



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO di TORINO
SEZIONE LAVORO**

in persona della Giudice dott.ssa **Daniela PALIAGA**, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

ai sensi dell'art. 429 c.p.c. nella causa RGL n. 1110/2022 promossa da
[REDACTED] assistito dall'avv. ANGELICA SAVOINI

- PARTE RICORRENTE -

C O N T R O

A.S.L. [REDACTED] assistita dagli avv.ti CINZIA PICCO e PAOLO
SCAPARONE

-PARTE CONVENUTA-

Oggetto: Altre ipotesi

Le domande e lo svolgimento del processo.

1. Il ricorrente, psicologo convenzionato a tempo indeterminato della ASL convenuta per 22 ore settimanali, invalido civile dal dicembre 2008 e portatore di handicap con connotazione di gravità dal settembre 2009, lamenta di aver inutilmente chiesto, a gennaio 2010, di beneficiare dei permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/1992, concessigli soltanto da aprile 2020 nella misura di 13,12 ore al mese, ed altresì che, a partire da settembre 2021, il beneficio è stato ridotto ad un solo giorno al mese.
2. Sostenendo il carattere discriminatorio sia del riconoscimento di un numero di permessi inferiore a quelli concessi ai colleghi che lavorano 38 ore settimanali (a cui vengono riconosciuti tre permessi), sia della mancata concessione di permessi sino a marzo 2020, il ricorrente chiede in via principale l'accertamento del suo diritto a fruire di tre giorni di permesso retribuito al mese, con conseguente condanna dell'ASL convenuta ad attivare immediatamente tale trattamento, e del suo diritto a fruirne sin da gennaio 2010, con conseguente condanna della ASL a risarcire il danno cagionatogli per il passato nella misura di € 38.708,95.
3. In subordine, il ricorrente chiede accertarsi il suo diritto a fruire di due giorni di permesso retribuito al mese, con conseguente condanna dell'ASL convenuta ad attivare immediatamente tale trattamento, e del suo diritto a fruirne sin da



gennaio 2010, con conseguente condanna della ASL a risarcire il danno cagionatogli per il passato nella misura di € 24.518,89.

4. La ASL convenuta chiede il rigetto di entrambe le domande sottolineando l'inapplicabilità della l. n. 104/1992 ai rapporti di convenzione come quello del ricorrente; sostiene la legittimità del diniego dei permessi dal 2010 al 2020 alla luce delle previsioni degli Accordi Collettivi Nazionali vigenti *ratione temporis* - i quali, anteriormente all'ACN 31 marzo 2020, riconoscevano il diritto a fruire dei permessi ai professionisti convenzionati soltanto per assistere i familiari disabili e non anche a coloro che fossero disabili essi stessi - e difende la legittimità della riduzione del numero di permesso ad un giorno al mese, perché avvenuta in applicazione del parere SISAC n. 494 del 25 maggio 2020, avente ad oggetto il criterio per il proporzionamento all'orario settimanale di attività del numero dei permessi prescritto dall'ANC.

5. Alla prima udienza del 25 maggio 2022, parte ricorrente ha prodotto la sentenza n. 4482/2020 della Corte d'Appello di Roma, invocando in via preliminare l'interpretazione degli ACN ivi abbracciata secondo cui, in realtà, esse attribuiscono il diritto ai permessi anche ai portatori di handicap in proprio.

6. Ritenuto necessario per l'interpretazione delle previsioni da applicare, la giudice ha disposto informative sindacali ai sensi dell'art. 425 c.p.c., escludendo invece l'applicabilità dell'art. 64 d.lvo n. 165/2001 in quanto la previsione dell'art. 4 comma 9 l. 142/1991 (come modificata dall'art. 52 comma 27 l. n. 289/2002) che ha istituito la SISAC (Struttura Interregionale Sanitari Convenzionati, che rappresenta la parte pubblica nella stipulazione degli ACN) non lo menziona tra le previsioni del TU sul Pubblico Impiego applicabili alla contrattazione collettiva che fa capo ad essa.

7. Concluse le informative sindacali, la giudice ha autorizzato lo scambio di note scritte in merito alla applicabilità al caso di specie sia della direttiva 2000/78/CE, sia della direttiva 97/81/CE e, all'esito della discussione orale del 27 marzo 2023, ha assunto la presente decisione.

La vicenda lavorativa.

8. I seguenti fatti rilevanti ai fini della decisione sono pacifici e risultano dai documenti in atti.

9. A marzo 2009 il ricorrente ha ricevuto un incarico a tempo determinato come psicologo ambulatoriale che, a decorrere dal 16 marzo 2010, è stato trasformato a tempo indeterminato e l'incarico è sempre stato di 22 ore settimanali, distribuite in eguale misura su 4 giorni settimanali.

10. Il rapporto è stato man mano regolato dagli Accordi Collettivi Nazionali per la disciplina dei rapporti con gli specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 502 del 1992 e successive modificazioni ed integrazioni (ACN) succedutisi nel tempo e precisamente del 23 marzo 2005, 29 luglio 2009, 17 dicembre 2015 e 31 marzo 2020.

11. Nel dicembre 2009, essendo risultato invalido con riduzione permanente della capacità lavorativa in misura superiore ad un terzo (nel dicembre 2008) e



portatore di handicap con connotazione di gravità (nel settembre 2009), il ricorrente ha chiesto di poter usufruire dei permessi ex art. 33 l. n. 104/1992, ma la ASL convenuta, a gennaio 2010, ha respinto la domanda indicando come unico istituto recepito dall'ACN l'agevolazione prevista dall'art. 33 comma 3 l. n. 104/1992 in favore dei soli genitori, parenti, affini e conviventi di minore o soggetto con handicap in condizione di gravità.

12. Nell'aprile 2020 il ricorrente ha reiterato la richiesta, che è stata accolta con riconoscimento di un permesso mensile *"pari a 13.12 ore mensili, fruibili solo per giornate intere, anche in maniera continuativa, regola derogabile solo nel caso in cui le ore residue di permesso non siano sufficienti a coprire l'intera giornata"* e, da allora, ha usufruito di due giorni di permesso al mese.

13. Il 14 settembre 2021 la convenuta ha comunicato che, da quel momento, *"in linea con l'ACN vigente e con quanto chiarito nei pareri applicativi forniti dalla SISAC"*, chi ha un incarico fino a 25 ore settimanali può usufruire mensilmente di un solo giorno di permesso e, da quel momento, il ricorrente ha potuto godere di una sola giornata di permesso.

Le previsioni collettive che interessano la decisione.

14. Anche il contenuto delle previsioni collettive che si sono succedute nel corso dell'incarico del ricorrente è pacifico e documentale.

15. A partire dal 2005, gli ACN hanno previsto l'applicazione delle norme di cui al comma 3 dell'art. 33 della legge n.104/92 agli specialisti ambulatoriali e ai professionisti.

16. Gli ACN 23 marzo 2005 (doc. 26) e 27 maggio 2009 (doc. 27), in particolare, prevedevano entrambi all'art. 37 comma 5 *"Agli specialisti ambulatoriali e ai professionisti si applicano le norme di cui al comma 3, dell'art.33, della legge n.104/92, in rapporto all'orario settimanale di attività"*.

17. L'art. 32 comma 7 dell'ACN 17 dicembre 2015 (doc.28) è stato riformulato in *"Agli specialisti ambulatoriali, ai veterinari e ai professionisti si applicano le norme di cui al comma 3, dell'art. 33, della Legge n. 104/92, in proporzione all'orario settimanale di attività. Il limite dei tre giorni/mese è da considerare maturato esclusivamente in caso di raggiungimento del massimale orario di cui all'art. 26, comma 1; i permessi sono da fruire solo per giornate intere e ridotti in proporzione al numero delle ore di incarico settimanale"*.

18. Nell'art. 34 comma 7 dell'ACN 31 marzo 2020 (doc. 25) è stata infine aggiunta la previsione che *"I permessi di cui al comma 3 dell'articolo 33 della Legge n. 104/92 si applicano anche agli specialisti ambulatoriali, ai veterinari e ai professionisti portatori di handicap, i quali hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina alla propria residenza nell'ambito dell'Azienda e non possono essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso"*.

Il quadro normativo di riferimento.

19. Prima di entrare nel merito delle due domande, è opportuna una premessa di fondo che le riguarda entrambe.

20. Come è pacifico tra le parti, la legge n. 104/1992 non è direttamente applicabile al caso di specie. Non lo sono neanche il d.lvo n. 216/2003 che ha recepito la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di



occupazione e condizioni di lavoro, né il d.lvo 81/2015 in cui sono confluite le previsioni del d.lvo n. 61/2000, che aveva recepito la direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.

21. Tali previsioni normative, infatti, riguardano i soli lavoratori dipendenti mentre, secondo la giurisprudenza consolidata - di cui, in questa sede, non sono stati in alcun modo contestati gli approdi - il rapporto di lavoro che lega la ASL al ricorrente, e a tutti gli specialisti ambulatoriali, veterinari e professionisti a cui si applicano gli ACN in questione (d'ora in poi indicati come professionisti convenzionati), è un rapporto di lavoro autonomo (cfr., ad esempio, Cass. n. 6294/2020).

22. Il diritto dei professionisti convenzionati ad usufruire dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992, quanto meno allo stato, ha un riconoscimento giuridico solo per effetto - e nei limiti - dei citati ACN che, a partire dal 2005, lo hanno introdotto nell'ordinamento.

23. A ciò consegue che la legittimità della condotta di parte convenuta non può essere sindacata alla luce delle previsioni della legge n. 104/1992, né delle altre disposizioni antidiscriminatorie specificamente dettate per il lavoro subordinato dai provvedimenti normativi di cui al punto 20, potendosi avere riguardo soltanto alle regole ed ai principi direttamente applicabili al rapporto di convenzione.

24. Poiché il principio di parità di trattamento dei lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno, invocato dal ricorrente per contestare la riduzione del numero dei permessi, e il principio di parità di trattamento dei lavoratori con disabilità, di cui il dott. [REDACTED] contesta la violazione in relazione al diniego dei permessi fino al 2020, sono declinazioni del fondamentale principio eurounitario di parità di trattamento sviluppate rispettivamente dall'art. 4 della direttiva 97/81/CE e dall'art. 2 della direttiva 2000/78/CE, è innanzi tutto necessario verificare se il rapporto convenzionato del ricorrente rientra nel campo di applicazione di tali direttive.

25. Poiché, come ha sottolineato la CGUE nella sentenza emessa il 1 marzo 2012, nella causa C-393/10, di cui si dirà ai punti successivi, *“la nozione di lavoratore nel diritto dell'Unione non è univoca, ma varia a seconda del settore di applicazione considerato”* e le due direttive delineano diversamente il proprio ambito di applicazione, è necessario affrontare il tema separatamente.

Applicabilità della direttiva 97/81/CE.

26. La clausola 2 paragrafo 1 della direttiva 97/81/CE prevede, per quanto qui interessa, che *“Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo parziale che hanno un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro”*.

27. L'ambito di applicazione delineato da tale clausola è stato chiarito dalla CGUE nella sentenza emessa il 1 marzo 2012 nella causa C-393/10, in cui ha dovuto occuparsi della sua applicabilità alla figura del *recorder* (giudice onorario inglese che opera principalmente presso i Tribunali penali e viene retribuito in base a tariffe giornaliera) a cui, pacificamente, non si applicava il



regolamento sui lavoratori a tempo parziale con cui l'ordinamento inglese aveva dato attuazione alla direttiva.

28. In detta sentenza, la CGUE ha affermato ai punti da 28 a 33 che *“Né la direttiva 97/81 né l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale contengono una definizione dei termini di «lavoratore», «contratto di lavoro» o «rapporto di lavoro»”, in quanto “l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale non mira ad armonizzare tutte le normative nazionali relative ai contratti di lavoro o ai rapporti di lavoro a tempo parziale, bensì è inteso unicamente, fissando principi generali e prescrizioni minime, a «stabilire un quadro generale per l'eliminazione delle discriminazioni verso i lavoratori a tempo parziale» e, dunque, “un lavoratore rientra nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale qualora abbia un contratto o un rapporto di lavoro definito per legge, contratto collettivo o in base alle prassi in vigore in ogni Stato membro considerato”.*

29. La Corte ha successivamente chiarito che, però, *“il potere discrezionale concesso agli Stati membri dalla direttiva 97/81 per definire le nozioni utilizzate nell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale non è illimitato” e che “taluni termini impiegati in tale accordo quadro possono essere definiti in conformità con il diritto e/o le prassi nazionali a condizione di rispettare l'effetto utile di tale direttiva e i principi generali del diritto dell'Unione”, in quanto “agli Stati membri non è consentito applicare una normativa che possa pregiudicare la realizzazione degli obiettivi perseguiti da una direttiva e, conseguentemente, privare la direttiva medesima del proprio effetto utile” e, in particolare, “uno Stato membro non può escludere, a sua discrezione, in violazione dell'effetto utile della direttiva 97/81, talune categorie di persone dal beneficio della tutela voluta da questa direttiva e dall'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale”.*

30. Più precisamente, secondo la Corte di Giustizia, il principio di necessaria tutela dell'effetto utile del principio di parità di trattamento impone di ritenere che l'esclusione da parte degli Stati membri non è *“arbitraria” e, dunque, “può essere ammessa solo quando la natura del rapporto di lavoro sia sostanzialmente diversa da quella che lega ai loro datori di lavoro i dipendenti che, secondo il diritto nazionale, rientrano nella categoria dei lavoratori”.*

31. Nell'affermare che la verifica spetta al giudice del rinvio, la sentenza ha chiarito che, nel caso di cui si occupava, *“conformemente alla ratio e alla finalità dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale,”* questi doveva prendere in considerazione la distinzione tra la categoria dei dipendenti e quella delle professioni autonome, tenendo conto in particolare *“delle modalità di designazione e di revoca dei giudici, ma anche di quelle di organizzazione del loro lavoro”,* ponendo in evidenza che nella vicenda sottoposta emergeva *“che i giudici lavorino secondo orari e periodi ben definiti, benché essi possano organizzare il loro lavoro in modo più flessibile rispetto a coloro che esercitano altre professioni”* e che avevano *“diritto all'indennità per malattia, agli assegni di maternità o di paternità, nonché ad altre prestazioni simili”.*

32. Si tratta, come è noto, di indicazioni vincolanti per il giudice degli Stati appartenenti all'Unione - alle sentenze della CGUE, infatti, *“siano esse pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione, va attribuito*



il valore di ulteriore fonte del diritto della Unione Europea, non nel senso che esse creino ex novo norme comunitarie, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito dell'Unione" (così la consolidata giurisprudenza di legittimità, cfr. tra le più recenti Cass. n. 20015/2018) - e dunque l'applicabilità o meno della direttiva al caso di specie va verificata alla luce delle medesime.

33. Il risultato è inequivoco.

34. L'esistenza di un orario di lavoro costituisce indubbiamente un aspetto di rilievo primario ai fini della individuazione dei soggetti a cui si applica la direttiva 97/81: senza un orario, infatti, non esistono né tempo pieno, né tempo parziale.

35. Come è confermato dall'indicazione fornita al giudice del rinvio dalla citata sentenza pronunciata dalla CGUE nella causa C-393/10 e richiamata al punto 31, il criterio essenziale per stabilire se un soggetto rientra nel campo di applicazione della direttiva - e dunque, per quanto interessa in particolare la presente decisione, può invocare il divieto di discriminazione di cui alla clausola 4 - è dato dal fatto che abbia o meno un orario di lavoro da rispettare. Soltanto se lo ha, infatti, sussistono la possibilità concreta di una discriminazione in ragione della misura parziale dell'orario e la conseguente esigenza di tutela che costituisce la *ratio* dell'applicazione della direttiva e, in tal caso, a nulla rileva la qualificazione del rapporto come subordinato o autonomo da parte dell'ordinamento interno.

36. Facendo applicazione di tale criterio a quanto emerge dai documenti in atti in merito all'organizzazione del lavoro del ricorrente, non possono esservi seri dubbi sul fatto che egli rientra tra coloro a cui si applicano la direttiva e, in particolare, il principio di non discriminazione di cui si discute.

37. Vari aspetti, innanzi tutto, rendono evidente che il ricorrente lavora *"secondo orari e periodi ben definiti"*.

38. La lettera di trasformazione dell'incarico a tempo indeterminato, infatti, contiene l'indicazione sia del numero complessivo di ore settimanali a cui esso si riferisce (22), sia della loro esatta collocazione nella settimana (lunedì, mercoledì, giovedì, venerdì, ciascuno dalle 9,30 alle 15) e i documenti prodotti dal ricorrente sub 19, 20 e 21 attestano l'esistenza di una rilevazione puntualissima delle ore lavorate per il tramite di timbrature in entrata ed uscita, anche in occasione di pause di pochi minuti, ed una accurata elaborazione dei dati che le confronta con l'orario previsto (indicato nella colonna *"debito"*, calcolando il tempo lavorato in più (*"ore pos."*) o in meno (*"ore neg."*)).

39. Tutto ciò non è frutto di un'iniziativa della convenuta, che dà soltanto attuazione all'art. 28 dell'ACN 31 marzo 2020 che (con formulazione analoga a quella dell'art. 16 dell'ACN 23 marzo 2005 e 27 maggio 2009, dell'art. 26 dell'ACN 17 dicembre 2015) ai commi 2 e 3 stabilisce che *"Lo specialista ambulatoriale, il veterinario o il professionista deve osservare l'orario di attività indicato nella lettera di incarico e le Aziende provvedono al controllo con gli stessi metodi adottati per il personale dipendente"* e che *"Tenuto conto di eventuali determinazioni finalizzate alla flessibilità e al recupero dell'orario definite a livello regionale e/o*



aziendale, a seguito dell'inosservanza dell'orario sono effettuate trattenute mensili sulle competenze dello specialista ambulatoriale, del veterinario o professionista inadempiente, previa rilevazione contabile sulla documentazione in possesso dell'Azienda delle ore di lavoro non effettuate" e, al comma 4, aggiunge che "L'inosservanza ripetuta dell'orario costituisce infrazione contestabile, da parte dell'Azienda, secondo le procedure di cui all'articolo 39 (dedicato al "Procedimento disciplinare"), per i provvedimenti conseguenti".

40. Accanto all'obbligo così attestato di rispettare l'orario indicato nella lettera di incarico, a pena di decurtazione delle competenze e di sottoposizione a procedimento disciplinare, d'altronde, l'ACN contiene varie altre previsioni a fronte delle quali non possono esservi dubbi sul fatto che la natura del rapporto che lega il ricorrente alla ASL convenuta non è affatto "sostanzialmente diversa da quella che lega ai loro datori di lavoro i dipendenti": basti pensare al "permesso annuale retribuito irrinunciabile" che, proprio come le ferie del dipendente, va richiesto con preavviso e autorizzato dall'azienda e può essere fruito in uno o più periodi programmati e al "congedo matrimoniale retribuito non frazionabile di 15 giorni", entrambi previsti dall'art. 33 dell'ACN 31 marzo 2020, ed alle assenze retribuite per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e adozione previste dall'art. 34, nonché agli stessi permessi ex art. 33 comma 3 l. n. 104/1992 di cui si discute nel presente giudizio.

41. Per tutte le ragioni esposte il ricorrente, prestando la sua attività per un numero di ore settimanali inferiore al massimale orario di 38 ore previsto dall'ACN (in particolare, nell'ACN 31 marzo 2020, dall'art. 28) è certamente riconducibile al concetto di lavoratore a tempo parziale a cui si applica la direttiva 97/81/CE.

Applicabilità della direttiva 2000/78/CE.

42. Per quanto qui interessa, il primo paragrafo dell'art. 3 della direttiva, intitolato al suo "Campo di applicazione", stabilisce che essa "si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene: a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione" "c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione".

43. La menzione del lavoro autonomo soltanto nella lettera a), e non anche nella lettera c), impone di approfondire la questione della sua applicabilità ai rapporti di lavoro autonomo in relazione ad aspetti diversi da quelli relativi all'instaurazione del rapporto, che certamente rientrano nella lettera a).

44. Come si è ricordato al punto 21, infatti, per l'ordinamento interno il rapporto che lega le parti del presente giudizio è un rapporto di lavoro autonomo e, di certo, la possibilità di usufruire di permessi retribuiti in questione nulla ha a che fare con l'instaurazione del rapporto, essendo piuttosto riconducibile alle "condizioni di lavoro" di cui alla lett. c).



45. La risposta risulta agevole alla luce della recentissima sentenza emessa dalla Corte di Giustizia nella causa C-356/21, intervenuta in corso di causa, in data 12 gennaio 2023.

46. Nell'occuparsi della sua applicabilità ad una vicenda di discriminazione per orientamento sessuale concernente un contratto che aveva ad oggetto l'esercizio di un'attività autonoma, la Corte ha innanzi tutto sottolineato che (a differenza della direttiva 97/81/CE esaminata ai punti precedenti) la direttiva 2000/78/CE *“non rinvia al diritto degli Stati membri per definire la nozione di «condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo»”* di cui all'art. 3 e, pertanto, le sue disposizioni *“devono di norma ricevere, in tutta l'Unione, un'interpretazione autonoma e uniforme”*.

47. La Corte ha quindi chiarito che *“dall'utilizzo combinato dei termini «occupazione» e «lavoro, sia dipendente che autonomo» discende che le condizioni di accesso a tutte le attività professionali, a prescindere dalla loro natura e dalle loro caratteristiche, rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 e, pertanto, nell'ambito di applicazione di quest'ultima”*; che la direttiva è *“destinata a coprire un ampio ventaglio di attività professionali, ivi comprese quelle svolte da lavoratori autonomi al fine di assicurare il loro sostentamento”* da cui restano escluse soltanto *“quelle consistenti in una mera fornitura di beni o di servizi a uno o a più destinatari”*; che la questione se le condizioni di accesso a una siffatta attività rientrino nell'ambito di applicazione dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78/CE non dipende dalla qualificazione di tale attività come lavoro «dipendente» o «autonomo» quanto, piuttosto, dal fatto *“che tali attività siano reali ed esercitate nell'ambito di un rapporto giuridico caratterizzato da una certa stabilità”*.

48. La Corte ha quindi ricondotto nel suo ambito di applicazione l'attività svolta dal soggetto che ad essa si era rivolto, in quanto *“attività professionale reale ed effettiva, esercitata personalmente in modo regolare a beneficio di uno stesso destinatario, che gli consente di accedere, in tutto o in parte, a mezzi di sostentamento”*.

49. Dando atto che la lett c) dell'art. 3 paragrafo 1, al contrario della lett. a), non fa espresso riferimento al lavoro autonomo, la Corte ha quindi ricordato che *“la direttiva 2000/78 non rappresenta un atto di diritto derivato dell'Unione come quelli, fondati segnatamente sull'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, che concernono solo la tutela dei lavoratori quale parte più debole di un rapporto di lavoro, ma è volta a eliminare, per ragioni di interesse sociale e pubblico, tutti gli ostacoli fondati su motivi discriminatori all'accesso ai mezzi di sostentamento e alla capacità di contribuire alla società attraverso il lavoro, a prescindere dalla forma giuridica in virtù della quale esso è fornito”*, derivandone la conseguenza per cui *“la tutela offerta dalla direttiva 2000/78 non può dipendere dalla qualificazione formale di un rapporto di lavoro nel diritto nazionale o dalla scelta operata all'atto dell'assunzione dell'interessato tra l'uno o l'altro tipo di contratto”*, perché *“i termini di tale direttiva devono essere intesi in senso ampio”*.

50. Partendo quindi dalla considerazione che l'obiettivo perseguito dalla direttiva *“non potrebbe essere raggiunto qualora la tutela offerta da quest'ultima contro qualsiasi forma di discriminazione fondata su uno dei motivi di cui all'articolo 1*



di detta direttiva, quali, in particolare, l'orientamento sessuale, non consentisse il rispetto del principio di parità di trattamento dopo l'accesso a tale lavoro autonomo e, dunque, segnatamente, per quanto concerne le condizioni di esercizio e di cessazione di tale lavoro" la sentenza ha concluso che "La suddetta tutela si estende dunque al rapporto professionale di cui trattasi nella sua integralità" e, pertanto, "da un'interpretazione teleologica dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 risulta che la nozione di «[condizioni di]occupazione e (...) di lavoro» ivi contenuta riguarda, in senso ampio, le condizioni applicabili a qualsiasi forma di lavoro dipendente e autonomo, a prescindere dalla forma giuridica in cui esso viene svolto".

51. Alla luce di tali considerazioni e conclusioni - del tutto condivisibili e, come si è già ricordato al punto 32, dotate di efficacia vincolante per il giudice interno - l'applicabilità della direttiva alla vicenda che forma oggetto della presente decisione è certa.

52. Le caratteristiche del rapporto che lega il ricorrente alla ASL convenuta già prese in esame ai punti 37 e ss., infatti, non consentono dubbi sul fatto che egli offre alla convenuta prestazioni professionali personali in cambio di un corrispettivo destinato al sostentamento e in un contesto di completa regolarità, dovuto all'esistenza di un incarico a tempo indeterminato per un numero prestabilito di ore settimanali ed alla predeterminazione della loro collocazione nel tempo, e che, dunque, la sua attività costituisce proprio quella "attività professionale reale ed effettiva, esercitata personalmente in modo regolare a beneficio di uno stesso destinatario, che gli consente di accedere, in tutto o in parte, a mezzi di sostentamento" che, secondo la CGUE, lo colloca nell'area di applicabilità della direttiva 2000/78/CE indipendentemente dal fatto che l'ordinamento italiano, come interpretato dalla consolidata giurisprudenza interna, lo consideri come lavoratore autonomo.

La domanda avente ad oggetto il diritto a fruire di tre permessi mensili ai sensi dell'art. 33 l. n. 104/1992 o, in subordine, di due.

53. Come si è anticipato, ad aprile 2020 la convenuta ha iniziato a concedere al ricorrente i permessi di cui alla l. n. 104/1992 e, a fronte del suo incarico ad orario ridotto di 22 ore settimanali, glieli ha riconosciuti nella misura di 13,12 ore mensili ma, da settembre 2021, il numero dei permessi è stato ridotto ad uno giornaliero.

54. Il ricorrente sostiene che il comportamento della convenuta viola il principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo parziale sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro recepito dalla direttiva 97/81/CE e, invocando la giurisprudenza interna che, in applicazione di tale principio ai lavoratori subordinati, ritiene che un tempo parziale superiore al 50% dà diritto all'integrale fruizione dei tre permessi di cui alla l. n. 104/1992, in via principale, chiede accertarsi il suo diritto a tre giorni di permesso.

55. Il ricorrente contesta anche la correttezza del proporzionamento indicato dal parere SISAC, basato su un mero algoritmo matematico senza approfondire la collocazione oraria del part time, e, in via subordinata, chiede il ripristino dei due giorni inizialmente concessi.



