

La tutela giurisdizionale delle persone con disabilità vittime di discriminazione

30 maggio 2022

Avv. Gaetano De Luca

Di cosa parleremo

- La tutela giudiziaria: quadro normativo di riferimento, finalità ed ambito di applicazione
- In quali casi le persone con disabilità possono utilizzarla
- Il procedimento: peculiarità
- Soggetti legittimati al suo utilizzo
- Cosa si può chiedere con questo strumento
- Come si difendono le controparti
- Difficoltà e criticità nell'attuazione della tutela
- Efficacia dello strumento giudiziale di tutela

Legge 1° marzo 2006, n. 67

*"Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni"
pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2006"*

Art. 1.

Finalità e ambito di applicazione

1. La presente legge, ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione, promuove la piena attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, al fine di garantire alle stesse il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali.
2. Restano salve, nei **casi di discriminazioni** in pregiudizio delle persone con disabilità **relative all'accesso al lavoro** e sul lavoro, le disposizioni del **decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216**, recante attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

In quali casi viene utilizzata la tutela giurisdizionale

- **Inclusione scolastica**, centri estivi, parchi giochi, sport
- Accesso alla formazione professionale, al lavoro (d.lgs 216/2003)
- Problemi nello svolgimento del rapporto di lavoro (d.lgs 216/2003)
- Accessibilità luoghi aperti al pubblico
- Mobilità e trasporti pubblici
- Abbattimento barriere architettoniche nei condomini
- Non riconoscimento diritti fondamentali (cittadinanza, diritto alle cure, diritto di voto, vita indipendente, diritto partecipazione vita sociale)

Peculiarità del procedimento

- Non necessaria l'assistenza di un legale (solo in primo grado)
- Illecito di carattere civile
- Processo sommario di cognizione
- Inversione dell'onere della prova
- Poteri del giudice

Il regime probatorio

Art. 28 Dlgs 150.2011

“Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.”

Soggetti legittimati al suo utilizzo

- Discriminazioni individuali (vittima di discriminazione oppure l'associazione in rappresentanza della persona con disabilità)
- Discriminazioni collettive (le associazioni iscritte in uno specifico registro tenuto dal Governo)
- Quale ruolo hanno altri enti di tutela (es UNAR , Nodi Antidiscriminatori, ecc)

Cosa si può chiedere con questo strumento

- Accertamento della condotta discriminatoria
- Cessazione della condotta discriminatoria
- Risarcimento del danno
- Piano di rimozione delle discriminazioni accertate
- Ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione accertata.
- Pubblicazione del provvedimento su un quotidiano a tiratura nazionale

Come si difendono le controparti

- Mancanza di risorse per predisporre gli strumenti di supporto/adequamenti/accomodamenti ragionevoli
- Buona fede, mancanza della volontà di discriminare
- Esigenze di tutela della salute e della sicurezza
- Non cogenza della normativa – diritti non esigibili (es. diritto al trasferimento posto lavoro)
- Oggettiva impossibilità tecnica nel rendere accessibile alcuni luoghi, servizi, contesti organizzativi
- Oggettiva incapacità, inidoneità dei lavoratori con disabilità
- Mancanza prove della motivazione della discriminazione
- Incapacità di intendere e di volere come ostacolo all'esercizio di alcuni diritti fondamentali
- Difetto di giurisdizione
- Divieto di imporre un obbligo di fare alla p.a. (Legge 2248/1965)
- In tema di accessibilità, obbligo di adeguamento solo per gli edifici nuovi o per le ristrutturazioni di interi edifici (Trib. Milano 21.10.09)
- Carenza di interesse laddove la discriminazione sia già cessata
- Decorrenza dei termini per fare ricorso antidiscriminatorio (Trib. Tempo Pausania 20.9.2007)
- In tema di accessibilità: rispetto della normativa anti-barriera (Trib. Reggio Emilia)
- Mancanza di danni non patrimoniali dimostrabili

Alcuni casi concreti

- L'inadeguata ed insufficiente assegnazione di ore di sostegno e di assistenza a scuola
- Inaccessibilità luoghi aperti al pubblico (negozi, sale concerto, banche, sedi culturali)
- Negata iscrizione, sospensioni ed espulsioni dalla scuola.
- Riduzione orario scolastico
- Mancato riconoscimento cittadinanza
- Mancata erogazione trasporto scolastico
- Omessa predisposizione strumenti inclusione scolastica (convocaz. GLO, PEI, ecc)

