppure potrà farsi leva al fine di escludere la discriminatorietà, evidentemente, sulla natura a termine del rapporto di lavoro rilevante nel caso di specie, non fosse altro perché (qualora ve ne fosse bisogno, sussistendo già artt. 2 e 3, 1° e 2° comma della Costituzione repubblicana) la stessa normativa europea in materia (Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato: clausola n. 4 dell'accordo *“Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive”*) esclude possibilità di trattamenti deteriori ingiustificati tra lavoratori assunti a termine e lavoratori a tempo indeterminato, dovendo sicuramente ricomprendersi tutti i principi in materia di antidiscriminatorietà (e accomodamenti ragionevoli) tra le regole invariabili del rapporto di lavoro, sia esso precario o con garanzia di stabilità (dal punto di vista costituzionale e dell'U.E. si ha ragione di ritenere che non farebbe molta strada una interpretazione contraria sul punto).

Le difese del MINISTERO (la ricomprensione astratta nei profili di A.T.A. del ricorrente anche di lavoratori elettronici ed elettrotecnici, l'assenza di sufficiente capienza oraria presso i laboratori informatici dell'Istituto l'esistenza di barriere architettoniche in sede, barriere che sarebbero state assenti in succursale, l'assegnazione

del ricorrente presso la succursale quale trattamento di favore (*sic*) riservato al ricorrente) sono tutte ampiamente superate alla luce dell'istruttoria svolta.

Ne consegue il diritto del ricorrente al risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale.

Posta indubbiamente spettante sono le retribuzioni che il lavoratore non ha potuto percepire dal momento della illegittima (in quanto discriminatoria) risoluzione *ante tempus* e sino alla naturale scadenza del rapporto.

Al pagamento delle stesse (oltre accessori) va quindi condannato il MINISTERO DELL'ISTRUZIONE.

Trattandosi di risarcimento del danno patrimoniale va detratto l'*aliunde perceptum*, ossia quanto il ricorrente ha ricevuto sempre dal M.I. in esecuzione di altro rapporto a termine contratto sempre nell'A.S. 2019/2020 ed in particolare per il periodo dal 20.4.2020 fino al 30.6.2020 presso altro Istituto.

Residua la richiesta di risarcimento del danno non patrimoniale (di altri danni patrimoniali non vi è evidenza).

Al riguardo, va premesso che *“Il danno non patrimoniale derivante dalla lesione di diritti inviolabili della persona, come tali costituzionalmente garantiti, è risarcibile - sulla base di una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 cod. civ. - anche quando non sussiste un fatto-reato, né ricorre alcuna delle altre ipotesi in cui la legge consente espressamente il ristoro dei pregiudizi non patrimoniali, a tre condizioni: (a) che l'interesse leso - e non il pregiudizio sofferto - abbia rilevanza costituzionale (altrimenti si perverrebbe ad una abrogazione per via interpretativa dell'art. 2059 cod. civ., giacché qualsiasi danno non patrimoniale, per il fatto stesso di essere tale, e cioè di toccare interessi della persona, sarebbe sempre risarcibile); (b) che la lesione dell'interesse sia grave, nel senso che l'offesa superi una soglia minima di tollerabilità (in quanto il dovere di solidarietà, di cui all'art. 2 Cost., impone a ciascuno di tollerare le minime intrusioni nella propria sfera personale inevitabilmente scaturenti dalla convivenza); (c) che il danno non sia futile, vale a dire che non consista in meri*

disagi o fastidi, ovvero nella lesione di diritti del tutto immaginari, come quello alla qualità della vita od alla felicità” (Cass. n. 26972/2008).

Tutti tali presupposti sono sussistenti nel caso di specie, attesa la gravità del comportamento discriminatorio subito dal ricorrente, dovendosi considerarsi sussistente un danno non patrimoniale da lesione dei diritti fondamentali alla tutela dell'individuo, alla parità di trattamento e al divieto di discriminazione ex art. 2 e 3, 1° e 2° comma Cost., nonché da lesione della professionalità e al diritto al lavoro (artt. 1, 4 e 35 Cost.), parametri costituzionali tutti di immediata e diretta applicazione e la cui lesione è pienamente foriera di un danno non patrimoniale.

La lesione appare grave e il danno non certamente futile (premessi che la presente causa non involge la richiesta di ristoro di pregiudizi di natura biologica, sub specie di danno psichico, a comprova dell'esistenza di un danno non patrimoniale non futile vi è indubbiamente il certificato medico – ritualmente prodotto con le note difensive in quanto sopravvenuto rispetto al deposito del ricorso – dal quale emerge il patimento e il pregiudizio morale subiti dal ricorrente nel frangente de quo, pregiudizi peraltro sussistenti anche secondo l'*id quod plerumque accidit* se non addirittura ontologicamente *in re ipsa* in ipotesi di grave condotta discriminatoria).

Il danno è ovviamente da liquidarsi in via equitativa, ritenendosi al riguardo equa la somma di € 5.000,00 liquidata all'attualità (al fine della liquidazione si consideri che l'anno precedente il ricorrente aveva lavorato fruttuosamente, che il rapporto venne risolto anzitempo nella prima parte dell'A.S. e che il lavoratore ebbe bene modo di percepire intensamente la discriminazione perpetrata ai suoi danni, tanto da avere riferito, in sede di interrogatorio libero, il trattamento più favorevole riservato ad altri colleghi; infine ed a limitazione del *quantum* va comunque considerato che già nell'aprile del 2020 il ricorrente venne riassunto a termine in altro istituto scolastico).

Le spese di lite (comprehensive della fase cautelare) seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo (valore indeterminabile, bassa complessità, 4 fasi su 4, parametri prossimi ai livelli medi; parziale compensazione tenuto conto della soccombenza del

ricorrente nella fase cautelare).

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

1) accerta la violazione della normativa antidiscriminatoria ai danni del ricorrente da parte dell'Istituto scolastico ██████████ e, dunque, del MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, condanna quest'ultimo a risarcire il danno al ricorrente danno liquidato:

- i. nelle retribuzioni spettanti sino alla fine del contratto a tempo determinato, oltre a interessi legali sulle singole mensilità via via annualmente rivalutate sino al pagamento effettivo, detratto quanto il ricorrente ha ricevuto sempre dal M.I. in esecuzione di altro rapporto a termine contratto sempre nell'A.S. 2019/2020 ed in particolare per il periodo dal 20.4.2020 fino al 30.6.2020;
- ii. oltre ad € 5.000,00 liquidati all'attualità;

2) condanna il MINISTERO DELL'ISTRUZIONE a rimborsare al ricorrente le spese di lite, che si liquidano complessivamente e definitivamente in € 6.000,00 per compensi, oltre i.v.a., c.p.a. e 15,00 % per rimborso spese generali.

Ravenna, 22 giugno 2021

Il Giudice
dott. Dario Bernardi