56. La convenuta, come si è già visto, giustifica l'attribuzione di un numero di permessi inferiore a tre con il fatto che l'art. 34 comma 7 dell'ACN 31 marzo 2020 prevede espressamente la riduzione del numero dei permessi *"in proporzione al numero delle ore di incarico settimanale"* e riserva i tre giorni soltanto a coloro che raggiungono il massimale orario, sottolineando che, come già esposto ai punti 20 e ss. della presente sentenza, l'ACN è l'unica fonte del diritto ai permessi del ricorrente e dei suoi colleghi, senza la quale a costoro non ne spetterebbe alcuno. Quanto alla riduzione di settembre 2021, la ASL chiarisce di aver dato seguito al parere applicativo n. 424/2020 del 25 maggio 2020 emesso da SISAC ai sensi dell'art. 46 d.lvo n. 165/2001 (richiamato dall'art. 4 comma 9 l. 142/1991 citato al punto 6) il quale, applicando la proporzione $38:3=x:2$, ha ritenuto che, con un incarico fino a 25 ore settimanali, spetta un solo giorno di permesso, con incarichi tra 25 e 38 ore settimanali, ne spettano due e, soltanto con incarichi a tempo pieno pari a 38 ore settimanali, ne spettano tre.

57. La valutazione della legittimità del proporzionamento dei permessi attuato, a partire da settembre 2021, nei confronti del ricorrente ai sensi dell'art. 34 dell'ACN 31 marzo 2020 così come interpretato dalla SISAC, richiede il suo preliminare inquadramento nell'ambito della normativa italiana ed eurounitaria.

58. La clausola 4 dell'accordo recepito dalla direttiva 97/81/CE, la cui applicabilità è già stata chiarita ai punti 26 e ss., afferma nei primi tre paragrafi che *"1. Per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive. 2. Dove opportuno, si applica il principio «pro rata temporis». 3. Le modalità di applicazione della presente clausola sono definite dagli Stati membri e/o dalle parti sociali, tenuto conto della legislazione europea e delle leggi, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali"*.

59. Le indicazioni che interessano la presente decisione sono due.

60. Contemplando espressamente la possibilità di applicare il principio *"pro rata temporis"*, innanzi tutto, la clausola 4 chiarisce che il riproporzionamento di un trattamento in base alla modulazione dell'orario a tempo parziale non costituisce necessariamente una discriminazione, dovendosi verificare in relazione ai singoli istituti.

61. Affidando ai singoli Stati, anche per il tramite delle parti sociali, la valutazione di opportunità dell'applicazione del principio *"pro rata temporis"*, così come tutte le altre modalità della sua applicazione, in secondo luogo, la clausola 4 rimette ad essi la scelta del se e quando riparametrare i vari istituti in relazione all'orario di lavoro, ovviamente nel rispetto del principio di parità di trattamento sancito al comma 1.

62. Nella materia che qui interessa il legislatore italiano non ha specificamente esercitato tale compito: nel 1992, infatti, ha indicato tre giorni di permesso mensile senza inserire riferimenti all'orario di lavoro - il che conduce a ritenere che la regola sia stata dettata con riferimento alla forma ordinaria del rapporto



di lavoro, cioè quello a tempo pieno - né ha preso in considerazione la possibilità di riparametrare il numero di permessi in base ad esso dopo il recepimento della direttiva, così rimettendo la valutazione della sua legittimità all'applicazione, nel caso concreto, della normativa sul tempo parziale.

63. Nell'estendere all'ambito dei professionisti convenzionati con il SSN le previsioni dell'art. 33 comma 3 della legge n. 104/1992, invece, l'ACN ha esercitato la suddetta competenza, affermando il principio di proporzionalità del numero dei giorni di permesso rispetto all'orario settimanale di attività.

64. Il controllo sull'operato della convenuta che il ricorrente ha richiesto al giudice, dunque, si sostanzia nella verifica se la scelta compiuta dalle parti sociali nell'esercitare tale specifica competenza loro attribuita dalla clausola 4 in relazione alla materia dei permessi per i lavoratori portatori di disabilità realizzi o meno una effettiva disparità di trattamento e, in tal caso, se essa sia giustificata da ragioni oggettive.

65. Una tale valutazione non può che partire dalla *ratio* dei permessi in questione, così come messa a fuoco dalla costante giurisprudenza in relazione ai lavoratori subordinati: benché faccia riferimento a previsioni normative non direttamente applicabili al caso di specie, infatti, essa contiene riflessioni di fondo che costituiscono un prezioso punto di riferimento anche per la presente decisione.

66. La Suprema Corte è inequivoca nell'affermare che i permessi di cui all'art. 33 comma 3 l. n. 104/1992 sono strumenti di tutela della salute psico-fisica del disabile - diritto fondamentale dell'individuo appartenente alla categoria dei diritti inviolabili che l'art. 2 della Costituzione riconosce e garantisce all'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità - e di garanzia al medesimo dell'assistenza e dell'integrazione sociale necessaria a ridurre l'impatto negativo di una grave disabilità.

67. Tale giurisprudenza sottolinea, in particolare, che l'utilizzo dei permessi da parte dello stesso lavoratore portatore di handicap grave è *"finalizzato a agevolare l'integrazione nella famiglia e nella società, integrazione che può essere compromessa da ritmi lavorativi che non considerino le condizioni svantaggiate sopportate"*, che *"l'allontanamento dal posto di lavoro più a lungo rispetto ai lavoratori (nonché ai portatori di handicap non grave) permette di rendere più compatibile l'attività lavorativa con la situazione di salute del soggetto"* e che *"ristabilire l'equilibrio fisico e psicologico necessario per godere di un pieno inserimento nella vita familiare e sociale"* (Cass. n. 20243/2020).

68. La giurisprudenza di legittimità che si è specificamente pronunciata sul riproporzionamento al tempo parziale del numero dei permessi di cui alla l. n. 104/1992 nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato ha valorizzato tale *ratio*, affermando che *"La considerazione della finalità dell'istituto e la pregnanza degli interessi di rilievo costituzionale, attinenti ai diritti fondamentali dell'individuo, che esso è destinato a garantire, impone all'interprete, in assenza di specifica disciplina, di ricercare tra le possibili opzioni offerte dal dato normativo quella maggiormente aderente al rilievo degli interessi in gioco ed alle sottese esigenze di effettività di tutela, in coerenza con le indicazioni comunitarie"*.



69. La Suprema Corte ha anche contestualmente evidenziato, però, la necessità *“di evitare che le particolari modalità di articolazione della prestazione lavorativa nel caso di part time verticale si traducano, quanto alla fruizione dei permessi in oggetto, in un irragionevole sacrificio per la parte datoriale”* e, dunque, *“di una valutazione comparativa delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, anche alla luce del principio di flessibilità concorrente con quello di non discriminazione, e della esigenza di promozione, su base volontaria, del lavoro a tempo parziale, dichiarato nell'Accordo quadro, alla base della Direttiva”*, concludendo che *“Il criterio che può ragionevolmente desumersi da tale indicazioni è quello di una distribuzione in misura paritaria degli oneri e dei sacrifici connessi all'adozione del rapporto di lavoro part time e, nello specifico, del rapporto part time verticale”* (così Cass. n. 22925/2017, richiamata da Cass. n. 4069/2018).

70. Tale esigenza di valutazione comparativa degli interessi di lavoratore e datore di lavoro deriva dal fatto che i permessi in questione, a ben vedere, sono un esempio *ante litteram* delle *“soluzioni ragionevoli”* previste dall'art. 5 della direttiva 2000/78/CE e di *“accomodamento ragionevole”* ai sensi dell'art. 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (adottata il 13 dicembre 2006 e ratificata dall'Italia con la legge b. 81/2009 e dall'Unione Europea il 23 dicembre 2010), adottato direttamente dalla legge con l'obiettivo di contribuire a compensare la maggiore penosità della situazione lavorativa ed extralavorativa in cui la disabilità colloca il suo portatore rispetto agli altri lavoratori.

71. Dando attuazione al considerando 20, il quale stabilisce che *“È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento”*, l'art. 5 della direttiva 2000/78/CE stabilisce che *“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”*.

72. L'art. 2 della Convenzione ONU stabilisce che *“per “accomodamento ragionevole” si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità 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”*.

73. I permessi di cui alla legge n. 104/1992 assolvono appieno a tali funzioni: la riduzione del numero dei giorni di lavoro, infatti, alleggerisce il ritmo lavorativo, tendenzialmente più faticoso per il lavoratore disabile, e l'aumento delle occasioni di riposo favorisce il recupero delle energie lavorative, oltre ad



agevolare la compensazione degli effetti negativi della disabilità nella vita sociale.

74. Sebbene il pagamento della retribuzione sia riversato sull'INPS, al beneficio per il lavoratore corrisponde comunque un sacrificio per il suo datore di lavoro, che deve adattare la sua organizzazione del lavoro per assorbire le assenze senza danni alla produzione o all'erogazione del servizio a cui essa è rivolta.

75. Per i lavoratori dipendenti, il necessario bilanciamento tra le esigenze del disabile che i permessi soddisfano e i costi che ne derivano in capo al datore di lavoro è stato effettuato dallo stesso legislatore il quale, per un lavoratore subordinato a tempo pieno portatore di handicap con connotazione di gravità (o che assiste una persona con tale disabilità), ha ritenuto adeguata la possibilità di fruire di tre giorni di riposo al mese supplementari rispetto ai riposi "ordinari" mensili di cui il lavoratore già dispone per legge.

76. Il beneficio che ne deriva per un dipendente a tempo pieno è evidente ove si analizzi l'effetto della loro concessione sul rapporto tra giorni di lavoro e giorni di riposo che ne deriva.

77. Mentre il lavoratore "sano" che lavora a tempo pieno cinque giorni a settimana gode di 8,66 riposi mensili (essendo i permessi riconosciuti per un mese e i riposi ordinari su base settimanale, l'operazione richiede di calcolare questi ultimi utilizzando il divisore standard 4,33), pari a quasi il 29% (più precisamente il 28,57) delle giornate mensili, e dunque lavora per 21,65 giorni, il lavoratore con disabilità ha complessivamente a disposizione 11,66 riposi, pari al 38% (38,46); i permessi, in questo contesto, coprono quasi il 14% (13,86) delle giornate lavorative e circa il 10% (9,89) delle 30,31 complessive giornate mensili e l'86% (86,14) del compenso erogato dal lavoratore è corrispettivo di prestazioni lavorative.

78. Tutte le considerazioni svolte a partire dal punto 65 sono applicabili anche nel caso di specie: l'organizzazione del lavoro dei professionisti convenzionati prevista dall'ACN già richiamata ai punti 37 ss, infatti, non consente dubbi sul fatto che anche costoro, se portatori di disabilità, necessitano di riposi supplementari e che i permessi di cui si discute assolvono appieno alla loro funzione anche nei loro confronti.

79. L'unica concreta differenza, a ben vedere, deriva dal fatto che il supporto dell'INPS è previsto soltanto per il lavoro dipendente e dunque il costo della retribuzione erogata in occasione dei permessi rimane a carico della ASL.

80. Compiendo un bilanciamento degli interessi analogo a quello legislativo (in cui hanno certamente tenuto conto anche dell'aspetto evidenziato al punto precedente), i sottoscrittori dell'ACN hanno ritenuto di fare propria la valutazione legislativa di adeguatezza di tre giorni per chi lavora a tempo pieno e, come si è visto, hanno espressamente previsto il riproporzionamento per il lavoro a tempo parziale di cui si discute.

81. Il controllo sulla configurabilità o meno in esso di una effettiva disparità di trattamento che tenga conto di quanto esposto dal punto 65 in poi conduce a conclusioni diverse a seconda che si tratti di tempo parziale orizzontale o verticale.



82. A parità di riduzione dell'orario settimanale, infatti, il part time orizzontale e quello verticale hanno effetti diversi sul rapporto tra vita lavorativa ed extralavorativa a cui corrisponde un diverso impatto del riproporzionamento del numero di giorni di permesso sulla loro idoneità a soddisfare le esigenze per cui sono stati previsti e sul bilanciamento operato dal legislatore al riguardo.

83. Il part time orizzontale diminuisce solo la durata della giornata lavorativa, ma non incide sul rapporto tra il numero dei giorni di lavoro e di riposo nel mese analizzato al punto 77: il lavoratore dedica al lavoro un numero di ore settimanali inferiore ai colleghi a tempo pieno, consuma pertanto meno energie ed ha un maggior tempo a disposizione per riposare, ma ha lo stesso numero di giornate impegnate dal lavoro e di riposi di un lavoratore a tempo pieno e quindi, sotto questo profilo, si trova nella stessa situazione di quest'ultimo.

84. Per quanto interessa la presente decisione, tale analogia della situazione di base comporta che, se si tratta di una persona con disabilità, anche la necessità di riposi giornalieri aggiuntivi ed il costo per il datore di lavoro sono gli stessi del collega a tempo pieno.

85. La concessione di tre giorni di permesso ad un lavoratore a tempo parziale orizzontale determina una situazione identica a quella pensata dal legislatore (e fatta propria dall'ACN) per il tempo pieno di cui al punto 77: gli 11,66 riposi complessivi coprono il 38% delle giornate del mese; i permessi corrispondono al 14% delle giornate lavorative e il compenso erogato dal datore corrisponde a prestazioni lavorative nella misura dell'86 %.

86. Questo non significa affatto che il tempo parziale sia trattato in modo identico al tempo pieno (e si rischi così una cd. discriminazione a rovescio): la riduzione della giornata lavorativa, infatti, si ripercuote sulla durata del permesso giornaliero, parametrato alla giornata lavorativa da cui si viene esonerati, il che comporta comunque una riduzione del numero complessivo di ore mensili di permesso rispetto al tempo pieno ed anche la conseguente riduzione dell'esborso richiesto per la relativa retribuzione.

87. Riproporzionare il numero dei giorni di permesso anche di un solo giorno significa alterare *in peius* tale situazione e, dunque, trattare il lavoratore a tempo parziale in modo meno favorevole del lavoratore a tempo pieno a parità di esigenze: concedere soltanto due permessi anziché tre, infatti, comporta il riconoscimento di un numero complessivo di giornate mensili di riposo di 10,66, pari al 35% (35,17) delle giornate del mese, i permessi corrispondono soltanto al 9% (9,24) dei giorni lavorativi e la retribuzione erogata corrisponde a prestazioni lavorative per il 91% (90,76).

88. La situazione è ben diversa per il part time, come quello del ricorrente, che si caratterizza per la concentrazione dell'attività lavorativa in alcuni giorni soltanto della settimana.

89. In questo caso, infatti, l'articolazione dell'orario offre già al lavoratore giornate di riposo ulteriori rispetto a quelle a disposizione dei lavoratori a tempo pieno o con part time orizzontale, incidendo così a vantaggio del lavoratore sul rapporto tra il numero dei giorni di lavoro e di riposo nel mese.



90. Nel caso del ricorrente, che lavora quattro giorni su cinque alla settimana, ad esempio, ciò significa che egli usufruisce di tre giorni di riposi settimanali "ordinari" rispetto ai due di cui godono i suoi colleghi a tempo pieno (o a tempo parziale orizzontale) e dunque, utilizzando il divisore standard del mese in 4,33 settimane, ha a disposizione 4,33 giorni di riposo in più per un totale di 12,99 riposi "ordinari" mensili, pari al 43% (42,86) delle giornate complessive del mese, anziché 8,66 (29%).

91. Tali ulteriori giornate di "non lavoro" sono giornate di riposo a tutti gli effetti e, come tali, sono idonee ad assolvere appieno anche alla speciale funzione che il riposo svolge per la persona con disabilità, quale evocata ai punti 65 e ss., non diversamente dai giorni di permesso ex art. 33. Esse, dunque, influenzano la situazione concreta delle esigenze del singolo lavoratore a cui l'"accomodamento ragionevole" rappresentato dai riposi "supplementari" ex legge n. 104 va adeguato.

92. È dunque corretto e doveroso tener conto di tali giornate nel valutare lo stato di soddisfazione di tali esigenze e dare atto che il lavoratore con disabilità che ha un part time verticale di 4 giorni su 5, se gli vengono concessi tre permessi mensili, ha a disposizione un numero complessivo di 15,99 giornate di non lavoro, pari al 53% (52,75) delle giornate mensili, maggiore di 4,33 giorni rispetto a quello spettante al collega con disabilità a tempo pieno o parziale orizzontale che usufruisca degli stessi permessi.

93. Tenendo conto di tale situazione differenziata in cui si trova il lavoratore a tempo parziale verticale come il ricorrente, dunque, il riproporzionamento del numero dei giorni di permesso non produce affatto lo stesso effetto sfavorevole che si è visto al punto 87 per il tempo parziale orizzontale.

94. In questo caso, infatti, esso riduce il margine di vantaggio di 4,33 giorni nel rapporto tra giorni di lavoro e giorni di riposo evidenziato al punto 92, ma lo conserva comunque e, pertanto, non intacca la sostanza dell'accomodamento ragionevole che il legislatore (per i dipendenti) e l'ACN (per i professionisti convenzionati) hanno avuto in mente quando hanno ritenuto adeguato il numero di tre giorni di permesso per le esigenze delle persone con disabilità a tempo pieno: riducendo i permessi da tre a due giorni, ad esempio, il lavoratore a tempo parziale verticale con disabilità ha comunque a disposizione complessivamente 14,99 giornate di riposo pari al 49% (49,45) delle giornate mensili, a fronte delle 11,66 del collega disabile a tempo pieno o a tempo parziale orizzontale (pari al 38%).

95. In questi casi, d'altronde, la riparametrazione del numero dei permessi è giustificata anche sotto il profilo del bilanciamento di interessi con il datore di lavoro: l'incidenza negativa dei permessi sull'organizzazione del lavoro, infatti, è indubbiamente maggiore se il lavoratore offre la sua prestazione in un numero già ridotto di giornate e, nell'ambito dei rapporti di convenzione che qui interessano, è anche rilevante sotto il profilo economico, visto che il costo della retribuzione dei permessi è a carico delle ASL.

96. La situazione è ancora più evidente ove si prenda in considerazione l'ipotesi estrema di un professionista convenzionato che lavori un solo giorno a



settimana, le cui giornate lavorative mensili sono dunque 4,33 al mese a fronte di 25,98 riposi ordinari.

97. La concessione di tre permessi ex l. n. 104/1992, in questo caso, porterebbe i riposi complessivi mensili a 28,98, pari al 96% (95,61) delle giornate del mese, e le giornate lavorative a 1,33; i permessi coprirebbero il 69% (69,28) delle giornate lavorative del disabile e solo il 31% (30,71) del compenso corrisposto a quest'ultimo sarebbe corrispettivo di prestazioni di lavoro: in pratica, la ASL riceverebbe una controprestazione pari a poco più di un quarto del compenso erogato.

98. A fronte di una distribuzione settimanale del lavoro come questa, anche un solo giorno di permesso risulta adeguato rispetto alla situazione voluta dall'ACN per il tempo pieno: il rapporto tra riposi complessivi e giorni del mese, infatti, è comunque ben maggiore (89% a fronte di 38%) e così anche il rapporto tra giorni di permesso e giorni lavorati nel mese (23% a fronte di 14%) e il compenso versato dal datore di lavoro corrisponde a prestazioni lavorative per il 77% (76,90).

99. Le considerazioni sinora svolte potrebbero indurre a concludere che, in situazioni come questa, non vi sia necessità di alcun permesso, in quanto il lavoratore part time con disabilità ha comunque a disposizione un numero di riposi ben maggiore del collega a tempo pieno e ciò soddisfa già di per sé la sua necessità di maggiore possibilità di recupero delle energie.

100. La conclusione sarebbe tuttavia profondamente errata.

101. In questo ambito, infatti, il principio di parità di trattamento tra lavoratore a tempo parziale e a tempo pieno di cui alla direttiva 97/81/CE di cui si è finora cercato di fare applicazione incrocia anche il fondamentale principio di parità di trattamento del lavoratore disabile rispetto al lavoratore "sano" di cui alla direttiva 2000/78/CE. Ogni valutazione in tema di permessi ex l. n. 104/1992 e lavoro a tempo parziale, dunque, richiede il confronto della situazione del lavoratore disabile a tempo parziale non soltanto con il collega disabile a tempo pieno, ma anche con quello sano con lo stesso part time e la verifica che gli sia comunque garantito un maggior riposo rispetto a quest'ultimo.

102. Ebbene, il raffronto tra il professionista "sano" e quello con disabilità che lavorano con lo stesso tempo parziale verticale non consente dubbi sul fatto che, per tutte le ragioni esposte ai punti 66 e ss., sebbene in misura minore del suo collega disabile a tempo pieno o a tempo parziale orizzontale, quest'ultimo ha comunque necessità di un riposo complessivo mensile maggiore rispetto al professionista "sano".

103. Le considerazioni di cui ai punti 88 e ss, pertanto, giustificano una concessione pro quota dei permessi di cui si discute, ma non possono di certo giustificare la loro negazione.

104. L'applicazione al caso di specie di quanto sinora esposto conduce a ritenere infondata la domanda principale del ricorrente ed invece fondata la domanda subordinata.

105. L'orario di lavoro distribuito su 4 giorni settimanali, infatti, determina una differenza oggettiva con il collega disabile a tempo pieno che, come esposto ai



punti 89 e ss., incide sulle esigenze del ricorrente che i permessi sono destinati a soddisfare.

106. Il rifiuto di concedergli tre giorni di permesso in applicazione della previsione dell'art. 34 comma 7, secondo cui tre permessi spettano solo a chi raggiunge il massimale orario, dunque, non risulta idoneo a determinare una violazione della parità di trattamento di cui alla clausola 4 direttiva 97/81/CE nei suoi confronti.

107. Non appare idoneo a condurre a diversa conclusione il fatto che, in entrambe le decisioni di legittimità richiamate al punto 69, la Corte abbia ritenuto *“ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori, o addirittura limitata solo ad alcuni periodi nell'anno e riconoscere, solo nel primo caso, stante la gravidanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile, il diritto alla integrale fruizione dei permessi in oggetto”* cioè un criterio che, nel caso di specie, condurrebbe a riconoscere al ricorrente tre permessi.

108. L'applicazione al caso concreto delle condivisibili premesse da cui la Corte è partita, infatti, deve tenere conto della specifica situazione normativa in cui si colloca tale decisione: dette sentenze, infatti, riguardano lavoratori dipendenti a cui si applicavano direttamente la l. n. 104/1992 e l'art. 4 comma 2 del d.lvo n. 61/2000, cioè la norma interna che, *ratione temporis*, recepiva le indicazioni della direttiva 97/81/CE.

109. Quest'ultima previsione, in particolare, si occupava specificamente del riproporzionamento di vari istituti in ragione della ridotta entità della prestazione di lavoro - distinguendo tra quelli, riconducibili ad un ambito di diritti a connotazione non strettamente patrimoniale, di cui escludeva ogni compressione o riduzione per effetto della minore entità della durata della prestazione lavorativa (lett. a) e quelli, con connotazione patrimoniale e stretta corrispettività con la durata della prestazione lavorativa, per i quali ammetteva invece una proporzionale riduzione del trattamento del lavoratore (lett. b) - e non prendeva in considerazione i permessi di cui alla l. n. 104/1992.

110. La Suprema Corte si è trovata dunque davanti ad un vuoto normativo che ha dovuto colmare compiendo di fatto essa stessa la valutazione di opportunità prevista dalla clausola 4 e cioè la scelta della linea di confine oltre la quale ritenere legittima la concessione di un numero di permessi inferiore a tre.

111. Nel nostro caso, la situazione normativa è ben diversa: il rapporto che lega le parti non è di lavoro subordinato - e dunque non si applicano né il d.lvo 61/2000, né il d.lvo 81/2015 che ha preso il suo posto - e, come si è già evidenziato, trova la sua unica disciplina negli ACN, i quali hanno previsto specificamente il riproporzionamento del numero dei giorni di permesso e la riserva di tre giorni al solo tempo pieno.

112. Tale scelta costituisce esercizio della competenza attribuita dalla clausola 4 e può essere messa in discussione unicamente in relazione al principio di parità



di trattamento: ove, come nel caso di specie, non risulti lesiva di quest'ultimo, non può essere ulteriormente sindacata.

113. Come si è visto al punto 79, peraltro, vi è un profilo in cui la situazione concreta del dipendente si differenzia in modo rilevante da quella del professionista, concorrendo ad escludere la possibilità di trasporre *tout court* al caso di specie la soluzione adottata dalla Cassazione in relazione al primo: per il dipendente, infatti, il costo economico dei permessi è a carico dell'INPS, mentre per i professionisti esso viene sostenuto dalla ASL.

114. Le stesse considerazioni che conducono a ritenere legittima la mancata concessione di tre giorni di permesso, con conseguente rigetto della domanda principale, portano invece a giudicare fondata la domanda subordinata.

115. Essa si fonda, come si è visto, sulla contestazione della legittimità della concessione di un solo giorno di permesso attuata dalla ASL [REDACTED] a partire da settembre 2021 in ossequio al parere applicativo n. 424/2020 emesso da SISAC il 25 maggio 2020 che, per gli incarichi sino a 25 ore settimanali, prevede appunto la concessione di un solo permesso.

116. Il nodo si trova a monte del parere SISAC e riguarda l'art. 34 comma 7 laddove, prevedendo che i permessi sono *"ridotti in proporzione al numero delle ore di incarico settimanale"*, aggancia il proporzionamento al numero di ore di incarico.

117. Si è già visto ai punti 81 e ss, infatti, che ciò che differenzia la situazione del lavoratore a tempo parziale in modo significativo rispetto alla funzione dei permessi ex l. n. 104/1992 e consente di escludere che la loro riduzione sia un trattamento meno favorevole è solo la riduzione dell'orario che comporta la diminuzione del numero di giorni di lavoro (e il conseguente aumento dei giorni di riposo ordinario) e non la mera riduzione della giornata lavorativa.

118. L'unico modo di attuare il proporzionamento in modo rispettoso della clausola 4, dunque, è quello di parametrare la quantità dei permessi al numero di giorni di lavoro, mentre la scelta di guardare al numero delle ore non garantisce che il proporzionamento rispetti la parità di trattamento.

119. La regola individuata dall'art. 34, invece, valorizza qualsiasi riduzione dell'orario, anche quella che deriva appunto dalla compressione della giornata lavorativa, il che consente di applicare il proporzionamento anche al tempo parziale orizzontale e, nel tempo parziale misto, dà rilievo nel calcolo anche alla quota di riduzione dell'orario (quella relativa alla diminuzione della giornata lavorativa) che non incide in senso favorevole sul rapporto tra lavoro e riposo.

120. Non è questo il contesto in cui valutare quale sia il modo migliore per compiere il proporzionamento alla quantità dei permessi al numero di giorni di lavoro, indubbiamente resa meno accurata dal fatto di dover gestire solo permessi giornalieri e non anche ore di permesso.