Difficoltà e criticità nell'attuazione della tutela

- Tempi lunghi del processo
- Spese legali da affrontare
- Paura di ritorsioni
- Avvocati non preparati sul tema
- Insufficiente ricerca dottrinale
- Magistrati non preparati sul nuovo approccio culturale
- Difficoltà a riconoscere congrui risarcimenti

Quali risultati si riescono ad ottenere

- spesso è sufficiente una maggiore consapevolezza delle pcd sui propri diritti
- Le diffide scritte di un legale sono spesso sufficienti ad evitare il ricorso all'azione legale
- La notifica del ricorso spesso è sufficiente a far cessare la condotta discriminatoria
- Il deposito del ricorso può portare ad una successiva transazione senza sentenza
- Sentenze favorevoli – consolidamento di orientamenti giurisprudenziali

Giurisprudenza

- Corte di Appello Milano 25.2.2022 – PEI e GLO
- Tribunale Milano 18.12.2021 – ass. scolastica
- Corte di Appello Milano 20.7.2021 – rifiuto iscrizione
- Tribunale Ravenna sez. lav. 22.6.2021 – licenziamento per inidoneità mansioni
- Tribunale Milano 3.6.2021 – trasporto scolastico
- Tribunale Milano sez. lav. 25.2.2020 – periodo comporto
- Tribunale Milano 20.2.2020 – rifiuto iscrizione
- Tribunale Milano 19.2.2020 – espulsione da scuola



TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

PRIMA CIVILE

ORDINANZA

-il Giudice

rilevato che:

-la difesa di [REDACTED] e di [REDACTED] ricorrenti in proprio e quali legali rappresentanti della figlia minore [REDACTED] hanno chiesto al Tribunale adito, ex artt.702 bis c.p.c. e 28 D.lgs. n.150 del 2011, di:

- a) accertare la natura illecita della condotta del Comune di Milano per il mancato espletamento del servizio di trasporto scolastico nei confronti di [REDACTED] alunna con disabilità ai sensi del DPCM n.185 del 2006, in violazione del principio della parità di trattamento con gli altri alunni
- b) condannare l'Ente territoriale all'immediata cessazione delle condotte illecite e al risarcimento dei danni non patrimoniali e patrimoniali subiti
- c) adottare un piano di eliminazione degli effetti della condotta discriminatoria che impedisca al Comune di far gravare sui genitori l'onere organizzativo ed economico del servizio di trasporto scolastico

-il servizio oggetto di contestazione riguarda il tragitto di andata e ritorno della minore tra la propria residenza milanese e l'Istituto I.S. [REDACTED] sito in Sesto San Giovanni (MI);

-gli anni scolastici in esame sono il primo (2017-2018), il secondo (2018-2019) ed il terzo (2019-2020) ed i successivi;

-con riferimento al primo anno (2017-2018), i ricorrenti hanno dichiarato di aver provveduto al trasporto dapprima direttamente e, a partire da gennaio 2018, mediante una cooperativa, dopo aver ricevuto un contributo comunale (disposto con determinazione dirigenziale del 16 novembre 2017 Area Domiciliarità e Cultura della salute, ai sensi dell'art.14 del Reg. per gli interventi ed i servizi sociali);

-per i due anni scolastici successivi, essi hanno chiesto la condanna del Comune al rimborso della somma di € 6.755,00, sostenuta per aver organizzato in proprio, tramite una cooperativa, il servizio di trasporto per l'anno 2018-2019, nonché dell'ulteriore somma mensile di € 850,00 per il trasporto nell'anno scolastico 2019-2020;

-in realtà, la difesa dei ricorrenti, oltre a lamentare un danno patrimoniale, ha allegato in via principale, sulla base di un analitico quadro normativo e giurisprudenziale, la mancata predisposizione, da parte del Comune, di un servizio di trasporto scolastico gratuito per gli alunni con disabilità, quale contemplato dall'art.18 della l. n.118 del 1971 per la scuola dell'obbligo ed esteso alla scuola superiore a seguito della sentenza n.215 del 1987 della Corte Costituzionale;

-in particolare, la difesa ha richiamato il fondamentale diritto del disabile all'istruzione come enucleato, con i suoi corollari, dalla sentenza n.80 del 2010 della Corte Costituzionale;

-essa ha lamentato che la mancata predisposizione, da parte del Comune, di un servizio di trasporto gratuito (e, cioè, con oneri organizzativi ed economici a carico dell'Ente), costituisce una lesione del

diritto soggettivo all'istruzione, con specifico riferimento agli aspetti attinenti alla predisposizione delle condizioni materiali per il pieno esercizio dello stesso nell'interesse delle persone disabili, realizzata mediante una condotta discriminatoria ai sensi della l.n.67 del 1 marzo 2006;