121. Ai fini della presente decisione relativa al ricorrente, ciò che conta è che, nel suo caso, la parametrizzazione del numero di permessi in proporzione al numero dei suoi giorni lavorativi non consente dubbi sul fatto che gliene spettano due e non uno soltanto.



122. La delimitazione dell'ambito in cui spetta un permesso da quello in cui ne spettano due, infatti, non può che coincidere con la suddivisione a metà delle quattro possibili articolazioni del tempo parziale verticale rispetto a cinque giorni lavorativi (uno, due, tre, quattro giorni alla settimana), con conseguente attribuzione di un permesso a chi lavora uno o due giorni e di due permessi a chi ne lavora tre o quattro.

123. Riconoscerne uno solo a chi, come il ricorrente, lavora quattro giorni su cinque, d'altronde, significherebbe ridurre la modulazione - già resa approssimativa dal fatto di riguardare solo permessi giornalieri - alla sola alternativa tra un permesso e tre, sopprimendo ogni possibilità di concretizzare l'ipotesi intermedia di due.

124. Per tali ragioni, deve dunque concludersi che il ricorrente ha diritto a due giorni di permesso ex art. 33 comma 3 l. n. 104/1992 al mese, così come sostenuto a fondamento della sua domanda subordinata, e che la concessione di un solo permesso successivamente al parere SISAC, ha integrato una discriminazione in ragione del suo orario a tempo parziale vietata dalla direttiva 97/81/CEr.

La domanda avente ad oggetto il diritto ad usufruire dei permessi già dal 2010.

125. Come si è accennato, gli ACN hanno previsto l'applicazione delle norme di cui al comma 3, dell'art. 33, della legge n.104/92 ai professionisti convenzionati sin dal 2005, ma la ASL convenuta, nel 2010, ha negato al ricorrente i permessi in relazione alla sua condizione di handicap con connotazione di gravità sostenendo che fino al 2020 detti benefici erano riservati ai cd. *caregiver*.

126. Il ricorrente si è rivolto al Tribunale sostenendo che tale condotta è lesiva dei principi ispiratori della legge n. 104/1992 e del principio di non discriminazione sancito dalla direttiva 2000/78/CE, configurando sia una discriminazione diretta rispetto ai *caregiver* sia una discriminazione indiretta rispetto ai colleghi privi di disabilità.

127. Alla prima udienza il ricorrente ha altresì fatto valere, in via preliminare, l'interpretazione delle clausole collettive di cui ai punti 16 e ss adottata dalla Corte d'Appello di Roma nella sentenza n. 4482/2020, secondo cui esse attribuiscono il diritto ai permessi anche ai portatori di handicap in proprio.

128. In ordine logico, la prima questione da affrontare è dunque quella interpretativa.

Interpretazione delle previsioni collettive.

129. Nella sentenza citata, la Corte d'Appello di Roma propone una lettura delle previsioni collettive in questione che valorizza l'individuazione della platea dei beneficiari mediante la sola menzione della categoria degli "*specialisti ambulatoriali*", "*veterinari*" e "*professionisti*", senza distinguere se portatori di handicap o gravati dell'assistenza di un portatore di handicap, ed il riferimento all'applicazione delle "*norme di cui al comma 3 dell'art. 33*", e non direttamente dell'art. 33 comma 3, che consentirebbe alla previsione di esprimere tutta la sua espansione precettiva, comprensiva anche dei soggetti a cui esso si applica grazie al rinvio contenuto nel comma 6 dell'art. 33. Giustificando il mancato



esplicito riferimento al comma 6 da parte degli ACN con l'intento di non riconoscere ai portatori di handicap anche gli ulteriori benefici ivi riservati ad essi dalla legge e sostenendo che l'assenza di un ragionevole motivo per trattare diversamente le due categorie rende l'interpretazione restrittiva contraria al criterio dell'interpretazione secondo buona fede di cui all'art. 1369 c.c., la Corte d'Appello di Roma ritiene quindi che le previsioni collettive in questione attribuiscono anche ai soggetti personalmente portatori di handicap il diritto ai permessi di cui all'art. 33 l. n. 104/1992.

130. La tesi interpretativa in questione non risulta condivisibile.

131. Interpellate ai sensi dell'art. 425 c.p.c. in merito alla ragione per cui, nelle previsioni citate ai punti 16 e ss., manca un richiamo al comma 6 dell'art. 33 l. n. 104/1992 o comunque agli professionisti convenzionati portatori di handicap (con l'invito a chiarire se ciò esprimesse o meno l'intenzione di escludere questi ultimi dal beneficio e per quale motivo) ed esso è stato invece introdotto nell'art. 34 comma 7 dell'ACN 31 marzo 2020 (con l'invito a chiarire se, con tale novità, volessero offrire un'interpretazione delle previsioni precedenti o invece innovare rispetto ad esse, le associazioni sindacali FESPA, UILFPL e SUMAI assoprof (che rappresentano i professionisti convenzionati) e SISAC (la Struttura Interregionale Sanitari Convenzionati che rappresenta le aziende sanitarie), infatti, hanno fornito risposte che non consentono di aderirvi.

132. FESPA, nel chiarire di essere nata nel dicembre 2016, ha affermato di aver *"partecipato alla condivisione, nonché alla sottoscrizione di alcune importanti e fondamentali novelle contrattuali tutt'ora vigenti, tra le quali degna di nota è certamente quella dell'estensione del diritto di fruizione dei permessi di cui al comma 3 dell'articolo 33 della Legge n. 104/92 anche agli specialisti ambulatoriali, ai veterinari e ai professionisti portatori di handicap, i quali tra l'altro hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina alla propria residenza nell'ambito dell'Azienda e non possono essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso", precisando che "per tutto ciò che riguarda il pregresso, nonché le questioni di merito inerenti altre ed ulteriori interpretazioni della norma richiamata ed oggetto del provvedimento de quo, non è dato sapere questa sigla sindacale"*.

133. UILFPL ha spiegato di non essere *"in grado, attualmente, di ricordare i ragionamenti presupposti alla stesura o al consenso al testo degli ACN 2005, 2009, 2015, per effetto del tempo trascorso e dell'avvicendamento dei responsabili della nostra organizzazione sindacale", ma di poter "escludere che ci fosse il consenso da parte dell'organizzazione sindacale a ritenere legittima l'esclusione dei portatori di handicap in proprio della fruizione dei benefici", spiegando che "la dinamica delle relazioni sindacali, di per sé, comporta che possono esserci questioni su cui datori e lavoratori divergono, anche in relazione alla legittimità. In tal caso, il difetto di puntuale regolazione esplicita proprio e precisamente tale divergenza piuttosto che una determinazione comune alla regolazione della materia".* Ha infine precisato che, per lo stesso motivo, *"ove si era raggiunto in un particolare periodo di tempo il consenso su aspetti regolatori, la trascrizione testuale consacra l'intervenuto accordo tra le parti", ma "ciò non necessariamente implica una interpretazione autentica per il passato; in un senso o un altro. Ciò è ben possibile che SISAC possa ritenere il diritto*



sorto dal 2020, mentre la nostra organizzazione sindacale ritiene che il diritto fosse già certo in capo ai titolari”.

134. SUMAI assoprof ha affermato di avere indirizzato negli anni la propria iniziativa sindacale al fine di ottenere, anche nell'ambito contrattuale di cui si discute, parte delle prestazioni previste per i soli dipendenti dalla legge n. 104/92 e che *“tuttavia solo in sede di rinnovo dell'accordo collettivo nazionale del 233.2005, atteso che tali innovazioni contrattuali comportano necessariamente la destinazione della parte economica afferente (nel nostro caso non mediante attribuzione di risorse economiche all'INPS), si è ottenuto un primo risultato con il richiamo, inserito al comma 5 dell'articolo 37, della applicazione dei benefici previsti al comma tre dell'articolo 33 della legge 104/92, ovvero solo per la parte relativa all'assistenza di un familiare in condizione di handicap grave ...”* e che *“infine nell'ambito del rinnovo del vigente acn del 31/03/2020 e s.m.i. si è convenuto, sempre a seguito di specifica valutazione di spesa virgola di poter “innovare” la norma anche a favore dei lavoratori portatori di handicap grave, comprendendo per loro anche il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina alla propria residenza nell'ambito dell'azienda, nonché il diritto a non essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso”*.

135. SISAC, infine, ha affermato che *“non vi è alcun dubbio che fino all'intervento di integrazione dell'ACN 31 marzo 2020 trovasse applicazione al settore l'art. 33, della legge 104/1992, ma limitatamente al comma 3”* e che non vi è spazio per una estensione in via interpretativa *“essendo il testo negoziale estremamente puntuale”*, segnalando di aver reso vari pareri in tal senso ai sensi dell'art. 46 comma 1 d.lvo 165/2001 (nel 2008 e nel 2009, in merito all'ACN 23 marzo 2005, nel 2012 sull'ACN 8 luglio 2010, nel 2017 sull'ACN 17 dicembre 2015) e attribuendosi l'iniziativa della *“estensione avvenuta nel 2020, ovviamente accolta dalla controparte negoziale in sede di trattativa, proprio per garantire un minimo di uniformità di tutela ...anche agli specialisti ambulatoriali convenzionati operanti in regime di parasubordinazione”*. A conferma del carattere innovativo della previsione del 2020, SISAC ha altresì evidenziato che, nella relazione tecnica di accompagnamento ai sensi dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 47 e comma 3 dell'art. 48 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito delle procedure di ratifica dell'Accordo da parte del Comitato di Settore, del Governo, della Corte di Conti e della Conferenza Stato-Regioni, è stato precisato che *“allo stesso comma è aggiunto un capoverso finale con cui si specifica meramente quanto previsto dall'articolo 33, comma 6 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, vale a dire l'applicabilità dei permessi già riconosciuti dal primo capoverso del comma in esame anche agli specialisti, veterinari e professionisti portatori di handicap”*.

136. Alla luce di quanto emerso, risulta del tutto evidente che al testo dell'art. 37 comma 5 dell'ACN 2005 (poi riprodotto nel 2009 e nel 2015 senza sostanziali modifiche per quel che qui interessa) di certo non corrisponde una concorde volontà di attribuire i permessi di cui al comma 3 dell'art. 33 anche ai portatori di handicap.

137. Quanto esposto da SISAC e SUMAI assoprof, in realtà, non consente seri dubbi sul fatto che le parti che hanno sottoscritto gli accordi del 2005, 2009 e



2015 concordassero sul contrario e ciò di delimitare i permessi ai soli *caregiver* e ciò per ragioni di spesa pubblica.

138. Non è certo idoneo a condurre a diversa conclusione quanto affermato da UILFPL che, nel chiarire di non ricordare i ragionamenti sottesi alle previsioni in questione ed escludere di aver ritenuto legittima la mancata attribuzione dei permessi ai portatori di handicap, conferma ciò che conta ai fini dell'interpretazione degli articoli in questione e cioè che, di sicuro, non vi era un accordo sull'attribuzione dei permessi anche a costoro di cui il testo letterale possa dirsi una, pur imperfetta, espressione.

139. L'unica interpretazione possibile, dunque, è quella adottata dalla ASL convenuta, secondo cui gli ACN 2005, 2009 e 2015 attribuivano i permessi di cui all'art. 33 soltanto ai cd. *caregiver*, il che rende necessario affrontare l'ulteriore e distinta questione della legittimità di una tale previsione contrattuale.

La configurabilità di una discriminazione vietata dalla direttiva 2000/78/CE.

140. Il ricorrente ravvisa nel comportamento della ASL convenuta la violazione del principio di parità di trattamento sancito dall'art. 2 della direttiva quale assenza di discriminazioni sia dirette sia indirette, e dall'art. 5 della medesima, laddove impone al datore di lavoro di adottare le cd. soluzioni ragionevoli per i disabili.

141. La censura è fondata.

142. L'art. 2 della direttiva 2000/78 fornisce la "Nozione di discriminazione" stabilendo che "1. Ai fini della presente direttiva, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1. 2. Ai fini del paragrafo 1: a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che: i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi".

143. L'art. 2 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, dopo aver precisato che "per "discriminazione fondata sulla disabilità" si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e 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", mette



in evidenza che “*Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole*”.

144. Per le ragioni già evidenziate ai punti 66 e ss., l’istituto dei permessi di cui si discute nasce dalla considerazione che la persona con disabilità affronta una fatica maggiore nella sua vita lavorativa ed extra lavorativa e, dunque, necessita di maggior tempo di riposo dal lavoro rispetto alle persone prive di disabilità che le consenta, al contempo, di contenere il complessivo dispendio di energie durante il lavoro e di recuperare durante il riposo le maggiori energie spese.

145. Dalla medesima premessa deriva anche l’ovvia considerazione che l’applicazione delle stesse regole sui riposi al lavoratore sano e ad uno portatore di disabilità integra una forma di discriminazione indiretta: a causa del suo handicap, infatti, l’applicazione di tali regole, apparentemente neutra perché volta a trattare tutti alla stessa maniera, colloca di fatto il disabile in una posizione deteriore rispetto al primo.

146. Come si è visto ai punti 70 e ss., d’altronde, i permessi sono di fatto un accomodamento ragionevole che incide sui ritmi di lavoro - come tale pienamente riconducibile all’art. 5 della direttiva 2000/78/CE ed all’art. 2 della Convenzione ONU del 13 dicembre 2006 - adottato dal legislatore italiano, per i dipendenti, ben prima che tali norme internazionali venissero emanate e recepito dall’ACN, per i professionisti convenzionati, a partire dal 2005.

147. Il rifiuto di concedere un tale accomodamento ragionevole al lavoratore portatore di disabilità, dunque, integra una discriminazione anche sotto tale profilo.

148. Ove si consideri che i *caregiver* sono portatori di esigenze analoghe, a cui la legge n. 104/1992 (da sempre, per i dipendenti) e gli ACN (dal 2020, per i professionisti convenzionati) offrono la stessa tutela rappresentata dai permessi di cui si discute, la discriminazione emerge anche rispetto a costoro.

149. Alla luce di tutto quanto esposto, non possono esservi dubbi sul fatto che la mancata concessione dei permessi al ricorrente nel periodo anteriore all’ACN 31 marzo 2020 ha integrato una discriminazione vietata dalla direttiva 2000/78/CE e che, in attuazione del principio di parità di trattamento di cui all’art. 2 della stessa, i permessi gli spettassero sin dal gennaio 2010.

150. Per tutte le ragioni esposte ai punti 104 e ss, in particolare, la ASL convenuta avrebbe dovuto concedere al ricorrente sin dal gennaio 2010 due permessi giornalieri al mese.


151. La configurabilità di un diritto al risarcimento del danno derivato dalla negazione dei permessi e la sua liquidazione.

152. Il ricorrente chiede la condanna della convenuta al risarcimento del danno patito per effetto dei comportamenti denunciati a carico di quest’ultima ovvero la mancata concessione dei permessi da gennaio 2010 a marzo 2020 e la concessione di un solo giorno dal 14 settembre 2021.

153. Il ricorrente, in particolare, chiede il risarcimento del danno esistenziale derivato dalla mancata fruizione del riposo supplementare che essi gli avrebbero garantito, identificandolo nell’impossibilità di attenuare la stanchezza cronica, lo sfinimento fisico e psichico provocato dalla sua patologia



(fibrosi polmonare) e nell'aggravamento delle sue difficoltà di coltivare la vita di relazione e sociale, e del connesso danno morale, integrato dalla frustrazione e dallo sconforto di vedersi negare i permessi.

154. A fondamento della domanda risarcitoria, il dott.  produce documentazione medica idonea a dimostrare la natura e la gravità della sua patologia e chiede prova testimoniale sull'importanza del riposo per chi ne è colpito e sulla sofferenza derivatagli dalla consapevolezza della malattia e dalla mancata concessione dei permessi.

155. Il ricorrente quantifica il risarcimento richiesto in base al valore economico dei permessi negatigli nell'ultimo decennio prima del deposito del ricorso giudiziale che, per l'eventualità che gliene spettassero due, indica in € 24.518,89.

156. La ASL convenuta, oltre alla prescrizione delle somme rivendicate per il periodo fino all'1 marzo 2012, eccepisce la mancanza di prova del danno, sostenendo la necessità per il ricorrente di provare che avrebbe goduto dei permessi attraverso la prova di essere stato costretto a fruire di ferie o malattia, e che comunque il ricorrente non ha offerto prova del nesso causale tra il peggioramento della sua patologia e la mancata fruizione dei permessi e l'asserito danno morale e alla vita di relazione, né dell'esistenza di questi ultimi.

157. La convenuta contesta infine il criterio di quantificazione del risarcimento proposto dal ricorrente, che comporterebbe, di fatto, il doppio pagamento delle prestazioni rese dal medesimo nei giorni in cui avrebbe avuto diritto ai permessi.

158. La domanda del ricorrente è fondata.

159. L'accertamento della discriminazione subita dal ricorrente a causa della mancata concessione dei permessi in questione nel periodo da gennaio 2010 a marzo 2020 e, poi, della concessione di un solo giorno dal 14 settembre 2021 espone indubbiamente la ASL convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale così cagionato al ricorrente.

160. Ai sensi dell'art. 28 d.vo n. 150/2011, infatti, l'accertamento della discriminazione autorizza di per sé il risarcimento del danno non patrimoniale ed analogamente avviene in caso di accertamento della violazione dei diritti fondamentali, quale è il diritto alla salute psicofisica del disabile a tutela del quale, come si è visto al punto 66, i permessi sono previsti.

161. Tutto quanto esposto ai punti 67 e ss. consente anche di individuare un prezioso punto di riferimento per l'accertamento e la liquidazione di tale danno nella consolidata giurisprudenza sul risarcimento del danno da usura psicofisica dovuta alla perdita definitiva del riposo settimanale.

162. Il riposo settimanale, infatti, è destinato al ristoro delle energie psico fisiche impegnate nel lavoro ed al godimento delle stesse in attività extralavorative a scelta del lavoratore che consentano al medesimo di esplicitare la sua persona in ambito individuale e sociale e, come si è visto, la fondamentale funzione dei permessi di cui si discute per la persona portatrice di handicap grave è costituita dall'offerta di riposi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, destinati a *"rendere più compatibile l'attività lavorativa con la situazione di salute del soggetto"*, maggiormente bisognoso di riposo a causa della sua disabilità, e a *"ristabilire*



l'equilibrio fisico e psicologico necessario per godere di un pieno inserimento nella vita familiare e sociale" compromesso dall'handicap.

163. Secondo tale giurisprudenza, *"la mancata fruizione del riposo settimanale è fonte di danno non patrimoniale che deve essere presunto perché l'interesse del lavoratore leso dall'inadempimento datoriale ha una diretta copertura costituzionale nell'art. 36 Cost., sicché la lesione dell'interesse espone direttamente il datore al risarcimento del danno"* (così, ad esempio, Cass. n. 18884/2019); in particolare, la mancata concessione del riposo settimanale provoca un danno che *"è oggetto, quanto all'an, di presunzione assoluta"*, mentre *"l'entità del danno, non determinabile in astratto, deve essere stabilita (eventualmente in via equitativa) dal giudice del merito secondo una motivata valutazione, che tenga conto della gravosità delle varie prestazioni lavorative"* (così, ad esempio, Cass. n. 3298/2002); se poi *"il lavoratore sostiene di aver ricevuto un ulteriore danno alla salute o danno biologico, che si concretizza, invece, in una "infermità" determinata dall'attività lavorativa usurante svolta in conseguenza di una continua attività lavorativa non seguita dai riposi settimanali, il quadro cambia ancora sotto il profilo dell'onere della prova, perché questo danno ulteriore non può essere ritenuto presuntivamente sussistente ma deve essere dimostrato sia nella sua sussistenza e sia nel suo nesso eziologico"* (così, ad esempio, Cass n. 16665/2015).

164. Orbene, a parere di chi scrive, il fatto che i permessi ex l. n. 104/1992 condividano con il riposo settimanale la natura e la funzione di momenti di "non lavoro" destinati al recupero delle energie psico fisiche e che il diritto ad essi trovi il proprio fondamento nel principio eurounitario di parità di trattamento - nella sua declinazione di divieto della discriminazione indiretta che deriva dall'applicare al lavoratore con disabilità le regole messe a punto per il lavoratore "sano" - non consente dubbi sul fatto che si possa e si debba estendere anche al risarcimento del danno derivante dalla loro mancata concessione il ragionamento sviluppato dalla giurisprudenza in merito all'*an* e al *quantum* del risarcimento del danno derivante dalla soppressione del riposo settimanale.

165. Non appare idoneo a condurre a diversa conclusione il fatto posto in evidenza dalla convenuta che la fruizione dei permessi avviene a richiesta e, dunque, non è scontato che il ricorrente avrebbe fruito integralmente dei permessi rivendicati nel periodo in cui gli sono stati negati o concessi in misura insufficiente.

166. È vero, infatti, che il lavoratore che ne è titolare potrebbe non utilizzare sempre tutti i permessi e ciò è concretamente accaduto al ricorrente nei mesi di giugno e agosto 2020, in cui ha usufruito di un solo permesso.

167. Ciò è conseguenza dell'essenza di *"accomodamento ragionevole"* già evidenziata, ai punti 70 e ss, nell'illustrare la *ratio* dei permessi e, al punto 91, nel ragionare in merito alla diversa loro incidenza sul tempo parziale verticale rispetto al tempo pieno o tempo parziale orizzontale: affinché essi possano aderire al meglio alle concrete e specifiche esigenze del singolo lavoratore, infatti, è necessario che *an* e *quando* del godimento di questi riposi supplementari siano rimessi alla sua scelta.



168. È altrettanto vero, però, che normalmente i permessi vengono goduti, come dimostra il restante complessivo comportamento del ricorrente, il che giustifica il ricorso ad una corrispondente presunzione suscettibile di essere vinta soltanto da una concreta prova contraria, quale potrebbe aversi in situazioni di assenza ad altro titolo in cui il lavoratore non avrebbe proprio potuto usufruire dei permessi, che nel caso di specie manca.

169. Sebbene accompagnandolo con riferimenti al danno esistenziale e morale, il ricorrente ha fatto valere proprio e soltanto il danno da usura psico-fisica elaborato dalla predetta giurisprudenza: a fondamento della domanda, infatti, ha posto l'affermazione di cui al punto 1.3.1. del ricorso che *"La stanchezza cronica, lo sfinimento fisico e psichico che affligge i soggetti con patologie analoghe a quelle del ricorrente, avrebbe potuto essere attenuato nella sua intensità, se il ricorrente avesse potuto godere del riposo aggiuntivo spettante"* ed ha poi chiesto la liquidazione del risarcimento in base al 100% del valore economico del permesso perduto, tradizionalmente usato per liquidare il risarcimento per perdita definitiva del riposo settimanale.

170. La domanda può dunque accolta senza necessità di procedere all'accertamento di un danno esistenziale e morale in senso stretto, la cui esistenza è stata accennata dal ricorrente senza svilupparla in una specifica domanda risarcitoria aggiuntiva.

171. La considerazione della speciale funzione del riposo corrispondente ai permessi di cui si discute e del necessario carattere dissuasivo delle sanzioni che, secondo le ricorrenti indicazioni della CGUE, devono essere apprestate dagli Stati membri per la violazione delle direttive induce a ritenere del tutto giustificata, in particolare, la scelta del ricorrente di parametrare il danno al 100% del valore economico dei permessi.

172. Il conteggio in atti non è stato in alcun modo contestato da parte convenuta sotto il profilo della sua esattezza contabile e, pertanto, corretto nell'importo richiesto per il 2012 (calcolato per intero anziché sui 10 mesi non prescritti) e per il 2020 (calcolato sui primi 3 mesi, ma in base ad un solo giorno di permesso anziché ai due rivendicati e riconosciuti con la presente decisione) può essere utilizzato per determinare il risarcimento complessivamente spettante al ricorrente in € 24.380,40 (per mero errore materiale, indicato in dispositivo nel minor importo di € 24.243) a cui debbono aggiungersi gli accessori di legge ai sensi degli artt. 16, comma 6 della legge 312/1991 e 22, comma 36 della legge 724/1994.

173. La decisione sulle spese di lite segue la soccombenza di parte convenuta.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando,

- accerta e dichiara il diritto del ricorrente [REDACTED] a fruire, a partire dal gennaio 2010, di 2 giorni di permesso retribuito ai sensi dell'art. 33 commi 3 l. 104/1992;



- condanna parte convenuta A.S.L. [REDACTED] in persona del suo legale rappresentante al risarcimento del danno in favore del ricorrente che, fino al deposito del ricorso, liquida in € 24.243 oltre interessi legali e l'eventuale ulteriore somma spettante a titolo di differenza tra questi ultimi e l'eventuale maggior importo della rivalutazione monetaria dalla maturazione al saldo;
- condanna parte convenuta a rimborsare a parte ricorrente le spese di causa liquidate in € 8.000, oltre rimborso forfettario al 15%, Iva, Cpa e contributo unificato di € 259;
- fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Torino, 27 marzo 2023

LA GIUDICE
dott.ssa Daniela PALIAGA





26663/18

ESSENTE REGISTRAZIONE ESSENTE BOLL. ESSENTE DATA

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

[Empty box]

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 10400/2014

SEZIONE LAVORO

Cron. 26663

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. ANTONIO MANNA - Presidente - Ud. 06/06/2018
- Dott. LAURA CURCIO - Consigliere - PU
- Dott. ROSA ARIENZO - Consigliere -
- Dott. FEDERICO DE GREGORIO - Consigliere -
- Dott. CARLA PONTERIO - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 10400-2014 proposto da:

UNICREDIT S.P.A., in persona dei legali
 rappresentanti pro tempore, elettivamente domiciliata
 in ROMA, VIALE DELLE MILIZIE 34, presso lo studio
 dell'avvocato LUCIANO PALLADINO, che la rappresenta e
 difende unitamente all'avvocato GIANLUCA ROSSI,
 giusta delega in atti;

2018

- *ricorrente* -

2320

contro

BADIALI LORELLA, elettivamente domiciliata in ROMA,
 VIA BANCO DI S. SPIRITO 48, presso lo studio

dell'avvocato AUGUSTO D'OTTAVI, rappresentata e difesa dall'avvocato RENATO COLA, giusta delega in atti;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 1058/2013 della CORTE D'APPELLO di ANCONA, depositata il 31/01/2014 r.g.n. 358/2013;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 06/06/2018 dal Consigliere Dott. CARLA PONTERIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIUSEPPE CORASANITI, che ha concluso per l'inammissibilità o in subordine rigetto;

udito l'Avvocato GIANLUCA ROSSI;

udito l'Avvocato RENATO COLA.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Ancona, con sentenza n. 1058 depositata il 31.1.14, ha respinto l'impugnazione proposta da Unicredit s.p.a. confermando la sentenza di primo grado che, in accoglimento della domanda della lavoratrice, aveva condannato la società al pagamento del "premio fedeltà", computando nel periodo di "effettivo servizio" anche dodici mesi di congedo facoltativo ai sensi dell'art. 7, L. n. 1204 del 1971.