-la contrazione del diritto soggettivo all'istruzione, conseguente alla disparità di trattamento per gli alunni con disabilità rispetto agli altri alunni che non necessitano di tale servizio, verrebbe a configurarsi, secondo la difesa dei ricorrenti, non solo nell'ipotesi di integrale trasferimento, in capo ai genitori, dell'onere dell'organizzazione del servizio di trasporto, ma anche nell'ipotesi di rimborso dei costi del servizio privato;

-in tutte le superiori ipotesi, infatti, gli alunni con disabilità verrebbero comunque posti in una posizione di svantaggio rispetto agli altri alunni;

ooo

-la difesa della Regione Lombardia, evocata nel procedimento dal Comune di Milano, ha eccepito in via preliminare la carenza di giurisdizione dell'Autorità giudiziaria ordinaria in favore di quella amministrativa;

-richiamando la sent.n.1044 del 13 luglio 2011 del TAR Lombardia, essa ha sostenuto che la fattispecie in esame, attinendo al servizio di trasporto pubblico a favore di soggetti portatori di disabilità rientrerebbe nella previsione dell'art.33, comma secondo, del D.lgs. n.80 del 1998 (oggi art.133, comma primo, lett. c) del D.lgs. n.104 del 2010);

-com'è noto, tale norma devolve alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo, tra le altre, le controversie riguardanti le attività e le prestazioni erogate nell'espletamento di pubblici servizi, comprese quelle afferenti all'ambito della pubblica istruzione, con l'eccezione dei rapporti individuali di utenza con soggetti privati (in questo senso, Cass.SU n.3058 del 9 febbraio 2009);

-nel presente procedimento, , attinente all'esercizio di un potere discrezionale della P.A. in materia di pubblico servizio, sussisterebbe pertanto la giurisdizione esclusiva del Giudice Amministrativo;

- in realtà, il presupposto dal quale muove il ricorso in esame è costituito dalla violazione del diritto soggettivo all'istruzione -- nel senso lato allegato dalla difesa dei ricorrenti (e, dunque, comprensivo del diritto al trasporto gratuito per gli alunni disabili) -- che, coperto da garanzia costituzionale, vede l'Autorità giudiziaria ordinaria quale giudice naturale nell'ipotesi che essa derivi da condotte della P.A. difformi dal principio della parità di trattamento ex l.n.67 del 1 marzo 2006;

-in quest'ottica, appaiono allora pienamente condivisibili le argomentazioni svolte dalla difesa del Comune di Milano, la quale ha sostenuto che:

“...il presente giudizio ha ad oggetto la richiesta di accertamento del carattere discriminatorio della condotta posta in essere a danno dei ricorrenti in relazione alla mancata attivazione ed erogazione del servizio di trasporto scolastico ed al mancato integrale rimborso dei costi sostenuti, con conseguente richiesta di condanna al risarcimento di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali, patiti e patienti, oltre all'adozione di un piano di rimozione degli effetti della condotta discriminatoria tenuta, ai sensi dell'art. 28, comma 5, del D. Lgs. n. 150/2011.

A riguardo, come è stato chiarito anche dalla recente sentenza del Consiglio di Stato, n. 4342 del 14/09/2017 “sussiste la giurisdizione del giudice civile, quando l'interessato espressamente lamenti innanzi a tale giudice che l'Amministrazione scolastica abbia posto in essere un comportamento discriminatorio a proprio danno”.

In tal caso trovano, infatti, applicazione l'art. 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67 (che ha richiamato l'art. 44 del testo unico 25 luglio 1998, n. 286, sulla "Azione civile contro la discriminazione") e - per gli aspetti processuali - l'art. 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

Va sottolineato che il medesimo art. 3 della legge n. 67 del 2006 prevede una fattispecie tipica devoluta alla giurisdizione del giudice civile ed ha il suo ambito di applicazione esclusivamente e tassativamente quando il ricorrente deduca specificamente la sussistenza di un comportamento

discriminatorio a proprio danno, (il che in concreto è quanto è stato rappresentato nell'atto introduttivo del presente giudizio).

E' pacifico, dunque, che il presente giudizio abbia ad oggetto l'accertamento della ricorrenza di una condotta discriminatoria a danno dei ricorrenti.