2. La Corte territoriale ha sottolineato l'uso promiscuo nell'accordo aziendale del 18.6.1992 dei termini "anzianità" ed "effettivo servizio", preclusivo di una interpretazione meramente letterale.

3. Ha ritenuto l'interpretazione adottata dal Tribunale, ove pure non imposta dal criterio di conservazione del contratto di cui all'art. 1367 c.c., comunque conforme agli interessi che le parti erano chiamate a contemperare, in quanto una diversa lettura dell'accordo aziendale avrebbe potuto influenzare le scelte dei dipendenti, frustrando gli scopi della disciplina in materia di congedi parentali.

4. La Corte di merito ha richiamato il principio di non discriminazione e, in particolare, l'art. 39, comma 2, D.Lgs. n. 151 del 2001 sulla equiparazione integrale delle ore di permesso per allattamento alle ore lavorate e l'art. 22, comma 3 del medesimo decreto che equipara i periodi di congedo per maternità alla anzianità di servizio effettiva; ha affermato come l'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 151 del 2001, ponesse un divieto di deroga in *peius*, ad opera della autonomia privata e della contrattazione collettiva, della disciplina posta a tutela delle lavoratrici madri.

4. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso Unicredit s.p.a., affidato a due motivi, cui ha resistito con controricorso, illustrato da successiva memoria, la lavoratrice.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Col primo motivo di ricorso la Unicredit s.p.a. ha dedotto, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e ss. e 1369 c.c..

2. Ha sostenuto come gli accordi aziendali individuassero chiaramente il presupposto della corresponsione del premio nella prestazione di un determinato periodo di effettivo servizio lavorativo; in particolare, l'art. 14 dell'Accordo per la concentrazione tra il Banco di Santo Spirito e il Banco di Roma del 18.6.1992 faceva riferimento al "25° anno di effettivo servizio e...30° anno di affettivo servizio" e l'art. 11 dell'Accordo Generale di armonizzazione dei trattamenti normativi ed economici tra Unicredit s.p.a, le aziende dell'ex Gruppo Capitalia del 31.5.08 e le organizzazioni sindacali, alla "anzianità di effettivo servizio".

3. Ha definito erronea, in quanto contraria alla lettera degli accordi e alla volontà delle parti, l'interpretazione adottata nella sentenza impugnata che fa leva su una sorta di interscambiabilità dei termini "anzianità" e "effettivo servizio", omettendo di considerare come il termine "anzianità" non sia mai utilizzato autonomamente ma sempre come "anzianità di effettivo servizio", ad indicare la effettività della prestazione per il tempo stabilito, indipendentemente dalla denominazione del periodo lavorato come "servizio" oppure "anzianità".

4. Ha definito contraria alla volontà delle parti la lettura data dalla Corte di merito e argomentata anche in base al fatto che una regola diversa avrebbe potuto influenzare le scelte delle dipendenti nel godimento dell'astensione facoltativa per maternità; ha definito inappropriato il riferimento al premio di produttività (rispetto al quale il servizio effettivo includeva le ore di permesso per allattamento) di cui al contratto integrativo aziendale del 27.9.07, in quanto emolumento non paragonabile al premio di cui si discute.

5. Ha sostenuto come l'erogazione del premio, collegata al parametro certo e determinato dello svolgimento di effettiva attività lavorativa, portasse ad escludere qualsiasi violazione del principio di non discriminazione, anche in ragione del fatto che la sospensione del periodo di servizio effettivo determinasse non la perdita del premio ma unicamente la proroga del termine per la maturazione dello stesso, con conseguente venir meno del pericolo di condizionamento delle scelte delle dipendenti.

6. Col secondo motivo la società ricorrente ha censurato la sentenza impugnata, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c., per violazione e falsa

applicazione dell'art. 34, D.Lgs. n. 151 del 2001, per avere considerato equivalente il concetto di effettiva prestazione di attività lavorativa a quello di anzianità di servizio

7. Ha richiamato precedenti pronunce di questa Suprema Corte che considerano legittima l'esclusione dal computo del servizio effettivo dei periodi di sospensione facoltativa della prestazione, ove un certo emolumento premiale sia collegato, secondo le disposizioni volute dalle parti collettive, alla prestazione di effettivo servizio.

8. Ha sostenuto come l'art. 34 citato prevedesse il computo dei periodi di congedo parentale nell'anzianità di servizio, con la sola esclusione degli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia, laddove il premio aziendale in oggetto prescinde dall'anzianità di servizio ed è unicamente collegato all'effettiva prestazione lavorativa; ha ribadito come la mancata erogazione del premio non potesse considerarsi discriminatoria in quanto legata a presupposti certi e determinati.

9. I due motivi, che si esaminano congiuntamente per ragione di connessione logica e giuridica, non possono trovare accoglimento.

10. La questione decisa dalla Corte di merito attiene all'interpretazione della clausola dell'accordo aziendale che riconosce il premio fedeltà ai dipendenti al compimento di un determinato numero di anni di effettivo servizio.

11. La società ricorrente ha negato il premio alla dipendente sul rilievo della insussistenza del requisito dei 30 anni di effettivo servizio, per avere la predetta goduto di due periodi semestrali di astensione facoltativa per maternità, non computabili ai fini del servizio effettivo.

12. Questa Corte ha più volte affermato come l'interpretazione del contratto e degli atti di autonomia privata, tra cui sono compresi i contratti aziendali, costituisce un'attività riservata al giudice di merito, ed è censurabile in sede di legittimità soltanto per violazione dei criteri legali di ermeneutica contrattuale ovvero per vizi di motivazione. Ai fini della censura di violazione dei canoni ermeneutici, non è peraltro sufficiente l'astratto riferimento alle regole legali di interpretazione, ma è necessaria la specificazione dei canoni in concreto violati,

con la precisazione del modo e delle considerazioni attraverso cui il giudice si è discostato dagli stessi (Cass. n. 4178 del 2007; Cass. n. 1754 del 2006).

14. Si è ulteriormente precisato come la censura di violazione dei canoni di ermeneutica contrattuale, al pari di quella per vizio di motivazione, non possa risolversi in una critica del risultato interpretativo raggiunto dal giudice, che si sostanzia nella mera contrapposizione di una differente interpretazione. D'altronde, per sottrarsi al sindacato di legittimità, sotto entrambi i profili, quella data dal giudice al contratto non deve essere l'unica interpretazione possibile, o la migliore in astratto, ma una delle possibili, e plausibili, interpretazioni; sicché, quando di una clausola contrattuale sono possibili due o più interpretazioni (plausibili), non è consentito - alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice di merito - dolersi in sede di legittimità del fatto che sia stata privilegiata l'altra (Cass. n. 10131 del 2006).

15. Nel caso di specie, la Corte di merito ha ritenuto ambiguo il dato letterale desumibile dagli accordi riportati nella sentenza, succedutisi nel corso degli anni, relativi al premio definito come di fedeltà "in favore del personale con oltre 25 anni di anzianità di effettivo servizio" o di anzianità, di cui all'art. 14 dell'accordo del 18.6.1992, corrisposto "in due distinte erogazioni: al compimento del 25° e del 30° anno di effettivo servizio, nelle percentuali, rispettivamente del 25% e del 13% della retribuzione annua lorda". Ai sensi del comma 2 dell'art. 14 citato, come riportato nella sentenza impugnata, "Per la corresponsione del premio di anzianità saranno conteggiate le anzianità maturate presso la propria Azienda ovvero altre Aziende di credito già assorbite dagli stessi Istituti all'atto della concentrazione".

16. Alla luce delle previsioni appena richiamate dalla Corte di merito, non può ravvisarsi la dedotta violazione degli artt. 1362 e 1369 c.c. risultando il dato letterale non suscettibile di una piana ed univoca interpretazione in ragione dell'uso indistinto, negli accordi che hanno disciplinato il premio, dei termini "servizio effettivo" ed "anzianità", quest'ultimo non sempre utilizzato unitamente all'altro.

17. Ciò posto, deve ritenersi come **l'interpretazione adottata dalla Corte di merito, nel senso di includere nel servizio effettivo i periodi di congedo**

facoltativo, non solo non violi i suddetti canoni ermeneutici, ma sia la sola compatibile col principio di non discriminazione e come tale atta ad evitare la nullità delle clausole contrattuali in esame, secondo il disposto di cui all'art. 1367 c.c..

18. Occorre infatti considerare che la Direttiva n. 2006/54 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) ha statuito nei *Considerando* che "La parità fra uomini e donne è un principio fondamentale del diritto comunitario, ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 2, del trattato, nonché ai sensi della giurisprudenza della Corte di giustizia. Le suddette disposizioni del trattato sanciscono la parità fra uomini e donne quale «compito» e «obiettivo» della Comunità e impongono alla stessa l'obbligo concreto della sua promozione in tutte le sue attività", (Considerando n. 2).

"Dalla giurisprudenza della Corte di giustizia risulta chiaramente che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso. Pertanto, occorre includere esplicitamente tale trattamento nella presente direttiva". (Considerando n. 23). "Per chiarezza, è altresì opportuno prevedere esplicitamente la tutela dei diritti delle lavoratrici in congedo di maternità, in particolare per quanto riguarda il loro diritto a riprendere lo stesso lavoro o un lavoro equivalente e a non subire un deterioramento delle condizioni di lavoro per aver usufruito del congedo di maternità nonché a beneficiare di qualsiasi miglioramento delle condizioni lavorative cui dovessero aver avuto diritto durante la loro assenza", (Considerando n. 25).

19. L'art. 9, lett. g) del Direttiva citata considera discriminazione "interrompere il mantenimento o l'acquisizione dei diritti durante i periodi di congedo di maternità o di congedo per motivi familiari prescritti in via legale o convenzionale e retribuiti dal datore di lavoro".

20. Il D.Lgs. n. 198 del 2006, come modificato dal D.Lgs. n. 5 del 2010, di attuazione della citata Direttiva, impone di assicurare "la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini... in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione".

21. Il divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso, sancito già dall'art. 15, L. n. 300 del 1970, come modificato dal D.Lgs. n. 216 del 2003, è ribadito dall'art. 3 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e dall'art. 25, comma 2 bis del D.Lgs. n. 198 del 2006, entrambi come modificati dal D.Lgs. n. 5 del 2010, che hanno esteso il divieto di atti e comportamenti discriminatori anche alla genitorialità, con particolare riguardo a "ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità o dell'esercizio dei relativi diritti".

22. In relazione al caso di specie, occorre peraltro considerare che la controricorrente usufruì dei periodi di astensione facoltativa dal lavoro per due semestri, negli anni 1991 e 1993, (cfr. ricorso per cassazione, pag. 5).

23. La disciplina in vigore all'epoca dell'astensione facoltativa era quella dettata dalla L. n. 2104 del 1971 che all'art. 7 stabiliva: "*La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui alla lettera c) dell'articolo 4 della presente legge, per un periodo, entro il primo anno di vita del bambino, di sei mesi, durante il quale le sarà conservato il posto.*

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia".

24. In virtù di tale disciplina, solo la lavoratrice madre poteva godere dell'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, (cfr. ora art. 32, D.Lgs n. 151 del 2001, sul congedo parentale).

25. Se si interpretasse la disciplina contrattuale nel senso preteso da parte datoriale, cioè come tale da escludere dal computo dell'effettivo servizio necessario ai fini del premio i periodi di astensione facoltativa dal lavoro, si farebbe derivare dalle disposizioni in esame un effetto di discriminazione indiretta di genere.

26. Ai sensi dell'art. 25, comma 2, D.Lgs. n. 198 del 2006 si ha discriminazione indiretta "quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

27. Difatti, in base alla disciplina di cui alla **L. n. 1204 del 1971** che consentiva **solo alle lavoratrici madri di poter godere dell'astensione facoltativa dal lavoro, la correlazione del premio alla prestazione di effettivo servizio per un certo numero di anni, con esclusione dal computo dei periodi di astensione facoltativa dal lavoro, metterebbe le lavoratrici donne in una condizione sfavorevole e penalizzante rispetto ai colleghi uomini.**

28. Tanto basta a far ritenere corretta, ai sensi dell'art. 1367 c.c., l'interpretazione data dalla Corte di merito, in quanto la sola idonea ad evitare la nullità della clausola in parola per violazione dell'art. 15, comma 3, L. n. 300 del 1970, degli artt. 1 e 25 bis, D.Lgs. n. 198 del 2006, dell'art. art. 3, D.Lgs n. 151 del 2001, come modificati dal D.Lgs. n. 5 del 2010.

29. Per le ragioni esposte, il ricorso deve essere respinto, con condanna della società ricorrente alla rifusione delle spese del giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo.

30. Si dà atto della sussistenza dei presupposti di cui all'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012 n. 228.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che liquida in euro 2.700,00 per compensi professionali, in euro 200,00 per esborsi, oltre rimborso spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge.

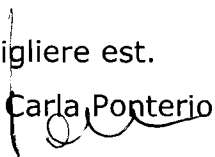
Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. 30 maggio 2002 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, della L. 24 dicembre 2012 n. 228, dà atto

della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis del medesimo art. 13.

Così deciso in Roma il 6 giugno 2018


Il consigliere est.

Dott.ssa Carla Ponterio



Il Presidente

Dott. Antonio Manna

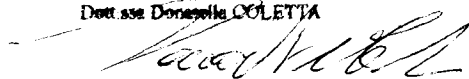


Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, 22 OTT. 2018

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA





24414121

REPUBBLICA ITALIANA
In nome del Popolo Italiano
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONI UNITE CIVILI

composta da:

Pietro CURZIO	Primo Presidente	R.G. 11794/2015
Pasquale D'ASCOLA	Presidente di sezione	Cron. 26/6/14
Giacomo TRAVAGLINO	Presidente di sezione	Rep.
Antonio VALITUTTI	Consigliere	U.P. cam. 6/7/2021
Massimo FERRO	Consigliere	
Alberto GIUSTI	Consigliere Rel.	
Lina RUBINO	Consigliere	
Caterina MAROTTA	Consigliere	
Milena FALASCHI	Consigliere	

affissione del crocifisso
nelle aule scolastiche

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

sul ricorso iscritto al N.R.G. 11794/2015 proposto da:

COPPOLI Franco, rappresentato e difeso dagli Avvocati Fabio Corvaja e Simonetta Crisci, con domicilio eletto presso lo studio di quest'ultima in Roma, via Carlo Mirabello, n. 23;

- ricorrente -

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA, in persona del Ministro *pro tempore*; ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO PER I SERVIZI "ALESSANDRO CASAGRANDE" DI TERNI, in persona del legale rappresentante *pro tempore*; entrambi rappresentati e difesi dall'Avvocatura generale dello Stato e presso gli Uffici di questa domiciliati in Roma, via dei Portoghesi, n. 12;

- controricorrenti -

alg

297
21



per la cassazione della sentenza della Corte d'appello di Perugia, sezione lavoro, n. 165/14 depositata il 19 dicembre 2014.

Udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 6 luglio 2021 dal Consigliere Alberto Giusti;

lette le conclusioni scritte del Pubblico Ministero, in persona dell'Avvocato Generale Carmelo Sgroi, che ha chiesto l'accoglimento, per quanto di ragione, del terzo motivo, il rigetto del primo, del secondo e del quarto motivo, l'inammissibilità dell'ottavo motivo e l'assorbimento degli ulteriori motivi di ricorso, con rinvio alla Corte d'appello di Perugia, in diversa composizione, per il prosieguo del giudizio.

FATTI DI CAUSA

1. – Nel corso degli anni 2008 e 2009 il professor Franco Coppoli, docente di ruolo di materie letterarie presso l'Istituto professionale di Stato per i servizi "Alessandro Casagrande" di Terni, venne sottoposto a procedimento disciplinare, tra l'altro, perché, prima dell'inizio delle sue ore di lezione nella classe III A del suddetto Istituto, rimuoveva sistematicamente, in "autotutela", il crocifisso dalla parete dell'aula, per poi riappenderlo al termine delle stesse, così contravvenendo ad una circolare del dirigente scolastico che aveva recepito una richiesta di affissione del simbolo proveniente dagli studenti riuniti in assemblea.

2. – Nell'aula della classe III A il crocifisso era stato affisso, inizialmente, su richiesta avanzata da due alunne all'assistente tecnico, depositario degli arredi scolastici.

Il professor Coppoli manifestò a più riprese, sia agli studenti che ad alcuni colleghi e al dirigente scolastico, la propria disapprovazione verso la presenza del simbolo religioso, reclamando il rispetto della

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M1'.



propria libertà di insegnamento e di coscienza in materia religiosa e del principio di neutralità della scuola pubblica.

Dal canto loro, gli studenti, nell'assemblea di classe tenutasi il 18 ottobre 2008, deliberarono, a maggioranza, di mantenere affisso il simbolo durante tutte le ore di lezione, comprese quelle del professor Coppoli.

All'assemblea fecero seguito la circolare n. 25/65 del 21 ottobre 2008, con cui il dirigente scolastico richiamò i docenti al dovere di rispettare la volontà espressa dagli studenti, e l'ordine di servizio in data 23 ottobre 2008, con il quale lo stesso dirigente impartì la disposizione che il simbolo religioso fosse fissato stabilmente alla parete, diffidando formalmente il docente "dal continuare in questa rimozione che sta creando negli studenti frustrazione, incertezza e preoccupazione".

Il 3 novembre 2008 si tenne il consiglio di classe della III A, durante il quale si diede atto: della situazione di "laicità pluralista" della scuola; della circostanza che all'interno della classe la presenza del simbolo non aveva creato alcun problema agli alunni, tra cui vi erano anche ragazzi musulmani e provenienti dall'Europa orientale; della necessità di risolvere il problema onde "smorzare la tensione di quest'ultimo periodo".

Il professor Coppoli provvide nuovamente, il 5 novembre 2008, a rimuovere il simbolo all'inizio della lezione, per poi riappenderlo al termine di essa.

Su segnalazione del dirigente dell'Istituto, la Direzione scolastica regionale avviò il procedimento disciplinare, anche per le offese ("cialtrone", "poco democratico", "di scarso spessore", "approssimativo") rivolte dal professor Coppoli allo stesso dirigente scolastico nel corso del consiglio di classe.

L'11 febbraio 2009 il Consiglio di disciplina per il personale docente, esprimendo il parere previsto dall'art. 503 del d.lgs. 16 aprile

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mg' or similar, located in the bottom right corner of the page.



1994, n. 297, ritenne che al professor Coppoli dovesse essere irrogata la sanzione disciplinare della sospensione dall'insegnamento per trenta giorni, in particolare rilevando che:

- l'insegnante aveva reiteratamente attuato un comportamento in contrasto con la volontà espressa dalla maggioranza degli alunni;
- quella volontà era stata poi accolta dal dirigente scolastico, che ne aveva prescritto il rispetto a tutti i docenti con la circolare, seguita da una diffida indirizzata specificamente al professor Coppoli, il quale avrebbe dovuto osservare le disposizioni del superiore gerarchico;
- il richiamo alla libertà di insegnamento era pretestuoso, perché smentito dai comportamenti del docente, in palese contrasto con la volontà espressa dai docenti nel consiglio di classe;
- il docente era venuto meno consapevolmente all'obbligo di rapportarsi con gli altri organi collegiali ai fini del raggiungimento degli obiettivi condivisi;
- il gesto di "togliere e mettere" il crocifisso, collegato all'ingresso in aula dell'insegnante, non era educativo, perché non teneva conto della particolare sensibilità dei soggetti in fase evolutiva a lui affidati;
- con il comportamento complessivamente tenuto, l'incolpato era venuto meno ai doveri, alla responsabilità e alla correttezza cui devono essere sempre improntate l'azione e la condotta di un docente, considerata la sua funzione educativa e formativa.

Tenuto conto del parere espresso dal Consiglio di disciplina, il dirigente dell'Ufficio scolastico provinciale irrogò al Coppoli la sanzione della sospensione dall'insegnamento per trenta giorni, che fu eseguita a decorrere dal 16 febbraio 2009.

3. - Con due distinti ricorsi, poi riuniti, il professor Franco Coppoli ha impugnato dinanzi al Tribunale di Terni, sezione lavoro, sia l'ordine

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Uly'.



di servizio del dirigente scolastico, sia il provvedimento dell'Ufficio scolastico che gli aveva inflitto la sanzione disciplinare della sospensione dall'insegnamento per trenta giorni: il primo, in quanto discriminatorio nei confronti dei docenti che non si riconoscevano nel crocifisso; il secondo, poiché volto a sanzionare una condotta che, ad avviso del ricorrente, costituiva invece legittimo esercizio del potere di autotutela in relazione ai diritti fondamentali di libertà di insegnamento e di libertà di coscienza in materia religiosa.

4. - Il Tribunale, con sentenza n. 122/13 depositata il 29 marzo 2013, ha respinto le domande del docente.

Il giudice del lavoro ha richiamato la sentenza della Grande Camera della Corte europea dei diritti dell'uomo del 18 marzo 2011, nel caso Lautsi e altri c. Italia, decisione per la quale la presenza del simbolo nella scuola pubblica, di per sé, non pregiudica il diritto degli alunni all'istruzione, la libertà educativa dei genitori nei confronti dei figli e quella di coscienza e religione, e non pone in essere discriminazioni su base religiosa.

Secondo il giudice del lavoro di Terni, se la presenza del crocifisso non produce una indebita influenza sugli allievi, a maggior ragione non è idonea, in quanto tale, a limitare la libertà di religione, di espressione e di insegnamento di un docente di materie letterarie, ovvero di una persona dotata di età, esperienze, maturità e formazione ben superiori a quelle di un ragazzo.

Ha osservato il Tribunale che la presenza del simbolo non impedisce ad un insegnante di esercitare nei confronti dei propri alunni le sue funzioni di docente e di educatore in linea con i suoi convincimenti morali o filosofici.

Il giudice del lavoro di Terni ha escluso che la determinazione del dirigente scolastico, di recepimento della volontà degli studenti, come manifestata nell'assemblea di classe, abbia comportato per il professor Coppoli un trattamento meno favorevole rispetto a quello che è



stato o sarebbe stato riservato ad un altro docente in una situazione analoga. La circolare n. 25/65 è stata diretta a tutti gli insegnanti, indipendentemente dalle loro convinzioni religiose, allo scopo di rispettare la volontà degli studenti della classe III A. Ha puntualizzato inoltre il Tribunale che la circolare non riguardava tutte le aule della scuola e, pertanto, non imponeva né assicurava la presenza del crocifisso ovunque, sicché tale simbolo poteva mancare anche ove, eventualmente, fossero presenti insegnanti di fede cattolica.

Tanto meno – ha osservato il primo giudice – sono ravvisabili, nel caso concreto, molestie riconducibili al comma 3 dell’art. 2 del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, essendo da escludere che gli atti posti in essere dal dirigente scolastico siano stati motivati da ragioni religiose “consistenti nel positivo apprezzamento per i valori cristiani, esplicitato nella circolare”. Tale circolare, infatti, nel richiamare la decisione degli allievi, aggiunge sì che la scelta degli studenti è “coerente con la cultura italiana, che ha nel pensiero cristiano una componente fondamentale, e con le leggi e la Costituzione di questo Paese”; l’affermazione, tuttavia, “non appare espressione di un giudizio positivo sui valori cristiani, ma enunciazione di un fatto oggettivo, non essendo revocabile in dubbio, quanto meno sotto il profilo storico, che il pensiero cristiano ha influito in modo significativo sulla cultura del nostro Paese”. Del resto – ha proseguito il Tribunale – se effettivamente il dirigente scolastico, mosso da motivi religiosi, avesse voluto “strumentalizzare” la volontà dei ragazzi ed affermare il valore confessionale del simbolo, ben avrebbe potuto, anche prendendo spunto dall’autonoma iniziativa degli alunni della III A, imporre l’affissione del crocifisso in tutte le classi della scuola, il che, invece, non è avvenuto.

In definitiva, secondo il Tribunale, il comportamento del docente ha integrato una violazione dei doveri di formazione ed educazione propri di ogni insegnante, perché, al di là delle convinzioni personali



del ricorrente, la questione dell'affissione in aula del crocifisso era stata oggetto di plurimi approfondimenti, in contesti diversi, sia da parte dei ragazzi che dei docenti, all'esito dei quali risultava evidente il senso della presenza del predetto simbolo in aula e la mancanza di qualsivoglia intento discriminatorio diretto a limitare la libertà del singolo insegnante.

5. - La Corte d'appello di Perugia, sezione lavoro, con sentenza n. 165/14 depositata il 19 dicembre 2014, ha respinto il gravame proposto dal professor Coppoli.

La Corte territoriale ha escluso che la condotta tenuta dal dirigente scolastico possa essere qualificata discriminatoria, innanzitutto perché l'ordine di servizio è stato indirizzato all'intero corpo docente e, quindi, non è stata realizzata alcuna disparità di trattamento.

La Corte di Perugia ha precisato, inoltre, che l'esposizione del crocifisso non ha limitato la libertà di insegnamento e che il ricorrente non ha titolo per dolersi dell'asserita violazione del principio di buon andamento ed imparzialità della pubblica amministrazione nonché di quello di laicità dello Stato, perché gli stessi danno origine, non a diritti soggettivi dei singoli, bensì ad interessi diffusi, la cui tutela è affidata agli enti esponenziali della collettività nel suo complesso e solo nei casi di espressa previsione di legge ad associazioni o enti collettivi che di quegli interessi sono portavoce.

La Corte territoriale ha aggiunto che nell'ambito del rapporto di impiego il dipendente può azionare il potere di autotutela solo per far valere diritti soggettivi inviolabili; pertanto, nella specie, il professor Coppoli, invocando la laicità dello Stato, non poteva disobbedire all'ordine.

Il giudice d'appello ha rilevato, inoltre, che l'esposizione del crocifisso non è lesiva di diritti inviolabili della persona né è, di per sé sola, fonte di discriminazione tra individui di fede cristiana e soggetti appartenenti ad altre confessioni religiose. Ha poi richiamato la motiva-

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M.' or similar, located in the bottom right corner of the page.



zione della sentenza pronunciata dalla Corte europea dei diritti dell'uomo il 18 marzo 2011 per sostenere che il simbolo è essenzialmente "passivo" e la sua esposizione nel luogo di lavoro, così come è stata ritenuta non idonea ad influenzare la psiche degli allievi, a maggior ragione non è sufficiente a condizionare e comprimere la libertà di soggetti adulti e ad ostacolare l'esercizio della funzione docente.

La sezione lavoro della Corte d'appello ha precisato al riguardo che il dirigente scolastico ha imposto agli insegnanti solo di tollerare l'affissione del crocifisso nell'aula, non certo di prestare ossequio ai valori della religione cristiana o di partecipare a cerimonie con funzioni di carattere religioso, sicché il comportamento del ricorrente non poteva essere giustificato dalla mera percezione soggettiva di una violazione dei suoi diritti di libertà.

Infine, la Corte territoriale ha evidenziato che non possono trovare applicazione negli istituti scolastici secondari superiori le disposizioni regolamentari che prescrivono l'affissione del crocifisso nelle aule delle scuole elementari e medie inferiori, ma da ciò non si può desumere un divieto e, pertanto, non può essere ritenuto illegittimo il provvedimento del dirigente scolastico che ha ritenuto di impartire una direttiva conforme al deliberato dell'assemblea di classe.

Quest'ultima non aveva il potere di stabilire quali dovessero essere gli arredi dell'aula, ma la circostanza - ha affermato la Corte d'appello - non spiega alcuna incidenza causale sulla legittimità della sanzione disciplinare, inflitta al Coppoli in ragione della reiterata e plateale violazione degli ordini impartiti dal superiore gerarchico.

6. - Per la cassazione della sentenza della Corte d'appello il professor Franco Coppoli ha proposto ricorso, con atto notificato il 29 aprile-4 maggio 2015, sulla base di otto motivi.

Hanno resistito, con controricorso, il Ministero dell'istruzione, università e ricerca e l'Istituto professionale di Stato per i servizi "Alessandro Casagrande" di Terni.



7. - Con il primo motivo di ricorso, formulato ai sensi dell'art. 360, n. 3 e n. 4, cod. proc. civ., il professor Coppoli denuncia "violazione e falsa applicazione dell'art. 2 del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216; nullità della sentenza ex art. 112 cod. proc. civ. per omessa pronuncia in riferimento alla lamentata violazione dell'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 216 del 2003 e dell'art. 2087 cod. civ.", addebitando alla Corte territoriale di avere erroneamente ritenuto che il carattere discriminatorio dell'ordine di servizio potesse essere escluso per il solo fatto che lo stesso si rivolgesse all'intero corpo docente, senza considerare che quell'ordine, apparentemente neutro, in realtà aveva determinato una situazione di svantaggio per gli insegnanti non aderenti alla religione cattolica. Il ricorrente si duole inoltre che il giudice d'appello non si sia pronunciato sulla sussistenza della discriminazione nella forma delle molestie, espressamente denunciata sia in primo grado che nell'atto di gravame. Con quest'ultimo, in particolare, era stato rappresentato anche che il datore di lavoro, violando il precetto di cui all'art. 2087 cod. civ., anziché tutelare la personalità morale del lavoratore, gli aveva imposto un comportamento contrario alla sua coscienza, ed aveva esercitato pressioni, anche attraverso la minaccia di iniziative disciplinari, poi effettivamente intraprese.

Il secondo mezzo censura la "violazione e falsa applicazione degli artt. 19 e 33 Cost., nonché dell'art. 1 del d.lgs. 16 aprile 1994, n. 297", perché, contrariamente a quanto ritenuto dal giudice d'appello, la presenza del crocifisso in classe sarebbe lesiva del diritto alla libertà negativa di religione e alla libertà di coscienza dell'insegnante. Ad avviso del ricorrente, il rifiuto di prestare obbedienza all'ordine di servizio doveva essere ritenuto manifestazione della libertà di coscienza e della libertà di insegnamento, intesa come autonomia didattica e come libera espressione culturale del docente.

Con il terzo motivo si denuncia la "violazione e falsa applicazione degli artt. 2, 3, 7, 8, 19 e 20 Cost. e del principio costituzionale su-



premo di laicità dello Stato”, censurandosi la sentenza impugnata nella parte in cui, facendo leva su una lettura errata della motivazione della sentenza delle Sezioni Unite di questa Corte 14 marzo 2011, n. 5924, ha escluso che si potessero ravvisare nella fattispecie diritti soggettivi. Il ricorrente evidenzia che con quella pronuncia era stato esaminato un caso non sovrapponibile a quello oggetto di causa, perché il magistrato incolpato, che aveva rifiutato di tenere udienza anche in aule prive del crocifisso, pretendeva, invocando il principio di laicità dello Stato, che il simbolo fosse rimosso da tutti i locali, e pertanto l’affermazione contenuta nella pronuncia si riferiva a quest’ultima pretesa, con la quale, in effetti, si faceva valere un interesse diffuso e non un diritto soggettivo. Il ricorrente sostiene che il principio di laicità, che impone equidistanza e imparzialità verso tutte le confessioni, sarebbe lesa dalla preferenza accordata ad un unico simbolo, perché in tal modo viene privilegiata una religione rispetto agli altri culti.

Con il quarto motivo, che denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 19 e 33 Cost., del principio di laicità, degli artt. 9, 14 e 53 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali, nonché dell’art. 2 del Protocollo n. 1, il ricorrente sostiene che l’esposizione del crocifisso in un’aula scolastica sarebbe lesiva delle libertà del docente e critica la sentenza impugnata per avere fatto applicazione della citata pronuncia della Grande Camera senza verificare quali fossero le garanzie offerte dal diritto interno e senza considerare che l’intervento della Corte europea era stato provocato dai genitori di un alunno e non da un docente. Ad avviso del ricorrente, se per il discente il simbolo può essere considerato “passivo”, non altrettanto può dirsi per l’insegnante che “vede la propria voce coperta o autorata da un simbolo confessionale posto sopra di sé”.

Am



Con il quinto motivo si censura la "violazione degli artt. 23, 97 e 113 Cost., del principio di legalità dell'azione amministrativa e dei principi dello Stato di diritto", sul rilievo che la posizione del titolare di un ufficio pubblico non potrebbe essere ricostruita in termini di libertà, atteso che gli organi dello Stato sono titolari di poteri retti dal principio di legalità, con la conseguenza che non poteva nella specie la Corte d'appello ritenere che l'atto con il quale era stata imposta l'affissione fosse legittimo solo perché non vietato.

Il sesto motivo denuncia la "violazione e falsa applicazione dell'art. 494 del d.lgs. n. 297 del 1994; errata e falsa applicazione dei principi in materia di autotutela del lavoratore", giacché l'illegittimità delle determinazioni datoriali legittimava, ad avviso del ricorrente, la loro inosservanza e, quindi, la condotta tenuta dal docente non poteva essere ritenuta egoistica e non rispettosa dei diritti degli alunni, in quanto finalizzata a difendere anche i diritti dei dissenzienti che, in occasione dell'assemblea di classe, non avevano approvato l'affissione.

Con il settimo motivo, in subordine, il ricorrente eccepisce la "nullità della sentenza ex art. 112 cod. proc. civ. per omessa pronuncia in ordine alla domanda di nullità della sanzione disciplinare per difetto dell'elemento soggettivo e violazione di legge per violazione dei principi in materia di illecito disciplinare" ed addebita alla Corte territoriale di avere ommesso di considerare che il convincimento del docente in merito alla sussistenza di un suo diritto soggettivo integra una causa di giustificazione putativa che esclude la sanzionabilità disciplinare.

L'ottavo motivo è rubricato "domanda di risarcimento del danno non patrimoniale ai sensi dell'art. 4, comma 5, del d.lgs. n. 216 del 2003, da determinarsi in via equitativa". Con esso il ricorrente sostanzialmente ripropone la domanda risarcitoria sulla quale la Corte non ha pronunciato, perché assorbita dalla ritenuta insussistenza della denunciata discriminazione.



8. – Il ricorso è stato inizialmente fissato in camera di consiglio dinanzi alla Sezione lavoro di questa Corte.

In prossimità della camera di consiglio dinanzi alla Sezione, il ricorrente ha depositato una memoria illustrativa.

Il pubblico ministero, con atto depositato il 22 giugno 2020, ha concluso chiedendo il rinvio a nuovo ruolo per la trattazione del ricorso in udienza pubblica ex art. 375, ultimo comma, cod. proc. civ.

9. – Con ordinanza interlocutoria 18 settembre 2020, n. 19618, in esito alla camera di consiglio tenutasi il 22 luglio 2020, la Sezione lavoro ha rimesso gli atti al Primo Presidente per l'eventuale assegnazione alle Sezioni Unite, sul rilievo che il ricorso prospetta una questione di massima di particolare rilevanza, che involge il bilanciamento, in ambito scolastico, fra le libertà ed i diritti tutelati rispettivamente dagli artt. 1 e 2 del d.lgs. n. 297 del 1994, che garantiscono, da un lato, la libertà di insegnamento, intesa come autonomia didattica e libera espressione culturale del docente, e, dall'altro, il rispetto della coscienza civile e morale degli alunni. L'interrogativo riguarda i modi di risoluzione di un eventuale conflitto e la possibilità di far prevalere l'una o l'altra libertà nei casi in cui le stesse si pongano in contrasto fra loro. Secondo l'ordinanza di remissione, vengono in rilievo temi più generali, perché la vicenda è stata innescata dalla richiesta, formulata dagli studenti, di affissione nell'aula scolastica del crocifisso, sicché occorre confrontarsi, tenendo conto delle posizioni espresse dalla giurisprudenza, con il significato del simbolo, con il principio di laicità dello Stato e con la tutela della libertà religiosa, e interrogarsi sul carattere discriminatorio di atti o comportamenti del datore di lavoro che, in ragione del credo, pongano un lavoratore in posizione di svantaggio rispetto agli altri.

10. – Il Primo Presidente ha disposto l'assegnazione del ricorso alle Sezioni Unite, ai sensi dell'art. 374, secondo comma, cod. proc. civ.



11. – Fissato all'udienza pubblica delle Sezioni Unite del 6 luglio 2021, il ricorso è stato trattato in camera di consiglio, in base alla disciplina dettata dall'art. 23, comma 8-*bis*, del decreto-legge n. 137 del 2020, inserito dalla legge di conversione n. 176 del 2020, senza l'intervento del Procuratore Generale e dei difensori delle parti, non avendo nessuno degli interessati fatto richiesta di discussione orale.

12. – Il pubblico ministero, in prossimità della camera di consiglio, ha depositato conclusioni scritte, concludendo come in epigrafe.

Secondo il pubblico ministero, la determinazione prescrittiva adottata dall'amministrazione scolastica non è conforme al modello, o metodo, della ricerca del ragionevole accomodamento attraverso una procedimentalizzazione della dialettica in vista della composizione di un conflitto su diritti di pari dignità, poiché assume semplicemente, e immediatamente, una posizione autoritativa, ancorché a favore della volontà espressa dalla classe degli alunni, ed esprime così una posizione di obbligo generalizzato che ricalca, semplicemente, la medesima natura e la medesima impostazione che connota il regio decreto 30 aprile 1924, n. 965.

Il pubblico ministero ritiene che al giudice di merito debba essere rimessa la valutazione circa la legittimità complessiva della sanzione disciplinare applicata a seguito della reiterata violazione della circolare dirigenziale da parte dell'insegnante, per la riedizione del giudizio in svolgimento del seguente principio di diritto: (a) è illegittimo, e deve essere disapplicato per contrasto con i principi costituzionali di laicità dello Stato e di separazione tra la sfera civile e quella religiosa, un atto amministrativo generale ovvero un provvedimento amministrativo specifico che impone la collocazione del simbolo religioso del crocifisso in un'aula della scuola pubblica; (b) è legittima la collocazione del medesimo simbolo, nella stessa aula, se attuata in autonomia nel contesto scolastico sulla base di un metodo "mite" o se disposta con atto dell'amministrazione che recepisce la volontà espressa in



tal senso dalle diverse componenti della comunità scolastica interessata, secondo le concrete modalità da quest'ultima definite; (c) non ha rilievo, in questo come in altri ambiti di funzione pubblica (per esempio, quello della giustizia), la posizione assunta da chi non sia partecipe di quella comunità né di quella funzione, trattandosi di soggetto che solo occasionalmente entra in contatto con l'istituzione o con la relativa attività.

L'Ufficio del Procuratore generale ritiene, infine, non sussistente, o comunque non sufficientemente dimostrata, l'esistenza di una discriminazione vietata dall'art. 2 del d.lgs. n. 216 del 2003.

13. - La difesa del ricorrente, a sua volta, ha presentato una memoria illustrativa, con la quale ha svolto considerazioni finali in dialogo, in parte consonante, in parte critico, con le conclusioni della Procura generale, e ha insistito sul carattere discriminatorio delle condotte dell'amministrazione scolastica.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. - Le Sezioni Unite sono investite di una questione di massima di particolare importanza.

La questione riguarda la compatibilità tra l'ordine di esposizione del crocifisso, impartito dal dirigente scolastico di un istituto professionale statale sulla base di una delibera assunta a maggioranza dall'assemblea di classe degli studenti, e la libertà di insegnamento e di coscienza in materia religiosa, intesa quest'ultima anche come libertà negativa, da assicurare ad ogni docente.

Si tratta di stabilire se la determinazione del dirigente scolastico, rivolta a tutti gli insegnanti della classe, si ponga in contrasto con il principio della libertà di insegnamento del docente dissenziente che desidera fare lezione senza essere costretto nella matrice religiosa impressa dal simbolo affisso alla parete, e collida con il divieto di discriminazione su base religiosa.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ug'.



2. – La questione sorge in un caso nel quale è stata applicata una sanzione disciplinare al docente di lettere per avere sistematicamente rimosso il crocifisso dalla parete dell’aula prima di iniziare le sue lezioni, per poi ricollocarlo al suo posto al termine delle stesse.

3. – Nel rimettere alle Sezioni Unite la soluzione della questione di massima, la Sezione lavoro di questa Corte osserva che l’esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche non è imposta da disposizioni di legge ma solo da regolamenti, risalenti nel tempo, applicabili tuttavia alle sole scuole medie inferiori e alle scuole elementari, passando poi a ricostruire il quadro giurisprudenziale di riferimento e confrontando gli approdi del Consiglio di Stato e della Corte di cassazione.

La Sezione lavoro ritiene non dirimente il richiamo alla decisione della Grande Camera della Corte di Strasburgo nel caso Lautsi ed altri c. Italia, data la non completa sovrapposibilità delle fattispecie, giacché “in questo caso viene in rilievo il valore del simbolo in relazione non all’utente del servizio bensì al soggetto che è chiamato a svolgere la funzione educativa, di talché si potrebbe dubitare dell’asserito ‘ruolo passivo’ qualora all’esposizione del simbolo si attribuisse il significato di evidenziare uno stretto collegamento fra la funzione esercitata ed i valori fondanti il credo religioso che quel simbolo richiama”.

L’ordinanza di rimessione dubita della compatibilità, in tal caso, della affissione del crocifisso nella scuola pubblica con il principio di laicità, rilevando che “il docente della scuola pubblica, non confessionale, potrebbe fondatamente sostenere che quel collegamento si pone in contrasto con il principio di laicità dello Stato, inteso ‘non come indifferenza di fronte all’esperienza religiosa, bensì come tutela del pluralismo, a sostegno della massima espansione della libertà di tutti, secondo criteri di imparzialità’ (Corte cost. n. 67 del 2017), e ravvisare nell’esposizione del simbolo una lesione della sua libertà di coscienza e di religione, minata dal richiamo di valori propri di un de-

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'A.S.'.



terminato credo religioso a fondamento dell'attività pubblica prestata".

La Sezione rimettente afferma inoltre che la rilevata insussistenza, da parte della Corte d'appello, di una discriminazione diretta nel provvedimento del dirigente scolastico non basta di per sé a escludere la configurabilità di una discriminazione indiretta, giacché l'esposizione del crocifisso potrebbe porre "il docente non credente o aderente ad un credo religioso diverso da quello cattolico, in una situazione di svantaggio rispetto all'insegnante che a quel credo aderisce, perché solo il primo si vede costretto a svolgere l'attività di insegnamento in nome di valori non condivisi, con conseguente lesione di quella libertà di coscienza che il datore di lavoro è tenuto a salvaguardare ogniqualvolta la prestazione possa essere utilmente resa con modalità diverse, che quella libertà garantiscano".

Nell'ordinanza si sottolinea che dalla astratta configurabilità di una discriminazione indiretta discenderebbe l'ulteriore questione della valutazione sulla sussistenza o meno di una "finalità legittima" che giustifichi la compressione del diritto di libertà religiosa del docente, e se questa possa essere rappresentata dalla volontà manifestata dall'assemblea di classe: soluzione che tuttavia finirebbe per collidere con il principio, affermato dalla Corte costituzionale, secondo cui in materia di religione nessun rilievo può essere attribuito al criterio quantitativo.

La Sezione rimettente si chiede, infine, "se, a fronte della volontà manifestata dalla maggioranza degli studenti e dell'opposta esigenza esplicitata dal docente, l'esposizione del simbolo fosse comunque necessaria o se non si potesse realizzare una mediazione fra le libertà in conflitto, consentendo, in nome del pluralismo, proprio quella condotta di rimozione momentanea del simbolo della cui legittimità qui si discute, posta in essere dal ricorrente sull'assunto che la stessa costituisse un legittimo esercizio del potere di autotutela".

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'AG'.



4. - Per perimetrare la questione di massima occorre partire dal caso.

Esso trae origine da una circolare del dirigente scolastico dell'istituto professionale.

Con tale circolare il dirigente scolastico ha richiamato la delibera con cui gli studenti della terza classe, riuniti in assemblea, avevano deciso di tenere affisso il crocifisso durante tutte le ore di lezione; e dopo aver ritenuto la scelta degli studenti "coerente con la cultura italiana, che ha nel pensiero cristiano una componente fondamentale, e con le leggi e la Costituzione di questo Paese", ha invitato formalmente tutti i docenti "a rispettare e a tutelare la volontà degli studenti, autonomamente determinatasi ed espressa con chiarezza nel verbale di assemblea".

Poiché il professor Coppoli ha continuato a rimuovere il crocifisso durante le ore di lezione da lui tenute, ne è derivato, a seguito di ulteriore diffida, il procedimento disciplinare, anche per gli insulti rivolti dal docente al dirigente scolastico in presenza degli studenti, procedimento conclusosi con l'irrogazione della sanzione della sospensione per trenta giorni.

5. - La vicenda all'esame delle Sezioni Unite si presenta come nuova, almeno parzialmente.

Innanzitutto perché all'origine di essa c'è una delibera di assemblea studentesca a favore dell'esposizione del crocifisso, non l'ossequio burocratico ad una qualche disciplina che imponga l'ostensione del simbolo.

In secondo luogo perché il caso invita a esaminare gli effetti simbolici del crocifisso sull'insegnante dissenziente e non sullo studente.

6. - La fattispecie presenta posizioni in conflitto o in tensione all'interno dello spazio pubblico scolastico: il diritto degli studenti, i quali si riconoscono nel simbolo del crocifisso che hanno deliberato di

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ug'.



vedere affisso sulla parete della loro aula, e la libertà del docente, che si esprime attraverso una resistenza alla affissione.

I temi coinvolti sono quelli della laicità e della non discriminazione, i quali non solo rimandano alla necessaria equidistanza tra le istituzioni e le religioni nell'orizzonte multiculturale della nostra società, ma anche interrogano al fondo le stesse radici e ragioni dello stare insieme tra individui liberi e uguali in quello spazio pubblico di convivenza, la scuola, che è sede primaria di formazione del cittadino.

7. – L'esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche non è prevista da alcuna disposizione di rango legislativo, ma è, essa stessa, affidata e appesa a un quadro normativo fragile, sia per il grado non primario della fonte che detta esposizione contempla, sia, soprattutto, per l'epoca pre-costituzionale della emanazione della relativa disciplina, un'epoca segnata, tra l'altro, da un confessionalismo di Stato e da una struttura fortemente accentrata e autoritaria dello Stato stesso.

L'esposizione del crocifisso, difatti, è prevista da regolamenti che includono il crocifisso tra gli arredi scolastici: si tratta dell'art. 118 del regio decreto 30 aprile 1924, n. 965, e dell'art. 119 del regio decreto 26 aprile 1928, n. 1297 (e della tabella C allo stesso allegata), rispettivamente per le scuole medie ed elementari. Il citato art. 118 del regio decreto n. 965 del 1924 – inserito nel capo XII relativo ai locali e all'arredamento scolastico – dispone che ogni istituto di istruzione media "ha la bandiera nazionale; ogni aula, l'immagine del Crocifisso e il ritratto del Re"; l'art. 119 del regio decreto n. 1297 del 1928, a sua volta, stabilisce che gli arredi delle varie classi scolastiche sono elencati nella tabella C, allegata allo stesso regolamento, e tale elencazione include il crocifisso per ciascuna classe elementare.

8. – In ordine alla esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche il quadro normativo di riferimento è, dunque, debole per la mancanza di una previsione legislativa rivolta a disciplinare la fattispecie. L'esposizione del crocifisso non è stabilita da una legge.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ally'.



E tuttavia, le Sezioni Unite non sono sole nell'esame della questione di massima.

Per un verso, sono guidate dalla forza peculiare dei principi fondamentali che entrano in gioco, dalla libertà religiosa al principio di laicità nelle sue diverse declinazioni, al pluralismo, al divieto di discriminazioni, alla libertà di insegnamento nella scuola pubblica aperta a tutti. Tali principi, definiti dalla Costituzione italiana, dalle Carte dei diritti e dalle Corti che ne sono gli interpreti, costituiscono la bussola per rinvenire nell'ordinamento la regola per la soluzione del caso.

Per altro verso, sono supportate da una fitta rete di precedenti giudiziari e di contributi della dottrina: gli uni rappresentano i sentieri già percorsi dall'esperienza giurisprudenziale per risolvere controversie che presentano elementi di somiglianza, e sono tanto più rilevanti in mancanza di una legge del Parlamento; gli altri offrono la ricostruzione del quadro di sistema e l'elaborazione di linee di prospettiva coerenti con le attese della comunità interpretante.

Infine, sono accompagnate dai contributi offerti dal processo e dal suo svolgersi nel contraddittorio tra le parti. La nomofilachia delle Sezioni Unite è un farsi, un divenire che si avvale dell'apporto dei giudici del merito e delle riflessioni del Collegio della Sezione rimettente, dell'opera di studio e di ricerca del Massimario, degli approfondimenti scientifici e culturali offerti dagli incontri di studio organizzati dalla Formazione decentrata presso la Corte, delle sollecitazioni e degli stimoli, espressione di *ius litigatoris*, derivanti dalle difese delle parti e del contributo, ispirato alla salvaguardia del pubblico interesse attraverso il prisma dello *ius constitutionis*, del pubblico ministero.

Le Sezioni Unite sono dunque inserite in un contesto di confronto, di dialogo e di contraddittorio tra le parti, che consente alla Corte di legittimità di svolgere il suo ruolo con quella prudenza "mite" che rappresenta un connotato del mestiere del giudice.



9. – Occorre muovere dalla esposizione del quadro giurisprudenziale di riferimento.

9.1. – Il Consiglio di Stato (Sez. VI, 13 febbraio 2006, n. 556) ha escluso che l'esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche, disposta dalle autorità competenti in esecuzione delle norme regolamentari degli anni venti del secolo scorso, sia lesiva dei contenuti delle norme fondamentali del nostro ordinamento costituzionale che danno forma e sostanza al principio di laicità che connota oggi lo Stato italiano. Ciò in quanto "il crocifisso è atto ad esprimere, ... in chiave simbolica ma in modo adeguato, l'origine religiosa dei valori di tolleranza, di rispetto reciproco, di valorizzazione della persona, di affermazione dei suoi diritti, di riguardo alla sua libertà, di autonomia della coscienza morale nei confronti dell'autorità, di solidarietà umana, di rifiuto di ogni discriminazione, che connotano la civiltà italiana": "[n]on si può pensare al crocifisso esposto nelle aule scolastiche come ad una suppellettile, oggetto di arredo, e neppure come ad un atto di culto; si deve pensare piuttosto come ad un simbolo idoneo ad esprimere l'elevato fondamento dei valori civili sopra richiamati, che sono poi i valori che delineano la laicità nell'attuale ordinamento dello Stato".

9.2. – Diverse sono le questioni affrontate dalla giurisprudenza di questa Corte.

La questione del crocifisso è stata esaminata in un procedimento penale diretto contro una persona perseguita per essersi rifiutata, per la presenza del simbolo, di assumere l'incarico di scrutatore in un seggio elettorale dislocato in una scuola. Affrontando la questione sotto il profilo penale della causa di giustificazione, la Corte (Cass. pen., Sez. IV, 1° marzo 2000, n. 4273), nel mandare assolto lo scrutatore, ha affermato che costituisce giustificato motivo di rifiuto dell'ufficio la manifestazione della libertà di coscienza, il cui esercizio determini un conflitto tra la personale adesione al principio supremo di laicità dello Stato e l'adempimento dell'incarico a causa

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'U2'.



dell'organizzazione elettorale in relazione alla presenza nella dotazione obbligatoria di arredi dei locali destinati a seggi elettorali, pur se casualmente non di quello di specifica designazione, del crocifisso o di altre immagini religiose. Il crocifisso è un simbolo religioso e la sua esposizione obbligatoria in un'aula scolastica (nel caso adibita a seggio elettorale) viola il principio di laicità dello Stato. Il principio di laicità "implica un regime di pluralismo confessionale e culturale ... e presuppone, quindi, ... l'esistenza di una pluralità di sistemi di senso o di valore, di scelte personali riferibili allo spirito o al pensiero, che sono dotati di pari dignità e, si potrebbe dire, nobiltà. Ne consegue una pari tutela della libertà di religione e di quella di convinzione, comunque orientata: infatti, anche la libertà di manifestazione dei propri convincimenti morali o filosofici è garantita in connessione con la sfera intima della coscienza individuale, conformemente all'interpretazione dell'art. 19 Cost. (che tutela la libertà di religione, non solo positiva ma anche negativa: vale a dire anche la professione di ateismo e di agnosticismo)". Il principio di laicità – prosegue la Corte – si pone come "condizione e limite del pluralismo, nel senso di garantire che il luogo pubblico deputato al conflitto tra i sistemi indicati sia neutrale e tale permanga nel tempo".

Successivamente chiamata a pronunciarsi in sede di controllo sulla misura disciplinare della rimozione inflitta ad un giudice che aveva rifiutato di amministrare giustizia in presenza del crocifisso, questa Corte, a Sezioni Unite, con la sentenza 14 marzo 2011, n. 5924, ha rigettato l'impugnazione dell'incolpato sul rilievo che la estrema sanzione era stata applicata perché quel giudice aveva persistito nella astensione dal lavoro anche dopo che per lui era stata attrezzata un'aula nuda di ogni simbolo. Poiché nella specie la Sezione disciplinare del Consiglio superiore della magistratura aveva affermato la responsabilità disciplinare del magistrato solo in relazione ai disservizi verificatisi per il rifiuto di tenere udienza in stanze o aule prive del



crocifisso, e quindi in situazioni che non potevano comportare la lesione del suo diritto di libertà religiosa, di coscienza o di opinione, questi non poteva sollevare come causa giustificativa del rifiuto "la pretesa tutela della laicità dello Stato o dei diritti di libertà religiosa degli altri soggetti che si trovavano nelle altre aule di giustizia della nazione, in cui il crocifisso era esposto". "Pur nell'ottica del ricorrente, e cioè che l'ostensione del crocifisso pregiudichi la libertà religiosa e di coscienza, correttamente la sentenza impugnata - hanno affermato le Sezioni Unite - ha ritenuto che la presenza del crocifisso può ledere il diritto di libertà religiosa solo se si trova nell'aula in cui egli svolge la sua attività giurisdizionale. Esattamente la decisione impugnata ha risolto il conflitto tra l'obbligo della prestazione professionale ed il diritto di libertà religiosa e di coscienza, assicurando prevalenza a quest'ultimo, soltanto quando le modalità dell'esercizio dovuto delle funzioni contrastano con l'espressione delle libertà stesse in modo diretto e con vincolo di causalità immediata".