E' altrettanto pacifico che il Comune di Milano, in sede di comparsa di costituzione e risposta, abbia dedotto il proprio difetto di titolarità del rapporto giuridico controverso, indicando la Regione quale unica eventuale responsabile della condotta lamentata.

Stante, dunque, l'estensione automatica della domanda dell'attore nei confronti della chiamata in causa, è evidente che oggetto del presente giudizio è l'accertamento della condotta discriminatoria posta in essere da Regione Lombardia nei confronti dei ricorrenti, quale ente competente in materia di trasporto di alunni disabili, che frequentano scuole secondarie di secondo grado.

Risulta, quindi, non pertinente la giurisprudenza richiamata da controparte, che riguarda la diversa ipotesi in cui oggetto di doglianza di chi agisce in giudizio sono le scelte o i provvedimenti dell'amministrazione adottati nell'esercizio del proprio potere discrezionale di gestione del servizio scolastico.

Per tali ragioni, si ritiene che sussista la competenza del Giudice Ordinario a conoscere della domanda formulata dagli odierni ricorrenti, anche con riferimento alla chiamata in causa di Regione Lombardia...”

-l'unico, ma fondamentale, limite alla giurisdizione dell'Autorità giudiziaria ordinaria è quello delineato da Cass.ord. n.3842 del 15 febbraio 2021, secondo la quale:

L'azione contro la discriminazione prevista dall'art. 44 d.lgs. n. 286 del 1998 può essere esperita anche quando il comportamento pregiudizievole sia posto in essere da un ente pubblico mediante l'adozione di un atto amministrativo, potendo in questo caso il giudice ordinario disapplicare l'atto denunziato assumendo i provvedimenti idonei a rimuoverne gli effetti, senza che ciò comporti alcuna interferenza nell'esercizio della potestà amministrativa...”

ooo

-nel merito, con riferimento alla disciplina normativa regionale attinente alla presente fattispecie, è sufficiente richiamare la puntuale ricostruzione prospettata dalla difesa dei ricorrenti, secondo la quale:

“...con la...**legge 208/2015** (art. 1 comma 947) è stato espressamente previsto che “le funzioni relative all'assistenza per l'autonomia e la comunicazione personale degli alunni con disabilità fisiche o sensoriali, di cui all'art. 13, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e relative alle esigenze di cui all'art. 139, comma 1, lett. c) del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, sono attribuite alle regioni a decorrere dal 1° gennaio 2016, fatte salve le disposizioni legislative regionali che alla predetta data già prevedono l'attribuzione delle predette funzioni alle province, alle città metropolitane o ai comuni, anche in forma associata.

Regione Lombardia, in virtù di questa riforma statale ha quindi successivamente ridefinito con **L.R. n. 15/2017** (di modifica della L.R. n. 19/2007, art. 6) - a partire dall'anno scolastico 2017/2018 – le competenze relative alla realizzazione degli interventi per l'inclusione scolastica degli studenti con disabilità di secondo ciclo, prevedendo nello specifico l'attribuzione ai comuni delle funzioni relative alla gestione dei servizi di trasporto scolastico e di assistenza per l'autonomia e la comunicazione a favore degli studenti con disabilità fisica, intellettiva o sensoriale che frequentano percorsi scolastici e formativi di secondo ciclo, fermo restando la promozione ed il sostegno da parte della Regione.

La specifica norma regionale attualmente in vigore (**art. 6 L.R. 19/2007 comma 1 bis 1**) stabilisce infatti che “E' trasferito ai comuni, in forma singola o associata, lo svolgimento, in relazione all'istruzione secondaria di secondo grado e ai percorsi di istruzione e formazione professionale, dei servizi di trasporto e di assistenza per l'autonomia e la comunicazione personale degli studenti con disabilità fisica, intellettiva o sensoriale”.

La successiva normativa regionale di attuazione (D.G.R. 6832/2017 “Linee guida per lo svolgimento dei servizi di supporto dell'inclusione scolastica degli studenti con disabilità”) ha poi previsto che tali servizi siano attivati e realizzati dal Comune di residenza dello studente con mezzi propri o tramite l'affidamento a soggetti terzi ovvero per il tramite delle famiglie che selezionano direttamente i soggetti che effettuano il trasporto o provvedono all'effettuazione del servizio con mezzi privati - anche attraverso un sistema a voucher - tenendo conto delle specifiche connotazioni territoriali della domanda e le esigenze delle famiglie. (cfr doc. 28 e doc. 29 – Linee Guida regionali e relativo allegato).

Non dissimilmente, per l'a.s. 2019/2020, anche il decreto regionale 9263/2019 (doc. 25), espressamente richiamato dalla nota 1.10.2019 (doc. 24) - visto, in particolare, l'art. 6, co. 1bis1, della L.R. n. 19/2017 - ha previsto (a decorrere dall'anno scolastico 2017/2018) il trasferimento ai comuni, in forma singola o associata, delle funzioni relative allo svolgimento, in relazione all'istruzione secondaria di secondo grado, ed ha approvato l'Avviso pubblico concernente le modalità operative per la presentazione delle domande e l'assegnazione dei contributi a favore dei comuni e, come tale, non a favore delle famiglie.

Il medesimo decreto precisa e conferma, anche con riferimento al servizio di trasporto scolastico che il servizio è realizzato dai Comuni, in forma singola o associata, con mezzi propri o tramite l'affidamento a soggetti terzi - anche "in house" -, ovvero per il tramite delle famiglie che selezionano direttamente i soggetti che effettuano il trasporto o provvedono all'effettuazione del servizio con mezzi privati.

E', peraltro, di tutta evidenza che, anche nel caso di selezione del trasportatore da parte delle famiglie, essa non può che avvenire nell'ambito delle strutture accreditate dai Comuni ex art. 13 co. 1 lett. d) L.r. 3/2008 ed anche in questo caso i Comuni provvedono al rimborso delle spese - tutte, non solo nella misura del contributo regionale - sostenute dalle famiglie.

La normativa attualmente in vigore affida pertanto senza alcun dubbio ai Comuni lo svolgimento del servizio di trasporto scolastico a favore degli alunni con disabilità frequentanti le scuole superiori.

L'Ente Locale competente a fornire il servizio di trasporto scolastico a favore di [REDACTED] risulta essere pertanto il Comune di Milano...”

ooo

-proprio con riferimento alle Linee Guida sopra richiamate, la difesa del Comune, dal canto suo, ha correttamente sottolineato che:

“...nelle linee guida la Regione riconosce espressamente al punto 4.2 che “i Comuni sono individuati quali enti gestori dei servizi”.

Le linee guida stabiliscono che il servizio di trasporto a favore di studenti con disabilità venga attivato dal comune di residenza dello studente.

Il comune provvede alla valutazione delle richieste e alla formulazione dell'elenco dei beneficiari e al termine dell'istruttoria presenta alla Regione, tramite apposito sistema informativo, la richiesta di contributo (punto 4.3).

Le linee guida prevedono, quindi, che il servizio possa essere realizzato dai comuni con mezzi propri o tramite l'affidamento ai terzi, ovvero per il tramite delle famiglie che selezionano i soggetti che effettuano il trasporto, o vi provvedono direttamente (punto 4.4.).

Il valore del contributo riconosciuto dalla Regione è determinato in base alla distanza chilometrica percorsa, calcolando, per ogni giornata di frequenza, due viaggi per 0,40 centesimi di euro al chilometro (punto 4.5).

Successivamente, con decreto n. 8764 del 18 luglio 2017, Regione Lombardia, prevedendo espressamente le modalità di finanziamento ai punti n. 2 e 3, ha approvato l'avviso pubblico recante le modalità per l'assegnazione di contributi ai comuni a copertura degli oneri derivanti dallo svolgimento

dei servizi di trasporto scolastico ed assistenza educativa specialistica a favore degli studenti con disabilità di secondo ciclo per l'anno educativo 2017/18, e con Decreto n. 8368 del 07 giugno 2018 per i contributi relativi all'anno scolastico 2018/2019 (cfr. doc. n. 2)..."

ooo

-sulla base del complessivo quadro normativo sopra delineato, può affermarsi che, in quanto effettivo gestore dei servizi di trasporto scolastico e di assistenza a favore degli alunni con disabilità (sulla base del trasferimento dei poteri da parte della Regione), il Comune di Milano è il titolare esclusivo del potere di organizzazione del servizio, mediante l'adozione di specifici atti amministrativi riferiti alle posizioni dei vari beneficiari;

-si tratta di un potere il cui esercizio, circoscritto nei limiti disposti dalla Regione Lombardia con le citate Linee guida, è rimesso alla discrezionalità amministrativa dell'Ente comunale, il quale, pertanto, risponde della eventuale lesione di diritti dei terzi, anche nell'ipotesi che questa sia ascrivibile alla violazione del principio della parità di trattamento ai sensi della cit. l.n.67 del 1 marzo 2016;