Intervenendo in sede di regolamento preventivo di giurisdizione, queste Sezioni Unite (ordinanza 10 luglio 2006, n. 15614) hanno statuito che la controversia avente ad oggetto la contestazione della legittimità dell'affissione del crocifisso nelle aule scolastiche, avvenuta - pur in mancanza di una espressa previsione di legge impositiva dell'obbligo - sulla base di provvedimenti dell'autorità scolastica conseguenti a scelte dell'amministrazione, contenute in regolamenti e circolari ministeriali, riguardanti le modalità di erogazione del pubblico servizio, rientra nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 80 del 1998, e successive modificazioni, venendo in discussione provvedimenti dell'autorità scolastica che, essendo attuativi di disposizioni di carattere generale adottate nell'esercizio del potere amministrativo, sono riconducibili alla pubblica amministrazione-autorità. Secondo la Corte regolatrice, "il crocifisso, per il suo valore escatologico e di simbolo fondamentale della reli-



gione cristiana", "non p[uò] certamente ... essere considerato alla stregua di qualsiasi componente dell'arredo scolastico", e "la sua stessa presenza" evoca "indubbiamente ... problematiche che trascendono la sfera del pubblico servizio". Le Sezioni Unite sottolineano, infine, sia i temi che vengono in rilievo nella controversia, con il rapporto "tra il principio di laicità dello Stato, il potere organizzatorio dell'amministrazione scolastica e la posizione soggettiva dei singoli fruitori del servizio"; sia il contesto di riferimento, "certamente suscettibile di evoluzione sul piano legislativo in ragione delle sempre più pressanti esigenze di tutela delle minoranze religiose, etniche e culturali in un ordinamento ispirato ai valori della tolleranza, della solidarietà, della non discriminazione e del rispetto del pluralismo".

9.3. - Nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo rilevano, soprattutto, le pronunce, della Seconda Sezione e della Grande Camera, nel caso *Lautsi c. Italia*, che hanno deciso sul ricorso proposto (nella vicenda che era stata definita nel nostro Paese con la citata sentenza n. 556 del 2006 del Consiglio di Stato) da una signora di origine finlandese, i cui figli, di undici e tredici anni all'epoca dei fatti, frequentavano una scuola pubblica nelle cui aule era affisso il crocifisso.

La Camera della Seconda Sezione, nella sua sentenza del 3 novembre 2009, ha concluso per la violazione dell'art. 2 del Protocollo n. 1, esaminato congiuntamente all'art. 9 della Convenzione, riconoscendo che l'esposizione obbligatoria del simbolo di una particolare confessione nell'esercizio della funzione pubblica relativamente a situazioni specifiche sottoposte al controllo governativo, in particolare nelle aule scolastiche, limita il diritto dei genitori di educare i propri figli secondo le loro convinzioni e il diritto degli alunni di credere o di non credere, trattandosi di restrizioni incompatibili con il dovere che grava sullo Stato di rispettare la neutralità nell'esercizio della funzione pubblica, in particolare nel campo dell'istruzione.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'As' or similar, located in the bottom right corner of the page.



La Seconda Sezione ha ritenuto:

- che dai principi relativi all'interpretazione dell'art. 2 del Protocollo n. 1 si ricava un obbligo per lo Stato di astenersi dall'imporre, sia pure indirettamente, credenze nei luoghi in cui le persone sono da esso dipendenti o in posti in cui sono particolarmente vulnerabili, sottolineando che la scolarizzazione dei ragazzi rappresenta un settore particolarmente delicato a tale proposito;
- che, fra i molti significati che il crocifisso può avere, è predominante quello religioso: di conseguenza, la presenza obbligatoria e ostentata del crocifisso, che è un segno esteriore forte, nelle aule scolastiche è tale non soltanto da offendere le convinzioni laiche della ricorrente, ma anche da turbare emotivamente gli alunni che professano una religione diversa da quella cristiana o non professano alcuna religione;
- che lo Stato è tenuto alla neutralità confessionale nell'ambito dell'istruzione pubblica, dove la presenza ai corsi è richiesta indipendentemente dalla religione, e deve cercare di inculcare negli studenti l'abitudine ad un pensiero critico;
- di non vedere come l'esposizione, nelle aule delle scuole pubbliche, di un simbolo che è ragionevole associare alla religione maggioritaria in Italia, potrebbe servire al pluralismo educativo che è essenziale per preservare una società democratica così come concepita dalla Convenzione.

Con la sentenza del 18 marzo 2011, la Grande Camera è giunta alla soluzione opposta, ritenendo che la decisione di mantenere il crocifisso nelle aule delle scuole pubbliche rientra nei limiti di cui dispone l'Italia nel quadro del suo obbligo di rispettare, nell'esercizio delle proprie funzioni in materia di educazione e di insegnamento, il diritto dei genitori di garantire le loro convinzioni religiose e filosofiche, e non viola l'art. 2 del Protocollo n. 1 della Convenzione.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'U. M.' or similar, located in the bottom right corner of the page.



La Grande Camera, dopo aver premesso di non doversi pronunciare sulla compatibilità della presenza del crocifisso nelle aule delle scuole pubbliche italiane con il principio di laicità per come è sancito nel diritto italiano, ha fatto leva, per escludere il contrasto con le norme della Convenzione, su tre argomenti: il carattere passivo del simbolo religioso; il margine di apprezzamento di cui godono gli Stati nella materia; il carattere pluralista della scuola pubblica in Italia.

Nella sua sentenza finale, la Corte di Strasburgo ha affermato che il crocifisso appeso al muro è un simbolo essenzialmente passivo, al quale non può attribuirsi una influenza sugli allievi paragonabile a quella che può avere un discorso didattico o la partecipazione ad attività religiose: la percezione soggettiva della ricorrente non può da sola essere sufficiente a caratterizzare la violazione lamentata.

La Grande Camera ha poi riconosciuto il margine di apprezzamento dello Stato italiano nel perpetuare la tradizione della presenza del crocifisso nelle aule delle scuole pubbliche. Nella sentenza si afferma che gli Stati contraenti godono di un margine di valutazione nella sistemazione dell'ambiente scolastico e nella definizione e nella pianificazione dei programmi, anche con riguardo al ruolo che essi danno alla religione, purché ciò non implichi forme di indottrinamento. La regolamentazione, prescrivendo la presenza del crocifisso nelle aule delle scuole pubbliche (il quale, che gli si riconosca o meno un ulteriore valore simbolico laico, rinvia al cristianesimo), conferisce alla religione maggioritaria nel Paese una visibilità preponderante nell'ambiente scolastico; tuttavia – sottolinea la Corte di Strasburgo – ciò non è di per sé sufficiente a denotare un processo di indottrinamento da parte dello Stato italiano.

Infine, la Grande Camera ha riconosciuto che la scuola pubblica italiana garantisce al suo interno il pluralismo e la libertà religiosa e di coscienza, in quanto la presenza del crocifisso non è associata ad un insegnamento obbligatorio della religione cattolica, è assicurata agli

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alz'.



alunni la libertà di portare propri simboli religiosi, è garantito a tutte le confessioni religiose di attivare proprie forme di presenza e ai non credenti di esprimere liberamente il proprio pensiero.

10. – La Corte costituzionale ha esplicitamente escluso che il fondamento legislativo dell'esposizione del crocifisso possa identificarsi negli artt. 159 e 190 del testo unico in materia di istruzione approvato con il d.lgs. n. 297 del 1994, attenendo il loro oggetto e il loro contenuto solo all'onere di spesa per gli arredi.

Investita del dubbio di legittimità costituzionale, sotto il profilo della compatibilità con il principio supremo di laicità dello Stato, della normativa che dispone l'obbligatorietà dell'esposizione del crocifisso nelle scuole pubbliche, la Corte costituzionale, con l'ordinanza n. 389 del 2004, l'ha dichiarato inammissibile, in ragione sia della natura regolamentare dei testi – l'art. 119 (e allegata tabella C) del regio decreto 26 aprile 1928, n. 1297, e l'art. 118 del regio decreto 30 aprile 1924, n. 965 – che prescrivono detta presenza, sia della insussistenza di qualsiasi rapporto di integrazione e specificazione, ai fini dell'oggetto del quesito di costituzionalità proposto, fra le due menzionate disposizioni legislative e le disposizioni regolamentari.

11. – La Corte d'appello di Perugia, con la sentenza qui impugnata, muove dalla premessa della inesistenza di una norma che preveda l'affissione del crocifisso nelle aule degli istituti scolastici secondari superiori: le disposizioni regolamentari, tuttora in vigore, che prevedono l'affissione del simbolo nelle aule scolastiche riguarderebbero esclusivamente gli istituti di istruzione elementare (regio decreto n. 1297 del 1928) e quelli di istruzione media inferiore (regio decreto n. 965 del 1924).

L'ordinanza di rimessione della Sezione lavoro condivide questa tesi. Essa sottolinea infatti che l'esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche è prevista dai regolamenti del 1924 e del 1928, applicabili alle scuole medie inferiori e alle scuole elementari. E ribadisce il pre-



supposto ermeneutico là dove, nel riportare l'orientamento del Consiglio di Stato volto ad escludere che si sia verificata l'abrogazione dei due regi decreti per incompatibilità con la legislazione successiva, precisa che trattasi di aspetto non determinante nella fattispecie, giacché la vicenda riguarda un istituto di scuola superiore, presso il quale prestava servizio, all'epoca dei fatti, il ricorrente.

11.1. – Occorre verificare se questo presupposto interpretativo sia esatto o se, diversamente, il provvedimento dirigenziale denunciato e la sanzione disciplinare conseguente alla sua violazione possano trovare la loro base giuridica nella norma regolamentare dell'art. 118 del regio decreto n. 965 del 1924.

L'individuazione dell'ambito applicativo del citato art. 118 costituisce operazione, non soltanto rivolta all'esatta ricostruzione del quadro normativo di riferimento, ma anche diretta a porre il problema, preliminare, se quella previsione regolamentare possa rappresentare, per la sua riferibilità anche agli istituti di secondo grado, idonea copertura normativa dell'ordine di servizio impartito nella specie dal dirigente scolastico, operando come elemento di possibile, o comunque diversa, legittimazione dell'azione dell'amministrazione.

11.2. – Il Collegio delle Sezioni Unite ritiene, seguendo il pubblico ministero, che la norma regolamentare contenuta nell'art. 118 del regio decreto n. 965 del 1924 – la quale, nell'ambito dell'arredamento scolastico, dispone che della immagine del crocifisso siano dotate le aule scolastiche di tutte le scuole medie – si riferisca anche alle scuole superiori.

Come non ha mancato di sottolineare la dottrina, il termine "istruzione media", che compare sin dal titolo del regio decreto n. 965 del 1924, deve essere letto secondo la strutturazione del sistema scolastico al momento della introduzione della disciplina. E in quel contesto gli istituti medi di istruzione erano di primo e di secondo grado (così l'art. 1 del regio decreto n. 1054 del 1923: erano di primo grado "la



scuola complementare, il ginnasio, il corso inferiore dell'istituto tecnico, il corso inferiore dell'istituto magistrale"; erano di secondo grado "il liceo, il corso superiore dell'istituto tecnico, il corso superiore dell'istituto magistrale, il liceo scientifico, il liceo femminile") e costituivano il percorso di istruzione che seguiva all'istruzione elementare. Soltanto con la legge n. 1859 del 1962 la scuola media di durata triennale sarà disciplinata come scuola secondaria di primo grado e come esclusivo percorso post-elementare, attraverso l'unificazione dei molteplici percorsi precedentemente esistenti.

Va pertanto escluso che la mutata denominazione di ciò che è, oggi, l'istruzione media possa condurre a sottrarre, dalla sfera di applicazione dell'art. 118 del regio decreto n. 965 del 1924, le scuole medie superiori, e quindi l'istituto tecnico professionale di Stato nel quale si è svolta la vicenda.

11.3. - L'art. 118 del regio decreto è ancora formalmente in vigore. Ciò è confermato dall'approvazione dei decreti-legge c.d. "taglialeggi", predisposti per diminuire il numero delle leggi esistenti e facilitarne così la conoscenza da parte dei cittadini e degli operatori giuridici. Infatti, l'abrogazione del regio decreto n. 965 del 1924 - già prevista ai sensi del combinato disposto dell'art. 24 e del n. 224 dell'allegato A al decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, come modificati dalla relativa legge di conversione 6 agosto 2008, n. 133, a decorrere dal centottantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore dello stesso decreto - è venuta meno a seguito della soppressione del citato n. 224 ad opera del comma 1-bis dell'art. 3 del decreto-legge 22 dicembre 2008, n. 200, aggiunto dalla legge di conversione 18 febbraio 2009, n. 9.

Il più recente intervento normativo ha dunque ripristinato, nella sua vigenza, il regio decreto n. 965 del 1924, superando l'effetto abrogativo inizialmente contemplato.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. G.' or similar, located in the bottom right corner of the page.



11.4. – Il problema della vigenza del regio decreto n. 965 del 1924 va tuttavia affrontato anche sotto il profilo della compatibilità con la Costituzione della previsione contenuta nell'art. 118.

Il pubblico ministero, nelle sue conclusioni scritte, ritiene che la fonte regolamentare sia illegittima "per contrasto con i principi costituzionali di laicità dello Stato e di separazione tra la sfera civile e quella religiosa", e suggerisce pertanto di risolvere il rilevato contrasto attraverso lo strumento della disapplicazione. Secondo l'Ufficio del Procuratore generale, mentre è incompatibile con la Costituzione la previsione dell'obbligo di collocare nella scuola pubblica il simbolo religioso, è invece legittima la collocazione del medesimo simbolo, nella stessa aula, se attuata in autonomia nel contesto scolastico sulla base di un metodo "mite" che si faccia carico di tutte le esigenze in tensione.

Le Sezioni Unite condividono, nella sostanza, la prospettiva indicata dal pubblico ministero; ritengono tuttavia che l'art. 118 del regio decreto n. 965 del 1924 sia suscettibile di essere interpretato in senso conforme alla Costituzione e alla legislazione che dei principi costituzionali costituisce svolgimento e attuazione.

11.5. – Nel contesto ordinamentale nel quale la disposizione regolamentare fu emanata, con la religione cattolica come sola religione dello Stato ed elemento costitutivo della compagine statale e con il riconoscimento alla Chiesa e alla religione cattolica di un preciso valore politico, come fattore di unità della nazione, l'esposizione del crocifisso nelle aule scolastiche aveva un carattere obbligatorio ed esclusivo ed era espressione di quel regime confessionale.

11.6. – Questa concezione viene *ab imis* rovesciata con l'avvento della Costituzione repubblicana (o, al più tardi, dopo la dichiarazione congiunta, in sede di Protocollo addizionale all'Accordo di modifica del 1984 tra la Repubblica italiana e la Santa Sede, di considerare "non più in vigore il principio, originariamente richiamato dai Patti latera-



nensi, della religione cattolica come sola religione dello Stato italiano", con chiara allusione all'art. 1 del Trattato del 1929 che stabiliva: "L'Italia riconosce e riafferma il principio consacrato nell'art. 1 dello Statuto del regno del 4 marzo 1848, per il quale la religione cattolica, apostolica e romana è la sola religione dello Stato").

L'esposizione autoritativa del crocifisso nelle aule scolastiche non è compatibile con il principio supremo di laicità dello Stato. L'obbligo di esporre il crocifisso è espressione di una scelta confessionale. La religione cattolica costituiva un fattore di unità della nazione per il fascismo; ma nella democrazia costituzionale l'identificazione dello Stato con una religione non è più consentita.

La Costituzione esclude che "la religione possa considerarsi strumentale rispetto alle finalità dello Stato e viceversa" (Corte cost., sentenza n. 329 del 1997).

La Corte costituzionale (sentenza n. 334 del 1996), in tema di formula del giuramento decisorio nel processo civile, ha chiarito che la laicità implica che il valore della religione non può essere messo a frutto dallo Stato per il raggiungimento delle sue finalità: "[...] alla distinzione dell'ordine delle questioni civili da quello dell'esperienza religiosa corrisponde [...], rispetto all'ordinamento giuridico dello Stato e delle sue istituzioni, il divieto di ricorrere a obbligazioni di ordine religioso per rafforzare l'efficacia dei propri precetti". La "distinzione tra 'ordini' distinti, che caratterizza nell'essenziale il fondamentale o 'supremo' principio costituzionale di laicità o non confessionalità dello Stato, [...] significa che la religione e gli obblighi morali che ne derivano non possono essere imposti come mezzo al fine dello Stato". La religione appartiene infatti "a una dimensione che non è quella dello Stato e del suo ordinamento giuridico, al quale spetta soltanto il compito di garantire le condizioni che favoriscano la libertà di tutti e, in questo ambito, della libertà di religione".

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials "Ug".



L'ostensione obbligatoria nella scuola pubblica, *ex parte principis*, del crocifisso, quale che possa essere il significato che individualmente ciascun componente della comunità scolastica ne possa trarre, è quindi incompatibile con la indispensabile distinzione degli ordini dello Stato e delle confessioni.

La presenza obbligatoria del simbolo religioso si traduce in una sorta di identificazione della statualità con uno specifico credo: si comunica e si realizza una identificazione tra Stato e contenuti di fede, così incidendosi su uno degli aspetti più intimi della coscienza.

Il crocifisso di Stato nelle scuole pubbliche entra in conflitto anche con un altro corollario della laicità: l'imparzialità e l'equidistanza che devono essere mantenute dalle pubbliche istituzioni nei confronti di tutte le religioni, indipendentemente da valutazioni di carattere numerico, non essendo più consentita una discriminazione basata sul maggiore o minore numero degli appartenenti all'una o all'altra di esse. Ed entra in conflitto con il pluralismo religioso come aspetto di un più ampio pluralismo dei valori: lo spazio pubblico non può essere occupato da una sola fede religiosa, ancorché maggioritaria.

"L'autorità pubblica" – ha osservato esattamente nelle conclusioni scritte l'Ufficio del Procuratore Generale – "non può promuovere con effetti vincolanti – e dunque con implicazione sanzionatoria per chi entri in contrasto con quella prescrizione – un simbolo religioso, neanche con la semplice e 'passiva' esposizione silenziosa su una parete".

Va inoltre considerato che la libertà religiosa è una posizione giuridica soggettiva degli individui, magari raccolti in formazioni sociali, mentre non rappresenta esercizio di quella libertà imporre l'affissione del crocifisso alle pareti delle scuole pubbliche per effetto di una scelta del potere pubblico. L'affissione autoritativa del simbolo non è esplicazione della libertà religiosa positiva e, allo stesso tempo, imponendo l'omogeneità attraverso l'esclusione implicita di chi in esso non

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ay'.



si riconosce o comunque non desidera subirne l'esposizione, compri-
me la libertà religiosa, nella sua valenza negativa, del non credente.

La libertà religiosa negativa merita la stessa tutela e la stessa
protezione della libertà religiosa positiva.

"[I]l nostro ordinamento costituzionale – ha scritto la Corte costi-
tuzionale nella sentenza n. 117 del 1979, in tema di formula del giu-
ramento – esclude ogni differenziazione di tutela alla libera esplica-
zione sia delle fedi religiosa sia dell'ateismo, non assumendo rilievo
le caratteristiche proprie di quest'ultimo sul piano teorico". Secondo
l'opinione prevalente, infatti, "la tutela della c.d. libertà di coscienza
dei non credenti" rientra "in quella della più ampia libertà in materia
religiosa assicurata dall'art. 19, il quale garantirebbe altresì (analo-
gamente a quanto avviene per altre libertà: ad es. gli articoli 18 e 21
Cost.) la corrispondente libertà 'negativa'".

Più in generale, la Corte costituzionale ha affermato (con la sen-
tenza n. 440 del 1995, in tema di reato di bestemmia) che nella "no-
stra comunità nazionale ... hanno da convivere fedi, culture e tradi-
zioni diverse": insegnamento puntualmente ripreso dalla giurispru-
denza di questa Corte (Cass., Sez. I, 17 aprile 2020, n. 7893), se-
condo cui, in virtù del principio supremo di laicità dello Stato, è ga-
rantita la pari libertà di coscienza di ciascuna persona che si riconosca
in una fede, quale che sia la confessione di appartenenza, ed anche
se si tratta di un credo ateo o agnostico, di professarla liberamente e
di farne propaganda nelle forme ritenute più opportune, attesa la
previsione aperta e generale dell'art. 19 Cost., purché l'esercizio di
tale diritto di propaganda e diffusione del proprio credo religioso non
si traduca nel vilipendio della fede da altri professata, secondo un ac-
certamento che il giudice di merito è tenuto ad effettuare con rigoro-
sa valutazione delle modalità con le quali si esplica la propaganda o la
diffusione, denegandole solo quando si traducano in un'aggressione o
in una denigrazione della diversa fede da altri professata.

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name "M. S.", located in the bottom right corner of the page.



11.7. - E' questo, del resto, l'insegnamento che proviene dalla comparazione con altre esperienze giurisprudenziali.

Il Tribunale costituzionale federale tedesco (decisione 16 maggio 1995), nel giudicare contrario al principio di neutralità dello Stato (oltre che difficilmente compatibile con la libertà di religione dei ragazzi che non si riconoscono nella religione cattolica) il regolamento dello Stato di Baviera che imponeva l'affissione del crocifisso in tutte le aule scolastiche delle scuole popolari, ha affermato che, anche quando collabora con le confessioni religiose, lo Stato non può pervenire ad una identificazione con alcuna di queste. Le prescrizioni che impongono l'affissione del crocifisso obbligano gli alunni delle scuole a partecipare alle lezioni confrontandosi di continuo con il simbolo religioso, al contrario di quanto avviene, ad esempio, nei casi in cui, come quando si cammina per strada o si frequentano luoghi aperti al pubblico, non si viene costretti ad un continuo contatto con tali simboli.

Secondo il Tribunale federale svizzero (sentenza 26 settembre 1990), l'esposizione del crocifisso nelle aule delle scuole elementari non adempie l'esigenza di neutralità prevista dalla Costituzione: la laicità si riassume, infatti, in un obbligo di neutralità che impone allo Stato di astenersi negli atti pubblici da qualsiasi considerazione confessionale suscettibile di compromettere la libertà dei cittadini in una società pluralista, il che assume particolare rilievo nella scuola pubblica, poiché l'insegnamento è obbligatorio per tutti, senza alcuna distinzione tra confessioni.

11.8. - Il crocifisso è un simbolo religioso, esprimendo, per il credente, il messaggio del mistero della resurrezione e della redenzione dell'uomo.

E' quanto ha affermato chiaramente la Grande Camera nella citata sentenza del 18 marzo 2011: "La Corte ritiene che il crocifisso sia innanzitutto un simbolo religioso ... A questo stadio del ragionamento

Ally



non è determinante sapere se il crocifisso abbia altri significati al di là del suo simbolismo religioso”.

Il crocifisso, proprio in quanto espressivo di un’esperienza religiosa, descrive anche uno dei tratti del patrimonio culturale italiano e rappresenta una storia e una tradizione di popolo. L’Italia ha infatti profonde radici cristiane, intrecciate con quelle umanistiche. Lo testimoniano – è stato affermato autorevolmente – “le sue città, i suoi borghi antichi, ... le sue cattedrali, la sua arte”.

Allo stesso tempo, la croce e la passione di Cristo richiamano valori (la dignità umana, la pace, la fratellanza, l’amore verso il prossimo e la solidarietà) condivisibili, per il loro carattere universale, anche da chi non è credente.

11.9. – La Costituzione, che annovera tra i suoi principi fondamentali il principio di laicità, esclude che il crocifisso possa essere un simbolo identificativo della Repubblica italiana.

Ciò che unisce il popolo italiano, formato dall’insieme dei suoi cittadini in un determinato momento storico, sono i valori, le istituzioni e i principi della Carta costituzionale, la quale, con le sue risposte rigeneranti, disegna i tratti di una società nuova indicandone le linee evolutive e alcuni potenziali traguardi.

La bandiera è l’unico dei simboli della Repubblica del quale la Costituzione si occupa (art. 12).

“[I]ndividuando nel ‘tricolore italiano’ la bandiera della Repubblica ed erigendolo a simbolo dell’unità nazionale, il Costituente ha escluso che tale strumento di identificazione possa essere mutato dalla maggioranza politica del momento, aggiungendovi, ad esempio, i simboli della propria ideologia, che non riflettono, per necessità di cose, quella unità” (Corte cost., sentenza n. 183 del 2018).

La bandiera “designa il nostro Stato e, eventualmente le idealità che esso propone al confronto internazionale” (Corte cost., sentenza n. 183 del 2018, cit.). “Non avendo lo Stato da imporre valori propri,



contenuti ideologici che investano tutti i cittadini, e 'totalmente' ogni singolo cittadino, le bandiere valgono soltanto quale simbolo identificatore d'un determinato Stato e, se mai, di precisi, inconfondibili ideali dai quali muove il popolo e, conseguentemente, la sua sovranità" (Corte cost., sentenza n. 189 del 1987).

Elevato valore simbolico è riconosciuto dalla Costituzione anche al Presidente della Repubblica che, in base all'art. 87 Cost., rappresenta l'unità nazionale.

12. - L'esposizione del crocifisso non è più un atto dovuto, non essendo costituzionalmente consentito imporne la presenza.

L'espunzione dal significato della disposizione regolamentare dell'art. 118 del regio decreto n. 965 del 1924 dell'obbligo di esposizione del crocifisso non si traduce, tuttavia, in un divieto di affissione del simbolo.

12.1. - La disposizione regolamentare non può più essere letta come implicante l'obbligo di esporre il crocifisso nelle scuole, ma va interpretata nel senso che l'aula può accoglierne la presenza allorché la comunità scolastica interessata valuti e decida in autonomia di esporlo, nel rispetto e nella salvaguardia delle convinzioni di tutti, affiancando al crocifisso, in caso di richiesta, gli altri simboli delle fedi religiose presenti all'interno della stessa comunità scolastica e ricercando un ragionevole accomodamento che consenta di favorire la convivenza delle pluralità.