-la responsabilità della Regione Lombardia -- titolare del potere-dovere di promozione e sostegno dei servizi di trasporto per gli alunni con disabilità (ma non anche della competenza in ordine al concreto svolgimento di tali servizi, trasferita ai Comuni ai sensi dell'art.6, primo comma bis, l. reg.n.15 del 2017) -- può invece configurarsi esclusivamente sotto il profilo della (eventuale) inidoneità dei criteri guida al fine di assicurare, nell'ottica del preminente diritto all'istruzione degli alunni con disabilità, l'espletamento dei servizi di trasporto ed il relativo sostegno economico ai Comuni erogatori a condizioni di parità di trattamento con gli altri alunni;

-ne consegue che eventuali condotte lesive di tale diritto possono essere imputate al Comune di Milano e/o alla Regione Lombardia a seconda che le condotte lesive del principio di parità di trattamento, ove effettivamente provate nella loro sussistenza, rientrino nell'uno e/o all'altro ambito di titolarità delle rispettive competenze;

-è poi pacifico, per consolidata giurisprudenza relativa alla l.n.67 del 1 marzo 2016, che le condotte contestate, ove poste in essere dalla P.A., possono essere di natura commissiva e/o omissiva, poiché anche l'inerzia del soggetto pubblico può comportare una lesione del principio della parità di trattamento degli aventi diritto;

ooo

-occorre, pertanto, di esaminare le Linee guida regionali e, quindi, di verificare le concrete modalità di gestione del servizio di trasporto apprestate dall'Ente comunale;

-va premesso che la tutela del diritto all'istruzione, invocata dalla difesa dei ricorrenti sotto il profilo dell'omessa predisposizione di un servizio di trasporto adeguato alle condizioni di disabilità della figlia minore, può configurarsi anche rispetto alla scelta dei genitori di iscrivere [redacted] presso un Istituto scolastico sito in un Comune (Sesto San Giovanni) diverso da quello di residenza;

-di tratta, infatti, di una tutela che assume particolare valenza nei casi in cui, come il presente, l'individuazione dell'Istituto scolastico rivesta particolare importanza proprio in considerazione delle condizioni di disabilità dell'alunna e, quindi, sulla base dei piani educativi offerti, della qualità del personale docente e di sostegno, della logistica dell'istituto, ecc.;

-ne consegue che il diritto dell'utente con disabilità di usufruire del trasporto scolastico comunale non può essere condizionato o compresso dall'ubicazione dell'Istituto fuori del territorio del Comune responsabile della gestione del servizio;

-ciò chiarito, è allora necessario analizzare le cit. Linee Guida, approvate dalla Regione Lombardia con la delibera n. X/6832 del 30 giugno 2017 (doc.28 ric.);

-esse consentono di individuare i soggetti direttamente beneficiari del servizio (gli alunni con disabilità), le modalità di erogazione del servizio (secondo una scala di soluzioni alternative rispetto a quella della predisposizione del servizio con oneri organizzativi ed economici interamente a carico del Comune),

l'entità del contributo economico erogato nell'ipotesi che il servizio venga reso da soggetti terzi o apprestato dai genitori;

-in particolare, le Linee Guida dispongono, ai paragrafi n.1 e 4, quanto segue:

“...1. Finalità Le presenti linee guida sono volte a definire - in attuazione degli articoli 5 e 6 della l.r. 19/2007 e s.m.i. - i criteri e le modalità operative per lo svolgimento da parte dei Comuni dei servizi di trasporto scolastico e di assistenza per l'autonomia e la comunicazione personale degli studenti con disabilità fisica, intellettiva o sensoriale, in relazione all'istruzione secondaria di secondo grado e alla formazione professionale, nonché per la realizzazione da parte della Regione degli interventi per l'inclusione scolastica degli studenti con disabilità sensoriali, in relazione a ogni ordine e grado di istruzione e alla formazione professionale.

4.1 Destinatari Sono destinatari del servizio di trasporto scolastico gli studenti con disabilità fisica, intellettiva e sensoriale, residenti in Lombardia o in altri comuni ma con specifiche situazioni familiari (a titolo esemplificativo: affido presso famiglie residenti nella Regione, collocamento presso famiglie/comunità del territorio regionale disposto dal Tribunale competente), frequentanti istituti scolastici secondari di secondo grado o percorsi di istruzione e formazione professionale in diritto-dovere, privi di autonomia e in possesso di certificazione di disabilità e di diagnosi funzionale nella quale sia esplicitata la necessità di trasporto

4.4 Modalità di erogazione del servizio Il servizio è realizzato dai Comuni, in forma singola o associata, con mezzi propri o tramite l'affidamento a soggetti terzi -anche “in house”-, ovvero per il tramite delle famiglie che selezionano direttamente i soggetti che effettuano il trasporto o provvedono all'effettuazione del servizio con mezzi privati.

4.5 Criteri, modalità e tempistiche di assegnazione del contributo Il valore del contributo per ciascuno studente disabile è determinato in base alla distanza chilometrica riferita alla percorrenza di viaggio (andata e ritorno) e in base ai giorni di effettiva frequenza secondo il calendario scolastico definito dalla Regione. L'importo massimo del contributo è definito nei seguenti importi: Fascia chilometrica (andata e ritorno) Contributo massimo riconosciuto Fino a 10 km € 1.500,00 Oltre i 10 km e fino a 20 km € 2.500,00 Oltre i 20 km e fino a 30 km € 3.500,00 Oltre i 30 km € 4.000,00 Il preventivo di spesa è effettuato calcolando, per ogni giornata di frequenza, due viaggi per 0,40 € al Km. E' escluso dal contributo l'utilizzo di mezzi ordinari di trasporto pubblico regionale o locale di cui alla l.r. 4 aprile 2012, n. 6 “Disciplina del settore dei trasporti”. La liquidazione del contributo ai Comuni avviene con le seguenti modalità: - il 50% a conclusione dell'istruttoria delle domande presentate in via telematica dai comuni, e comunque entro il termine di 90 giorni dall'inizio dell'anno scolastico; - la restante quota -nei limiti delle spese sostenute e sino all'importo massimo riconoscibile- a consuntivo, al termine di ciascun anno scolastico, previa presentazione di rendicontazione finale. I Comuni provvedono al rimborso delle spese sostenute dalle famiglie che hanno effettuato autonomamente il servizio e che ne abbiano fatto esplicita richiesta. L'importo del contributo può essere oggetto di rideterminazione nell'ambito dei provvedimenti attuativi di cui al paragrafo 4.7. ad esito dell'attività di verifica e monitoraggio di cui al successivo paragrafo 4.6.

4.6 Verifiche, monitoraggio e rendicontazione I Comuni destinatari del contributo sono tenuti a conservare - per ciascun anno scolastico e formativo - la documentazione giustificativa dei servizi erogati e i relativi atti contabili, al fine di consentire le verifiche - anche a campione - svolte dai competenti uffici territoriali della Regione. I Comuni sono inoltre tenuti ad alimentare il monitoraggio regionale sull'apposito sistema informativo, trasmettendo i dati relativi all'attivazione dei servizi e all'assegnazione dei contributi.

A conclusione dell'anno scolastico i Comuni sono tenuti a trasmettere la seguente documentazione: - relazione di rendicontazione finale e giustificativa delle spese sostenute; - attestazione di regolare esecuzione del servizio...”

ooo

-l'art.4.5 prevede, pertanto, diverse modalità di erogazione del servizio, dall'assunzione diretta dello stesso da parte dei Comuni, all'affidamento a terzi (individuati eventualmente anche tramite le famiglie);

-ora, come indicato in premessa, esula dalla giurisdizione dell'Autorità giudiziaria ordinaria il potere di sindacare nel merito le concrete modalità di esercizio del servizio di trasporto per gli alunni con disabilità individuate dalla Regione e, quindi, la natura e la qualità dei servizi prescelti;

-invece, ai fini dell'accertamento della violazione della parità di trattamento per gli alunni con disabilità nella loro tutela del diritto all'istruzione, è consentito all'A.G.O. di disapplicare l'atto eventualmente lesivo, assumendo, ai sensi della l. n.67 del 1 marzo 2006, i provvedimenti idonei a rimuoverne gli effetti, senza che ciò comporti alcuna interferenza nell'esercizio della potestà amministrativa;

-nell'ambito di questa valutazione, di natura meramente incidentale, e, pertanto, con piena salvezza della validità ed efficacia amministrativa della condotta della P.A. (la cui valutazione è invece rimessa al Giudice amministrativo), assume rilievo, come già anticipato, anche l'inerzia del soggetto pubblico, a fronte dell'obbligo degli Enti territoriali a ciò preposti (Comune e Regione) di assicurare in ogni caso la parità di trattamento degli alunni disabili nella tutela effettiva del diritto all'istruzione;