La disposizione regolamentare sugli arredi scolastici è suscettibile di esprimere un significato conforme al nuovo contesto costituzionale e alla legislazione che dei principi costituzionali costituisce svolgimento e attuazione, in base ad una interpretazione evolutiva che tramuta l'obbligo di esposizione del crocifisso in una facoltà, affidando alle singole comunità scolastiche la decisione circa la presenza dei simboli religiosi nelle proprie aule.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alz'.



Là dove si leggeva imposizione autoritativa della presenza del crocifisso, è ora da intendere facoltatività della collocazione, riportata ad una richiesta che proviene dal basso, dagli studenti.

Là dove la disposizione regolamentare era caratterizzata da esclusività (solo quel simbolo), c'è ora spazio per una interpretazione estensiva in direzione della pluralità dei simboli, ispirata ad un universalismo concreto, fondato empiricamente e democraticamente responsivo rispetto alla mutata composizione etnica e quindi anche religiosa della popolazione.

L'originario carattere assoluto e incondizionato della esposizione del simbolo cristiano cede il posto alla possibilità di risposte articolate e non uniformanti, in base ad una linea di composizione dei possibili conflitti all'interno della istituzione scolastica, secondo il principio base della sussidiarietà orizzontale che trova spazio e riconoscimento nell'art. 118 Cost.

Una soluzione "mite" (la parete dell'aula nasce bianca, può rimanere tale ma può anche non restare spoglia e accogliere la presenza del crocifisso per soddisfare un bisogno degli studenti) che si articola in scelte da effettuare caso per caso, alla luce delle concrete esigenze, nei singoli istituti scolastici, con la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti e con il metodo della ricerca del più ampio consenso.

13. – Il venir meno dell'obbligo di esposizione, dunque, non si traduce automaticamente nel suo contrario, e cioè in un divieto di presenza del crocifisso nelle aule scolastiche.

13.1. – Cospira in questa direzione, innanzitutto, il principio di laicità, definito dalla Corte costituzionale "non come indifferenza dello Stato di fronte all'esperienza religiosa, bensì come tutela del pluralismo, a sostegno della massima espansione della libertà di tutti, secondo criteri di imparzialità" (sentenze n. 67 del 2017 e n. 254 del 2019). "Il principio di laicità, quale emerge dagli artt. 2, 3, 7, 8, 19 e 20 della Costituzione" – ha affermato la Corte costituzionale nella



sentenza n. 203 del 1989 – “implica non indifferenza dello Stato dinanzi alle religioni ma garanzia dello Stato per la salvaguardia della libertà di religione, in regime di pluralismo confessionale e culturale”.

La laicità italiana non è “neutralizzante”: non nega le peculiarità e le identità di ogni credo e non persegue un obiettivo di tendenziale e progressiva irrilevanza del sentire religioso, destinato a rimanere nella intimità della coscienza dell’individuo. La laicità della Costituzione si fonda su un concetto inclusivo e aperto di neutralità e non escludente di secolarizzazione: come tale, riconosce la dimensione religiosa presente nella società e si alimenta della convivenza di fedi e convinzioni diverse. Il principio di laicità non nega né misconosce il contributo che i valori religiosi possono apportare alla crescita della società; esso mira, piuttosto, ad assicurare e valorizzare il pluralismo delle scelte personali in materia religiosa nonché a garantire la pari dignità sociale e l’eguaglianza dei cittadini. La nostra è una laicità aperta alle diverse identità che si affacciano in una società in cui hanno da convivere fedi, religioni, culture diverse: accogliente delle differenze, non esige la rinuncia alla propria identità storica, culturale, religiosa da parte dei soggetti che si confrontano e che condividono lo stesso spazio pubblico, ma rispetta i volti e i bisogni delle persone. Ed è una laicità che si traduce, sul piano delle coscienze individuali, nel riconoscimento a tutti del pari pregio dei singoli convincimenti etici nella costruzione e nella salvaguardia di una sfera pubblica nella quale dialogicamente confrontare le varie posizioni presenti nella società pluralista.

13.2. – La scuola pubblica italiana è un luogo istituzionale, ma è anche uno spazio pubblico condiviso in cui la presenza della simbologia religiosa, quando costituisce l’effetto di una scelta che proviene dal basso e non di una determinazione unilaterale del potere pubblico, non rappresenta la visione generale dello Stato-istituzione, ma descrive ricognitivamente le fedi, le culture e le tradizioni dello Stato-comunità: di quella comunità di persone che abita tale spazio.



La scuola pubblica non ha e non può avere un proprio credo da proporre, non ha fedi da difendere, né un agnosticismo da privilegiare. L'ambiente scolastico è sottratto al principio di autorità trascendente. Nella scuola italiana aperta a tutti la Costituzione costituisce la punteggiatura che unisce il piano della memoria con quello del futuro, l'identità personale e sociale con il pluralismo culturale, le istituzioni e le regole della democrazia con l'orizzontalità della solidarietà che si esprime nelle e attraverso le formazioni sociali.

La scuola pubblica è un luogo aperto che favorisce l'inclusione e promuove l'incontro di diverse religioni e convinzioni filosofiche, e dove gli studenti possono acquisire conoscenze sui loro pensieri e sulle loro rispettive tradizioni.

13.3. - L'apertura e l'incontro rappresentano la prospettiva attraverso la quale l'ordinamento italiano guarda alla affissione del crocifisso nelle aule scolastiche, in un ambiente inclusivo e disponibile ad accogliere la presenza di altri simboli: interpretando l'uno e gli altri come mezzi di dialogo interreligioso e interculturale, anziché di divisione e di conflittualità; come strumenti di confronto, di comprensione reciproca e di arricchimento al contatto con identità "altre", non di integralistica rivendicazione di dogmi da imporre. Infatti, nel contesto scolastico, luogo di democrazia pluralista, le identità e le istanze religiose hanno diritto di esprimersi, anche simbolicamente, e si presentano come proposte culturali, non come dogmi, come opportunità di arricchimento spirituale, non come imposizione di divieti che vengano integralisticamente vissuti dai loro adepti.

Il simbolo del cristianesimo, espressione anche delle radici culturali della nostra società, inserito in un contesto aperto alla presenza di simboli di altre religioni o di altre culture propri dei membri della comunità scolastica e quindi alla plurale ricchezza dei contributi offerti, concorre a delineare uno spazio pubblico condiviso, caratterizzato da una molteplicità di ragioni dialoganti e ispirato a una neutralità ac-



cogliente delle identità. Anche altri simboli, nati come religiosi ed esterni alla identità tradizionale del Paese, sono suscettibili di diventare, nella scuola pubblica aperta a tutti, simboli culturali di integrazione. E' una via – per riprendere una espressione contenuta nella requisitoria del pubblico ministero – che rifugge da identificazioni totalizzanti e da opzioni di "schieramento", e lascia aperta la porta della tolleranza e della coesistenza, al plurale, di orientamenti e fedi diverse, senza comportare una minorazione o una compromissione dello svolgimento di funzioni istituzionali della scuola. Infatti, l'aggiunta di simboli delle varie religioni non solo pone le varie religioni sullo stesso piano, ma insegna anche agli studenti che è fondamentale il rispetto reciproco delle varie fedi religiose.

14. – La presenza o meno nelle scuole del crocifisso rientra, dunque, nell'ambito dell'autonomia delle singole istituzioni scolastiche.

14.1. – Si tratta di soluzione che appare al Collegio per un verso coerente con il ruolo dell'autonomia delle istituzioni scolastiche in base alla riforma del Titolo V della Parte II della Costituzione, intervenuta con la legge di revisione costituzionale n. 3 del 2001. Se, infatti, autonomia significa inserire dentro il pubblico quei margini di flessibilità e di adattabilità ai diversi contesti che l'uniformità normativa non garantiva, è evidente che sono espressione di tale autonomia le competenze degli organi collegiali in ordine a scelte che investono, sì, l'arredamento delle aule, ma per questa via anche la creazione di un ambiente condiviso nel quale si svolgono le relazioni tra docenti, alunni e famiglie, come pure sulla gestione dei conflitti che ne possano derivare attraverso la ricerca, insieme, di un ragionevole accomodamento mediante una procedimentalizzazione della dialettica, capace di esitare, alla fine, nella misura del possibile, in una soluzione realmente condivisa.

E' bensì esatto che la disciplina dei diritti costituzionali non tollera eccessive elasticità interpretative tra scuola e scuola. E tuttavia, pro-



prio la comunità che si raccoglie nella singola aula appare quella maggiormente in grado di scegliere e di decidere: di valutare se esporre il crocifisso, tenendo conto delle singole sensibilità e delle effettive richieste degli utenti del servizio scolastico; di costruire una consapevolezza del significato dell'esposizione del crocifisso; di eventualmente accompagnarne la presenza con l'affissione di simboli di altre fedi religiose o di altre convinzioni ideali o filosofiche presenti nella classe; di ricercare un ragionevole accomodamento con il più ampio consenso possibile.

14.2. – Simile competenza si appalesa per altro verso in sintonia con la legislazione scolastica.

L'istituzione scolastica è concepita infatti dal testo unico come una comunità, "una comunità che interagisce con la più vasta comunità sociale e civica" (art. 3), con organi collegiali, a partire dal consiglio di classe (art. 5), istituiti al fine di realizzare la partecipazione alla gestione della scuola, e con la previsione (art. 12 e seguenti) di assemblee degli studenti (concepite come "occasione di partecipazione democratica per l'approfondimento dei problemi della scuola e della società in funzione della formazione culturale e civile degli studenti") e dei genitori.

L'autonomia delle istituzioni scolastiche – come si dà cura di precisare l'art. 1, comma 2, del d.P.R. n. 275 del 1999 – "è garanzia di libertà di insegnamento e di pluralismo culturale e si sostanzia nella progettazione e nella realizzazione di interventi di educazione, formazione e istruzione mirati allo sviluppo della persona umana, adeguati ai diversi contesti".

E' significativo, inoltre, il nesso tra libertà di insegnamento, formazione della personalità degli alunni e tutela della loro libertà di coscienza. In base agli artt. 1 e 2 del testo unico, "ai docenti è garantita la libertà di insegnamento intesa come autonomia didattica e come libera espressione culturale del docente"; "l'esercizio di tale libertà è



diretto a promuovere, attraverso un confronto aperto di posizioni culturali, la piena formazione della personalità degli alunni"; tale azione di promozione "è attuata nel rispetto della coscienza morale e civile degli alunni".

14.3. - La valorizzazione delle scelte decisionali delle singole scuole appare in linea con l'idea di chi, autorevolmente, oltre settant'anni fa, individuò nella scuola "un organo vitale della democrazia". "Se si dovesse fare un paragone tra l'organismo costituzionale e l'organismo umano, si dovrebbe dire che la scuola corrisponde a quegli organi che nell'organismo umano hanno la funzione di creare il sangue. Gli organi ematopoietici, quelli da cui parte il sangue che rinnova giornalmente tutti gli altri organi, che porta a tutti gli altri organi, giornalmente, battito per battito, la rinnovazione e la vita".

14.4. - Deve escludersi che la presenza del simbolo, quando derivi da una richiesta degli studenti in quello spazio pubblico peculiare nel quale essi imparano a convivere insieme e a formarsi culturalmente, qualifichi "tirannicamente" l'esercizio dell'attività che in esso si svolge.

Il Collegio rimarca, seguendo l'insegnamento della Grande Camera nel caso Lautsi, che il crocifisso appeso al muro di un'aula scolastica è un simbolo essenzialmente passivo, perché non implica da parte del potenziale destinatario del messaggio alcun atto, neppure implicito, di adesione ad esso. Nella sua fissità e nella sua dimensione statica, esso non pretende osservanza né riverenza. Parla soltanto a chi, credente o non credente, si pone rispetto ad esso in atteggiamento di volontario ascolto.

L'esposizione del simbolo religioso non è un atto di propaganda. Non rappresenta uno strumento di proselitismo. E' un atto di testimonianza, di professione della fede religiosa da parte dei componenti di quella comunità di vita in formazione che è una classe di scuola.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M.' or similar, located in the bottom right corner of the page.



Secondo la decisione finale della Corte europea dei diritti dell'uomo, l'esposizione del simbolo è inidonea, tenuto conto del contesto di riferimento, a costituire una forma di proselitismo attivo o di indottrinamento. Il crocifisso non presenta una invasività psicologica tale da condizionare indebitamente il rapporto educativo tra allievi, genitori e istituto scolastico: in particolare, non gli si può attribuire una influenza sugli allievi paragonabile a quella che può avere un discorso didattico o la partecipazione ad attività religiose.

Se ciò vale dal lato degli alunni, a maggior ragione non può non valere per il soggetto attivo della funzione didattica.

Nel contesto della scuola pubblica italiana, i profili della didattica, la scelta dei libri di testo e i contenuti delle attività formative non sono in alcun modo influenzati dalla esposizione del crocifisso. La libertà di insegnamento del docente – presidio di pluralismo culturale e di Stato democratico – non ne rimane affatto incisa o toccata: quel simbolo non interferisce con la possibilità di ciascun insegnante di prospettare la propria concezione del mondo, della vita e della posizione in esso occupata dall'uomo, o più in generale di manifestare le proprie convinzioni in materia religiosa nell'ambito scolastico.

15. – Ai fini della soluzione della questione di massima vengono in rilievo il contesto comunitario di riferimento e la circostanza che l'esposizione del crocifisso deriva da una richiesta degli studenti riuniti in assemblea di classe, ancorché mediata attraverso l'ordine di servizio del dirigente scolastico che richiama il deliberato dell'assemblea studentesca e ad esso dà esecuzione. Non siamo in presenza di un crocifisso di Stato. C'è una dimensione di società civile, di comunità, di personalità che si svolgono e di coscienze morali che si manifestano nell'ambito di quella peculiare formazione sociale che è la scuola.

16. – In generale, di fronte alla tensione strutturale tra libertà religiosa positiva e negativa, non c'è un aspetto di quella libertà desti-



nato a prevalere in maniera assoluta sull'altro, ma c'è un dovere di garantire le diverse libertà di coscienza e le differenti sensibilità.

17. – La Corte costituzionale insegna che “Tutti i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione si trovano in rapporto di integrazione reciproca e non è possibile pertanto individuare uno di essi che abbia la prevalenza assoluta sugli altri. La tutela deve essere sempre ‘sistemica e non frazionata in una serie di norme non coordinate ed in potenziale conflitto tra loro’ (sentenza n. 264 del 2012). Se così non fosse, si verificherebbe l'illimitata espansione di uno dei diritti, che diverrebbe ‘tiranno’ nei confronti delle altre situazioni giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, che costituiscono, nel loro insieme, espressione della dignità della persona” (sentenza n. 85 del 2013).

Per questo la Corte costituzionale opera normalmente un ragionevole bilanciamento dei valori coinvolti nella normativa sottoposta al suo esame, dal momento che la Costituzione italiana, come le altre Costituzioni democratiche e pluraliste contemporanee, richiede un continuo e vicendevole bilanciamento tra principi e diritti fondamentali, senza pretese di assolutezza per nessuno di essi. Il punto di equilibrio, proprio perché dinamico e non prefissato in anticipo, viene valutato secondo criteri di proporzionalità e di ragionevolezza, tali da non consentire un sacrificio del loro nucleo essenziale (Corte cost., sentenze n. 85 del 2013, cit., n. 10 del 2015, n. 63 del 2016, n. 20 del 2017, n. 58 del 2018).

Il bilanciamento improntato a criteri di proporzionalità e di ragionevolezza consente di evitare che si abbia la prevalenza assoluta di uno dei valori coinvolti e il sacrificio totale dell'altro, e garantisce una tutela unitaria, sistemica e non frammentata di tutti gli interessi costituzionalmente implicati.

18. – Il Collegio delle Sezioni Unite ritiene che un criterio di valutazione e di giudizio analogo debba essere seguito quando vengano in



considerazione diverse libertà di coscienza. Occorre evitare che ci sia un tutto per una delle due libertà e un nulla per l'altra, che un diritto si trasformi in "tiranno" nei confronti dell'altro, che l'esito finale si identifichi, in violazione del principio pluralista, con una soltanto delle diverse opzioni in campo, che la tensione tra diritti di pari dignità si trasformi in scontro tra valori.

19. - La strada da percorrere, raccomandata in materia di libertà religiosa da una autorevole dottrina anche sulla base di esperienze comparate, è quella dell'accomodamento ragionevole, intesa come ricerca, insieme, di una soluzione mite, intermedia, capace di soddisfare le diverse posizioni nella misura concretamente possibile, in cui tutti concedono qualcosa facendo, ciascuno, un passo in direzione dell'altro.

L'accomodamento ragionevole è il luogo del confronto: non c'è spazio per fondamentalismi, per dogmatismi o per posizioni pretensive intransigenti che debbano valere in ogni caso nella loro pienezza irrelata.

L'accomodamento ragionevole è basato sulla capacità di ascolto e sul linguaggio del bilanciamento e della flessibilità. Valorizza le differenze attraverso l'avvicinamento reciproco orientato all'integrazione tra le diverse culture. La dimensione che lo caratterizza è quella dello stare insieme, improntata ad una logica dell'*et et*, non dell'*aut aut*.

Seguendo questa prospettiva, le soluzioni vanno ricercate in concreto, non sulla linea di chiusure e di contrapposizioni, ma attraverso un dialogo costruttivo in vista di un equo temperamento delle convinzioni religiose e culturali presenti nella comunità scolastica, dove la plurale e paritaria coesistenza di laici e credenti, cattolici o appartenenti ad altre confessioni, è un valore inderogabile.

L'accomodamento ragionevole si traduce in soluzioni di mediazione e di limitazione proporzionata, perché le diverse concezioni in campo, anche quella espressa dal docente dissenziente, devono poter



rinvenire una traccia del diritto fondamentale di cui sono espressione nella regola che discende dal bilanciamento.

L'accomodamento ragionevole favorisce, insieme al raggiungimento di soluzioni concrete più eque, l'incontro e la creazione di un clima di mutuo rispetto, di condivisione e di comune appartenenza, di coesione e di intesa, particolarmente utile in uno spazio vitale di convivenza organizzata come l'aula scolastica.

E' frutto ed espressione della laicità come metodo, un metodo in grado di accomunare credenti e non credenti e di far coesistere e dialogare fra loro le diverse fedi e convinzioni attraverso il rifiuto di chiusure dogmatiche contrapposte.

Evita sia una decisione basata sulla semplice applicazione della regola di maggioranza sia un potere di veto illimitato concesso al singolo.

E' coerente con l'idea di una democrazia in cui il processo di costruzione della decisione è fondato su, e accompagnato da, una ricca e argomentata discussione e in cui la ricerca del compromesso tra la pluralità di interessi e dei valori in gioco è affidato a una limpida e pubblica capacità di ascolto delle ragioni altrui e di ricerca di un punto di mediazione e di dialogo.

20. – Privilegiare un approccio dialogante rivolto alla ricerca, in concreto, di una pratica concordanza con il più ampio consenso significa non appiattirsi su una logica maggioritaria, dove i molti scelgono e decidono e i pochi soccombono: una logica che, anziché accogliere, con uno sforzo di sintesi e di mediazione, identità diverse su un piano di parità, considera *sic et simpliciter* decisiva la volontà manifestata dalla maggioranza che si sia espressa a favore di una delle due opzioni in campo.

Come interpretato nel nostro ordinamento, il principio di laicità intreccia e alimenta una trama pluralista di uguaglianza e di pari dignità di tutte le manifestazioni di libertà religiosa, senza che rilevi il



dato quantitativo o numerico dell'adesione più o meno diffusa a questa o a quella confessione religiosa. Il numero non è mai decisivo come tale.

La Corte costituzionale ha al riguardo chiaramente riconosciuto che gli artt. 19 e 21 Cost. tutelano immediatamente l'opinione religiosa propria della persona, essendo indifferente che essa si iscriva o meno in quella di una minoranza (sentenza 117 del 1979, cit.); ha affermato che in materia di religione, non valendo il numero, si impone la pari protezione della coscienza di ciascuna persona che si riconosca in una fede, quale che sia la confessione religiosa di appartenenza (sentenza n. 440 del 1995, cit.); ha sancito che la garanzia costituzionale dell'uguaglianza, rispetto ad alcuni potenziali fattori di disuguaglianza (tra i quali la religione), concorre alla protezione delle minoranze (sentenza n. 329 del 1997, cit.).

La regola di maggioranza senza correttivi non può utilizzarsi nel campo dei diritti fondamentali, che è dominio delle garanzie per le minoranze e per i singoli. I diritti fondamentali svolgono un ruolo contro-maggioritario, sicché, abbandonato il criterio quantitativo, il "peso" assunto dai soggetti coinvolti non può fare ingresso quale decisivo criterio di bilanciamento delle libertà. Anche nelle formazioni sociali ove si svolge la personalità del singolo, la libertà religiosa che accompagna questo sviluppo della persona umana non può essere governata dal criterio della maggioranza che prevale e della minoranza che capitola.

21. – Come deve essere escluso che i molti possano vantare una qualche forma di primazia che il dissenziente sarebbe tenuto a onorare, allo stesso modo il metodo ed il criterio dell'accomodamento ragionevole non si lasciano compendiare nel riconoscimento di un potere di veto assoluto del singolo. Il potere interdittivo implicherebbe infatti l'illimitata espansione di uno dei due aspetti della libertà religiosa, che diverrebbe "tiranno" nei confronti dell'altro aspetto, anch'esso



costituzionalmente riconosciuto e protetto. La richiesta della eliminazione di ogni elemento rappresentativo che non coincida interamente con i tratti della propria soggettiva convinzione in materia religiosa è pretesa che soffre di rigidità. La libertà di manifestazione della propria convinzione non religiosa non richiede e non si realizza attraverso il divieto assoluto di affissione o l'obbligo di rimozione del simbolo religioso esposto in uno spazio pubblico condiviso a soddisfazione di un interesse di altri soggetti.

21.1. – Affidare la soluzione del conflitto tra i diritti ora alla semplice prevalenza del gruppo più numeroso ora al potere di veto assoluto e paralizzante del singolo va incontro allo stesso limite.

L'una e l'altro non raccolgono la sfida e l'opportunità della convivenza in un contesto caratterizzato da una pluralità di fedi e di convinzioni esplicitamente a-religiose; e non rispondono all'idea della tolleranza verso l'altro orientata dalla capacità di ascolto e dalla disponibilità di ciascuno di rendersi punto mediano e di mediazione tra due opposti apparentemente inconciliabili.

22. – Calando questi principi nella fattispecie, è evidente che la circolare adottata dal dirigente scolastico il 21 ottobre 2008 non è conforme al modello e al metodo di una comunità dialogante che ricerca insieme la composizione di diritti uguali e contrari, e non esprime una soluzione di mediazione o di compromesso.

Il docente, anch'egli componente della comunità scolastica, è rimasto in effetti estraneo al processo deliberativo: hanno votato gli studenti nella loro assemblea adottando una deliberazione a maggioranza, ma non c'è stata una conforme e successiva deliberazione del consiglio di classe, che si è limitato ad una presa d'atto.

Soprattutto, il dirigente scolastico non ha tenuto conto della voce del docente dissenziente, venendo meno al compito di aiutare gli studenti e il docente a trovare una soluzione di compromesso da tutti sostenibile e rispettosa delle diverse sensibilità.



Non è stata tentata la strada della ricerca dell'accomodamento ragionevole, l'unica capace di promuovere il pluralismo non divisivo nell'ambiente – l'aula scolastica – in cui si animano le relazioni tra studenti e tra questi e gli insegnanti.

Non è stato stimolato un approccio orientato all'intesa. Non è stato ricercato un consenso condiviso.

Il dirigente scolastico, senza vestirsi della terzietà del mediatore, non ha operato alcun giusto contemperamento per trovare una regola che tenesse conto del punto di vista del dissenziente, ma ha dato seguito, semplicemente, alla richiesta degli studenti.

E questa non è *reasonable accommodation*, cioè una regola *ad hoc*, su misura del caso specifico, in esito a un procedimento mediatorio, capace di farsi carico anche della posizione del docente dissenziente.

Non sono state valutate, in particolare, le molte possibilità in campo sulle modalità di affissione del crocifisso, tra le quali: (a) l'affissione sulla parete della stessa aula, accanto al crocifisso, di un simbolo o di una frase capace di testimoniare l'appartenenza al patrimonio della nostra società anche della cultura laica; (b) la diversa collocazione spaziale del crocifisso, non alle spalle del docente; (c) l'uso non permanente della parete, con il momentaneo spostamento del crocifisso, in modi formalmente e sostanzialmente rispettosi del significato del simbolo per la coscienza morale degli studenti, durante l'orario di lezione dell'insegnante dissenziente.

23. – Il Collegio osserva, con il pubblico ministero, che la ricerca della composizione non equivale a una estenuante e inutile discussione *sine die*, ma semplicemente impegna dapprima i protagonisti (nel caso, docente e studenti) a valutare e considerare come praticabili le diverse possibilità in campo; poi impegna il dirigente scolastico competente ad adottare la determinazione maggiormente coerente con questo metodo, e dunque quella che esprime il punto di arrivo spon-

As



taneo della discussione ovvero, in caso di fallimento di questa, quella che è più armonica con i principi.

23.1. - E' armonica con i principi - rilevano le Sezioni Unite - la determinazione del dirigente scolastico che rifletta, nella soluzione adottata, un equo temperamento: che cioè, nell'autorizzare, a tutela della coscienza morale degli alunni e della loro libertà positiva di religione, l'affissione del crocifisso, richiesta, a maggioranza, nell'assemblea studentesca, consenta altresì alla libertà negativa del docente dissenziente di incidere sul *quomodo* della collocazione del simbolo religioso, e così di lasciare traccia di sé nella regola a tal fine elaborata, secondo un principio di proporzionalità della limitazione, conformemente alla natura chiaroscurale del bilanciamento del diritto fondamentale.

24. - L'accomodamento ragionevole in materia religiosa è una indicazione che proviene anche dall'esperienza di altre Corti.

Nella citata sentenza del 16 maggio 1995 con cui è stata dichiarata l'incostituzionalità del regolamento bavarese che prevedeva l'obbligatoria esposizione del crocifisso nelle aule delle scuole pubbliche elementari, il Tribunale costituzionale federale ha affermato di essere consapevole del fatto che la scuola statale non può certo trascurare l'esercizio del diritto di libertà religiosa della maggioranza di coloro che la frequentano, ma ha rimarcato che anche il diritto di libertà religiosa incontra, nel suo esercizio, i limiti derivanti dalla tutela di altri beni o interessi costituzionalmente garantiti e, in primo luogo, quello rappresentato dall'esercizio dello stesso diritto da parte delle minoranze. Il criterio di risoluzione dei possibili conflitti andrebbe così ricercato nel principio di una pratica ponderazione dei vari diritti che non privilegi in modo massimale una sola delle situazioni giuridiche in contrasto ma le tratti in modo il più possibile paritario.

Nella sentenza in data 2 marzo 2006 nel caso *Multani v. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, la Corte suprema canadese -

Ally



trovandosi a risolvere un contrasto che coinvolgeva, da un lato, un Consiglio scolastico che contestava ad uno studente la violazione del regolamento che vietava di portare armi negli ambienti scolastici e, dall'altro lato, la famiglia del ragazzo undicenne che, essendo un *sikh* ortodosso, portava sempre con sé, in base alle sue convinzioni religiose, un pugnale rituale, il *kirpan* – ha ritenuto il divieto suscettibile di violare la libertà religiosa dello studente: sia perché tale divieto, nel caso specifico, appariva sproporzionato in ragione della presenza centenaria e pacifica della comunità *sikh* sul territorio canadese; sia in quanto il possibile timore dei compagni nel vedere un'arma doveva essere temperato con l'alto valore educativo costituito dalla tolleranza nei confronti delle usanze religiose altrui nell'ambito della costruzione della società multiculturale. Nel bilanciare il diritto alla sicurezza nella scuola con quello individuale alla salvaguardia della propria identità religiosa, la Corte del Canada si è rivolta al principio della *reasonable accommodation*: allo studente è stato garantito il porto del pugnale, purché adeguatamente conservato in una custodia sigillata e osservando alcune cautele; mentre è stato affidato agli insegnanti il compito di spiegare ai propri allievi le ragioni della deroga riconosciuta al proprio compagno, assolvendo così la scuola al suo ruolo di promozione della tolleranza e del rispetto delle minoranze che costituiscono i valori fondanti la società canadese.

25. – Un altro aspetto della questione di massima sollevato dall'ordinanza di rimessione attiene alla possibilità o meno di censurare la disposizione di servizio adottata dal dirigente scolastico di esposizione del crocifisso sotto il profilo dell'applicazione della normativa antidiscriminatoria riferita all'ambiente di lavoro.

Più in particolare, l'ordinanza di rimessione della Sezione lavoro sollecita una riflessione sul se sia configurabile una discriminazione indiretta. L'interrogativo muove dall'osservazione che "in questo caso viene in rilievo il valore del simbolo in relazione non all'utente del



servizio bensì al soggetto che è chiamato a svolgere la funzione educativa”: di qui il dubbio sul ruolo passivo del crocifisso, potendosi attribuire all’esposizione del simbolo “il significato di evidenziare uno stretto collegamento tra la funzione esercitata ed i valori fondanti il credo religioso che quel simbolo richiama”. Seguendo questa prospettiva – sottolinea la Sezione rimettente – “il docente non credente o aderente ad un credo religioso diverso da quello cattolico” sarebbe posto “in una situazione di particolare svantaggio rispetto all’insegnante che a quel credo aderisce, perché solo il primo si vede costretto a svolgere l’attività di insegnamento in nome di valori non condivisi, con conseguente lesione di quella libertà di coscienza che il datore di lavoro è tenuto a salvaguardare ogniqualvolta la prestazione possa essere utilmente resa con modalità diverse, che quella libertà garantiscano”.

26. – Ai fini del sindacato antidiscriminatorio nell’ambito del rapporto di lavoro del docente con l’amministrazione scolastica, la concretizzazione di una discriminazione vietata va misurata secondo le definizioni offerte dall’art. 2, comma 1, lettera a) e lettera b), del d.lgs. n. 216 del 2003, con il quale è stata data attuazione alla direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Si ha discriminazione diretta (art. 2, comma 1, lettera a) “quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga”.

Si configura discriminazione indiretta (art. 2, comma 1, lettera b) “quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età



o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone”.

Affinché si verifichi una discriminazione diretta, occorre dunque che il provvedimento basato sul fattore protetto dia luogo a un trattamento svantaggioso per una persona: essa si configura quando, sulla base di uno dei motivi vietati, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una posizione analoga.

La discriminazione indiretta ricorre quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri colpiscono in modo significativamente più sfavorevole un gruppo di persone che professa una determinata religione o ideologia di altra natura rispetto ad altre persone in una situazione analoga. In questo caso la discriminazione non si manifesta nel trattamento, ma negli effetti pregiudizievoli che esso produce, in quanto percepiti in modo diverso da persone con caratteristiche differenti. In sostanza la discriminazione indiretta si distingue dalla discriminazione diretta in quanto sposta l'attenzione dalla differenza di trattamento alla diversità degli effetti.

La nozione di discriminazione si completa con l'individuazione dell'ambito di applicazione ai sensi dell'art. 3 dello stesso decreto legislativo.

Vengono in particolare in rilievo il comma 3 e il comma 6 di tale disposizione.

Ai sensi del comma 3, “[n]el rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'art. 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono



un requisito essenziale o determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima".

Secondo il comma 6, "[n]on costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari".

27. - La giurisprudenza della Corte di giustizia ha chiarito (sentenza della Grande Sezione 15 luglio 2021, nelle cause riunite C-804/18 e C-341/19, IX contro Wabe eV e MH Müller Handels GmbH contro MJ): che la nozione di "religione" ai sensi dell'art. 1 della direttiva 2000/78 deve essere interpretata nel senso che ricomprende sia il *forum internum*, ossia il fatto di avere convinzioni religiose, sia il *forum externum*, ossia la manifestazione in pubblico della fede religiosa; che il fatto di indossare segni o indumenti per manifestare la propria religione o le proprie convinzioni personali rientra nella libertà di pensiero, di coscienza e di religione tutelata dall'art. 10 della Carta dei diritti fondamentali; che il diritto alla libertà di coscienza e di religione sancito dall'art. 10 della Carta, che costituisce parte integrante del contesto rilevante ai fini dell'interpretazione della direttiva 2000/78, corrisponde al diritto garantito all'art. 9 della CEDU e, in forza dell'art. 52, paragrafo 3, della Carta, esso ha lo stesso significato e la stessa portata di quest'ultimo; che, conformemente alla giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo, il diritto alla libertà di pensiero, di coscienza e di religione, sancito all'art. 9 della CEDU, è uno dei fondamenti di una società democratica e costituisce, nella sua dimensione religiosa, uno degli elementi più vitali che contribuiscono alla formazione dell'identità dei credenti e della loro concezione della vita nonché un bene prezioso per gli atei, gli agnostici, gli scettici o gli indifferenti, contribuendo al pluralismo - duramente



conquistato nel corso dei secoli – consustanziale a una tale società (Corte EDU, 15 febbraio 2001, Dahlab c. Svizzera).

Occupandosi della tematica della facoltà di dipendenti di aziende private di tenere il velo islamico nei rapporti con la clientela a fronte di un divieto posto dal datore di lavoro in base ad una politica di neutralità adottata dall'impresa, la Corte di giustizia (sentenza della Grande Sezione 14 marzo 2017, nella causa C-157/15, Achbita contro G4S Secure Solutions NV) ha affermato che tale divieto, derivante da una norma interna di un'impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, ma può costituire una discriminazione indiretta qualora venga dimostrato che l'obbligo apparentemente neutro da essa previsto comporta, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia, a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento, da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica o religiosa nei rapporti con la clientela, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Nella sentenza in pari data della Grande Sezione (nella causa C-188/15, Bougnaoui contro Micropole SA), la stessa Corte ha precisato che la volontà di un datore di lavoro di tener conto del desiderio di un cliente che i servizi di tale datore di lavoro non siano più assicurati da una dipendente che indossa un velo islamico, non può essere considerata come un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

28. – Tanto premesso, le Sezioni Unite ritengono che la dimensione fattuale del caso di specie induca ad escludere la sussistenza della discriminazione indiretta prospettata dall'ordinanza di rimessione.



28.1. – Nella valutazione delle Sezione Unite, è determinante la considerazione che, con il recepire la volontà espressa dall'assemblea degli studenti in ordine alla presenza del simbolo, il dirigente scolastico non ha connotato in senso religioso l'esercizio della funzione pubblica di insegnamento.

Con simile arredo il datore di lavoro pubblico non ha aderito ai valori della religione cattolica, né ha costretto o indotto i docenti non cattolici a svolgere l'attività di insegnamento in nome dei valori propri di quel credo religioso, spingendoli ad allinearsi a, o a misurarsi con, una convinzione di fede che non è la loro.

La formula del simbolo essenzialmente passivo, adoperata dalla Corte EDU, si mostra coerente anche con questo terreno di giudizio.

Non c'è alcuna evidenza, in altri termini, che tale esposizione, disposta per venire incontro all'autonoma scelta degli studenti, sia suscettibile di evidenziare un nesso confessionale tra insegnamento e valori del cristianesimo.

Risulta dal verbale del consiglio di classe della III A del 3 novembre 2008 che la classe e la scuola in cui si è svolta la vicenda sono caratterizzate da una situazione di "laicità pluralista" e che, in particolare, la presenza del simbolo non ha creato alcun problema agli alunni, alcuni dei quali anche di religione musulmana e provenienti dall'Europa orientale.

Il sistema educativo della scuola pubblica è, e resta a tutti gli effetti, obiettivo, pluralista e orientato allo sviluppo del senso critico: improntato ai valori costituzionali di uno Stato laico in una società aperta, esprime nel sistema ordinamentale, e realizza nella quotidianità del rapporto tra docente e studenti, i principi di pluralismo, libertà, rispetto e valorizzazione delle diversità, tolleranza. La scuola italiana crede nel pluralismo e nella tolleranza.

Lo svolgimento della funzione di insegnamento è contrassegnato dal contesto di comunità e dalla esistenza di una relazione dialogante:



campeggia l'aspetto relazionale insegnante-studenti, fondato sul reciproco rispetto.

Il Collegio fa proprie le valutazioni del pubblico ministero: "non vi sono, ragionevolmente, elementi per sostenere che l'esercizio della libertà e l'autonomia didattica del singolo docente siano pregiudicati o impediti dal simbolo".

Non appare corrispondere né alla realtà concreta della classe della scuola di Terni né a quella ordinamentale della scuola pubblica italiana la tesi secondo cui, con l'ordine di servizio che dichiara tutti i destinatari "tenuti a rispettare e a tutelare la volontà degli studenti" di vedere esposto il simbolo della tradizione cristiana sulla parete della loro aula durante tutte le ore di lezione, il datore di lavoro pubblico abbia impresso un vincolo conformativo all'insegnamento.

D'altra parte, se effettivamente la presenza del crocifisso fosse suscettibile di connotare l'esercizio della funzione pubblica che si svolge nelle aule e di evidenziare che l'insegnamento si esercita sotto l'ala protettrice della fede, allora, come osservato in dottrina, non vi potrebbe essere mai spazio per il crocifisso in un'aula scolastica, dalla quale dovrebbe essere, sempre ed in ogni circostanza, bandito. Ci dovrebbe essere un divieto assoluto di esposizione del crocifisso.

28.2. – Ad avviso del Collegio, la percezione soggettiva del ricorrente non può da sola essere sufficiente a caratterizzare, e ad integrare, la "situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone" alla quale si riferisce il citato art. 2, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 216 del 2003: l'esistenza di una commistione tra l'esposizione del simbolo e l'attività di insegnamento va saggiata concretamente, valutando se, nel contesto scolastico di riferimento, esistono elementi che possano far pensare ad una compenetrazione tra la collocazione di quell'arredo e l'attività di docenza.

Del resto, come la natura di simbolo passivo vale ad escludere che possa cadere in errore l'alunno sulla esistenza di quella commi-



stione, così, a maggior ragione, occorre escludere che possa cadere in errore una persona matura e dotata di spirito critico come l'insegnante.

L'affissione del crocifisso non ostacola il docente nell'esercizio di alcuna delle sue libertà, anche quella di criticare davanti alla classe, in forme legittime e rispettose della altrui coscienza morale, il significato e la stessa presenza del simbolo.

La "situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone" non è ravvisabile nel mero fastidio o nel disaccordo sul piano culturale.

Lo stesso aggettivo "particolare" suggerisce l'esigenza di un vaglio che non si può esaurire nella mera percezione soggettiva, ma – anche in base all'agevolato regime probatorio che caratterizza la tutela antidiscriminatoria e annette rilievo cruciale al dato statistico (art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011) – va sostanziato da riferimenti oggettivi, da elementi di fatto.

28.3. – L'affissione del crocifisso può risultare "sgradita" al ricorrente, ma da sola non è in grado né di intaccare la sfera delle sue convinzioni personali e delle sue opzioni in materia religiosa, né di pregiudicare la possibilità di esprimerle e di manifestarle, come cittadino e come docente, nell'ambiente scolastico. Le convinzioni personali dell'insegnante, orientate alla negazione di qualsiasi realtà della dimensione divina, come pure la libertà di manifestazione delle stesse, restano tali e non sono minacciate in ragione della presenza di quelle altrui, anche opposte e confliggenti, e delle rappresentazioni simboliche che di esse facciano gli studenti. Il principio di intangibilità del foro interno della persona e il diritto di professare liberamente la propria non-credenza non appare violato per il solo fatto di convivere – in quel peculiare ambiente lavorativo che è la scuola – con segni, rappresentazioni o manifestazioni di un pensiero diverso, non imposto dall'autorità ma richiesto dai fruitori del servizio scolastico: di ciò si



permea, d'altra parte, una società democratica e libera nelle manifestazioni di pensiero.

Nella fattispecie, che qui ci occupa, della affissione derivante da una richiesta degli studenti, la mera percezione visiva del crocifisso è il risultato dell'esercizio di un diritto fondamentale da parte degli alunni che fanno parte della stessa comunità. Non è configurabile discriminazione per il fatto che il docente non è stato risparmiato, nello spazio pubblico condiviso, da quella esposizione e da quella percezione visiva.

Lo spirito di tolleranza e il rispetto della coscienza morale degli alunni, cui il docente è tenuto a conformare il suo comportamento, valgono proprio a fronte di opinioni o convinzioni da lui non condivise.

28.4. - L'ordine di servizio del dirigente scolastico è, per le ragioni esposte *retro*, al punto 22 delle Ragioni della decisione, illegittimo, perché la determinazione adottata non riflette un approccio dialogante, rivolto a ricercare un consenso condiviso e a superare le posizioni in tensione attraverso un ragionevole accomodamento sulle modalità di esposizione del crocifisso; ma non per questo esso è espressione di un volto confessionale dell'autorità scolastica, tale da condizionare indebitamente la scelta del metodo didattico e l'espressione del suo contenuto culturale o da menomare il diritto di avere o di professare liberamente la propria non-credenza.

La scelta a favore della affissione del crocifisso, recepita dal dirigente scolastico, è infatti una richiesta della collettività degli studenti, espressione, su un piano orizzontale e non autoritativo, di una volontà che si colloca nello spazio di libertà della coscienza in formazione: una volontà che il dirigente scolastico ha invitato "a rispettare e a tutelare". Non c'è una imposizione del potere pubblico; non c'è mancanza di imparzialità tra due visioni del mondo.

Adeguandosi *tout court* alla delibera dell'assemblea studentesca, il preside ha creduto, sbagliando, di poter interpretare il volere



dell'intera comunità scolastica, e non ha ricercato una soluzione mite, ossia quella espressione di un compromesso ragionevole, e sostenibile da tutti, nel caso concreto.

Ma, per ciò solo, l'atto, non essendo suscettibile di porre l'insegnante non credente in una situazione di particolare svantaggio, non si presenta discriminatorio nei confronti del docente, la cui libertà di insegnare secondo scienza e coscienza e il cui diritto di professare liberamente le proprie convinzioni non sono stati per nulla incisi, influenzati o menomati.

29. – Non appare pertinente il richiamo della difesa del ricorrente a precedenti di merito (le decisioni del Tribunale di Brescia sul "sole padano" esposto a scuola) con i quali è stato riconosciuto che l'intervento di un Comune consistente nell'apposizione all'interno di una scuola statale di simboli partitici è in grado di violare la libertà di insegnamento tutelata dall'art. 33 Cost., connotando politicamente il luogo di lavoro e condizionando i destinatari dell'insegnamento, con la conseguenza che il personale docente che opera all'interno di detta scuola è posto in una posizione di particolare svantaggio rispetto agli insegnanti di tutte le scuole pubbliche in cui la libertà di insegnamento è garantita, e detto intervento integra pertanto una discriminazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 216 del 2003.

Si tratta, ad avviso del Collegio, di vicende e di situazioni per nulla comparabili.

Nel caso bresciano vi è stata, secondo l'apprezzamento svolto dai giudici che hanno deciso quella causa, un'apposizione, o meglio un'occupazione o un'invasione, frutto di un *blitz* di un sindaco che ha rivendicato l'iniziativa vantando la presenza nell'istituto del simbolo del "sole delle alpi", il quale era stato collocato nella notte precedente all'inaugurazione della scuola in ben 700 punti (sui banchi delle aule, sui contenitori dei rifiuti, sugli indicatori di direzione, sui cartelli, sugli zerbini e perfino sul tetto). Qui, invece, la presenza del simbolo sulle



pareti di un'unica aula deriva da una richiesta degli studenti di quella classe nella sede propria dell'assemblea.

Nel primo caso si è di fronte al simbolo di un partito politico: un segno non rappresentativo né della storia né della cultura locale di quel Comune, utilizzato con funzione identitaria per "marcare" un territorio. Nella vicenda all'esame delle Sezioni Unite, il simbolo ha un significato religioso al quale, in un Paese come l'Italia, si legano l'esperienza vissuta di una comunità e la tradizione culturale di un popolo.

Real threat nel primo caso; *mere shadow* nel nostro.

30. – Risolvendo la questione di massima di particolare importanza rimessa dalla Sezione lavoro, le Sezioni Unite enunciano i seguenti principi di diritto:

- In base alla Costituzione repubblicana, ispirata al principio di laicità dello Stato e alla salvaguardia della libertà religiosa positiva e negativa, non è consentita, nelle aule delle scuole pubbliche, l'affissione obbligatoria, per determinazione dei pubblici poteri, del simbolo religioso del crocifisso.
- L'art. 118 del regio decreto n. 965 del 1924, che comprende il crocifisso tra gli arredi scolastici, deve essere interpretato in conformità alla Costituzione e alla legislazione che dei principi costituzionali costituisce svolgimento e attuazione, nel senso che la comunità scolastica può decidere di esporre il crocifisso in aula con valutazione che sia frutto del rispetto delle convinzioni di tutti i componenti della medesima comunità, ricercando un "ragionevole accomodamento" tra eventuali posizioni difformi.
- E' illegittima la circolare del dirigente scolastico che, nel richiamare tutti i docenti della classe al dovere di rispettare e tutelare la volontà degli studenti, espressa a maggioranza in una assemblea, di vedere esposto il crocifisso nella loro aula, non ri-



cerchi un ragionevole accomodamento con la posizione manifestata dal docente dissenziente.

- L'illegittimità della circolare determina l'invalidità della sanzione disciplinare inflitta al docente dissenziente per avere egli, contravvenendo all'ordine di servizio contenuto nella circolare, rimosso il crocifisso dalla parete dell'aula all'inizio delle sue lezioni, per poi ricollocarlo al suo posto alla fine delle medesime.
- Tale circolare, peraltro, non integra una forma di discriminazione a causa della religione nei confronti del docente, e non determina pertanto le conseguenze di natura risarcitoria previste dalla legislazione antidiscriminatoria, perché, recependo la volontà degli studenti in ordine alla presenza del crocifisso, il dirigente scolastico non ha connotato in senso religioso l'esercizio della funzione pubblica di insegnamento, né ha condizionato la libertà di espressione culturale del docente dissenziente.

31. – Passando allo scrutinio dei motivi di ricorso, è preliminare in ordine logico l'esame del terzo motivo, con cui il ricorrente si duole della violazione del principio costituzionale supremo di laicità dello Stato.

31.1. – La doglianza è, per quanto di ragione, fondata.

Ha errato la Corte d'appello a non riconoscere l'illegittimità dell'ordine di servizio del dirigente scolastico in data 21 ottobre 2008 con cui i docenti della classe III A sono stati dichiarati tenuti "a rispettare e a tutelare la volontà degli studenti, autonomamente determinatasi ed espressa con chiarezza nel verbale dell'assemblea".

Tale ordine di servizio è illegittimo, perché, a fronte del dissenso manifestato dal docente, l'amministrazione scolastica non ha ricercato né promosso un accomodamento da tutti sostenibile, sollecitando i protagonisti a valutare le molte possibilità praticabili sulle modalità di esposizione del crocifisso, e neppure ha adottato la soluzione maggiormente armonica con i principi.



L'illegittimità della circolare dirigenziale travolge la sanzione disciplinare applicata per la reiterata inosservanza dell'ordine di servizio con essa impartito.

32. – Il primo motivo pone il tema della violazione della normativa antidiscriminatoria e censura che la sentenza della Corte d'appello abbia negato la sussistenza della discriminazione vietata dalla legge e abbia omesso di pronunciare sulla presenza della discriminazione nella forma dei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di religione, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo.

32.1. – Il motivo è infondato.

32.2. – Non sussiste, innanzitutto, il vizio di infra-petizione denunciato in merito alla sussistenza della discriminazione nella forma delle molestie ex art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 216 del 2003.

La sentenza impugnata, infatti, a pag. 15 e a pag. 16, espressamente esclude, con formula ampia e comprensiva, qualunque forma di discriminazione, e quindi rigetta il motivo di appello con cui era stata riproposta anche la questione dell'atto o della condotta indesiderati. La motivazione che supporta la sentenza dà conto del ragionamento seguito dai giudici del gravame per escludere che l'atto e la condotta del datore di lavoro abbiano violato la dignità del docente o creato un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo: sia là dove si sottolinea che le disposizioni del superiore gerarchico relativamente al crocifisso non imponevano alcun vincolo conformativo all'insegnamento del professor Coppoli, giacché la presenza del simbolo cristiano non gli impediva né di criticare la scelta degli studenti né di illustrare, in maniera didatticamente ed educativamente corretta, le ragioni per cui, a suo avviso, nella scuola pubblica non dovrebbe esserci spazio per il simbolo cristiano; sia là dove si evidenzia che il procedimento disciplinare fu avviato, e la sanzione irrogata,



per avere il docente deliberatamente ignorato le direttive impartite dal preside, rivolgendogli anche espressioni sconvenienti e irrispettose; sia, ancora, là dove si mette in luce che il Coppoli, nella complessiva vicenda, ha avuto attenzione solo per le proprie esigenze, ignorando deliberatamente la sensibilità degli alunni. Sotto quest'ultimo profilo, la motivazione della sentenza d'appello è, evidentemente, da porre in relazione con quanto accertato dal giudice di primo grado, dalla cui sentenza risulta che, durante il consiglio di classe del 3 novembre 2008, i rappresentanti di classe dichiararono di non avere manifestato opposizione rispetto al comportamento dell'insegnante di rimuovere temporaneamente il crocifisso anche "per paura di una eventuale ritorsione".

32.3. – L'esclusione, poi, da parte della Corte d'appello, di una condotta o di un atto discriminatorio del dirigente scolastico, nella forma sia diretta che indiretta, è conforme al principio di diritto enunciato dalle Sezioni Unite nella risoluzione della questione di massima.

33. – Per effetto dell'accoglimento del terzo motivo, resta assorbito l'esame del quinto (sulla contestata applicazione, in tema di esposizione del crocifisso, del principio per cui "ciò che non è vietato è consentito"), del sesto (in tema di "autotutela" del lavoratore) e del settimo motivo di ricorso (sulla illegittimità della sanzione).

Va ribadito, infatti, che una volta stabilita l'illegittimità dell'atto presupposto – ossia della circolare del dirigente scolastico del 21 ottobre 2008 – cade la sanzione disciplinare applicata al professor Coppoli per la porzione di addebito relativa alla inosservanza dell'ordine di servizio: viene meno, pertanto, la necessità di scrutinare le censure che investono la legalità, sotto altro profilo, dell'azione amministrativa o l'esercizio e i limiti dell'autotutela del dipendente pubblico, come pure quelle che prospettano la mancata pronuncia sulla dedotta assenza dell'elemento della colpevolezza sul piano soggettivo, secon-

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'Alu'.



do lo schema della buona fede ovvero di una scriminante putativa rispetto all'illecito contestato.

Tuttavia, la sanzione disciplinare della sospensione dall'insegnamento per trenta giorni, inflitta complessivamente al professor Coppoli, si riferisce anche a una componente di addebito di scorrettezza del comportamento correlata alle plurime espressioni sconvenienti e irrispettose rivolte dal docente al dirigente scolastico. Ne consegue che il tema del se e della misura della sanzione disciplinare implica un apprezzamento di merito che, nella residuale porzione di contestazione disciplinare ancora attiva, riguardante appunto le espressioni offensive, dovrà essere svolto dal giudice del rinvio.

34. – Sono, invece, infondati il secondo e il quarto motivo, con i quali si censura che la Corte d'appello abbia negato che la costrizione dell'insegnante a fare lezione sotto un crocifisso leda la libertà di coscienza e di religione del lavoratore e la libertà di insegnamento riconosciuta al docente.

Infatti, nel contesto dell'attività che si svolge nella scuola, la presenza del crocifisso, allorché derivi da una richiesta degli studenti di vedere esposto il simbolo sulla parete della loro aula, non intacca, per il suo carattere passivo, né le convinzioni personali del docente né la sua libertà di insegnamento.

35. – Infine, l'ottavo motivo, con cui si lamenta l'omessa pronuncia sulla domanda di risarcimento del danno non patrimoniale ai sensi dell'art. 4, comma 5, del d.lgs. n. 216 del 2003, è inammissibile, trattandosi di pronuncia tecnicamente non più possibile, stante il definitivo rigetto delle censure dedotte con riferimento alla violazione del diritto antidiscriminatorio.

Infatti, non essendoci discriminazione, non sussistono gli estremi per l'accoglimento della domanda di risarcimento del danno.

36. – La sentenza della Corte di Perugia è cassata in relazione alla censura accolta.

Al



La causa deve essere rinviata alla Corte d'appello di Perugia, che la deciderà in una diversa composizione della sezione lavoro, uniformandosi ai principi di diritto sopra enunciati.

La Corte del rinvio, inoltre, rivaluterà, sul se e sul quanto, la misura disciplinare per la componente di addebito di scorrettezza del comportamento che residua, correlata alle esternazioni verbali del docente nel contesto scolastico, in particolare per le plurime espressioni sconvenienti e irrispettose rivolte al preside.

Il giudice del rinvio provvederà anche sulle spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

accoglie il terzo motivo di ricorso, nei sensi di cui in motivazione; rigetta il primo, il secondo e il quarto motivo; dichiara assorbiti il quinto, il sesto e il settimo; dichiara inammissibile l'ottavo; cassa la sentenza impugnata in relazione alla censura accolta e rinvia la causa, anche per le spese, alla Corte d'appello di Perugia, sezione lavoro, in diversa composizione.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 6 luglio 2021.

Il Consigliere estensore

Alberto Giusti

Il Presidente

Pietro Curzio

DEPOSITATO
IL 09 SET 2021



Il Funzionario Giudiziario
Antonella FREZZA

Il Funzionario Giudiziario
Antonella FREZZA