-ciò premesso, costituisce senz'altro condotta lesiva della tutela della parità di trattamento degli alunni disabili la scelta di una modalità di erogazione del servizio, pur tra quelle discrezionalmente individuate dalla Regione Lombardia all'art.4.4 delle cit. Linee Guida (ovvero, alla radice, la mancata adozione di una delle modalità ivi previste), che non assicuri quanto meno l'*integrale rifusione*, in favore degli alunni con disabilità, nella loro qualità di destinatari diretti del servizio (art.4.1), delle spese sostenute dalle famiglie "...che selezionano direttamente i soggetti che effettuano il trasporto o provvedono all'effettuazione del servizio con mezzi privati...";

-nella fattispecie in esame, i ricorrenti hanno allegato e provato documentalmente di avere sostenuto esborsi per complessivi € 6.755,00 (doc.30), i quali non sono stati coperti dall'ammontare del minor contributo previsto dalle cit. Linee Guida ed erogato dal Comune di Milano;

-è pertanto evidente la lesione del diritto all'istruzione (nella declinazione del diritto al trasporto gratuito) per l'alunna con disabilità, la quale, per l'insufficienza del contributo economico comunale, è stata posta in una condizione deteriore, ai sensi e per gli effetti di cui alla cit. l.n.67 del 1 marzo 2006, rispetto agli alunni che, in quanto privi di disabilità, non necessitano del servizio di trasporto;

-ne consegue che il Comune di Milano e la Regione Lombardia, in ragione delle rispettive competenze (onere di gestione del servizio e di erogazione dei contributi economici, il Comune, e titolarità della disciplina generale di indirizzo e di finanziamento ai Comuni, la Regione), vanno condannati in solido al risarcimento del danno emergente subito dai ricorrenti, pari ad € 6.755,00, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data dei singoli esborsi al saldo effettivo;

-essi devono inoltre essere condannati, ai sensi dell'art.3 della l.n.67 del 1 marzo 2006, ad adottare ogni iniziativa idonea a rimuovere per il futuro gli effetti della disparità di trattamento nei confronti di [REDACTED] assicurando alla stessa quanto meno l'integrale rimborso dei costi del trasporto scolastico;

-la solidarietà passiva dell'obbligazione risarcitoria -- nonché l'obbligo di rimozione degli effetti delle condotte in esame nell'ambito delle rispettive competenze -- è giustificata dai concorrenti ruoli svolti dal Comune di Milano (quale concreto gestore del servizio ed erogatore dei contributi) e dalla Regione Lombardia (titolare della potestà di programmazione e di trasferimento delle risorse economiche);

-il pari coinvolgimento dei due Enti territoriali in ragione delle rispettive competenze in materia vanifica pertanto la questione dei costi del trasporto di [REDACTED] nella tratta esterna alla circoscrizione del Comune di Milano, poiché essi rientrano comunque negli obblighi organizzativi ed economici a carico dei due Enti;

-per i medesimi motivi, l'azione di manleva del Comune di Milano nei confronti della Regione va accolta nei limiti dell'eccedenza che, rispetto alla metà della somma dovuta ai ricorrenti, il primo sia chiamato effettivamente a corrispondere agli aventi diritto;

-la domanda dei ricorrenti non può, invece essere accolta con riferimento ai danni non patrimoniali lamentati;

-la difesa non ha infatti specificatamente allegato e provato (o chiesto di dimostrare) la natura e la gravità di questi danni, il nesso causale con l'evento di danno ed i danni conseguenza;

-le spese processuali seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo;

-nei rapporti tra il convenuto ed il terzo chiamato, le spese processuali devono essere integralmente compensate;

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, accertata la natura lesiva del diritto all'istruzione di [REDACTED] sotto il profilo della disparità di trattamento rispetto agli alunni senza disabilità, ogni altra domanda od eccezione rigettata, così

dispone

1) ai sensi della l.n.67 del 1 marzo 2016, condanna il Comune di Milano e la Regione Lombardia, nell'ambito delle rispettive competenze, a rimuovere le condizioni lesive della disparità di trattamento di [REDACTED] rispetto agli alunni senza disabilità, assicurando per la ricorrente la integrale gratuità del trasporto scolastico;

2) condanna il Comune di Milano e la Regione Lombardia, in via tra loro solidale, al risarcimento dei danni patrimoniali subiti dai ricorrenti, pari ad € 6.755,00, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data dei singoli esborsi al saldo effettivo;

3) condanna la Regione Lombardia a tenere indenne il Comune di Milano dell'eccedenza che, rispetto alla metà della somma dovuta ai sensi del cap.2), il primo sia chiamato effettivamente a corrispondere ai ricorrenti;

4) condanna il Comune di Milano e la Regione Lombardia, in via solidale, alle rifusione delle spese processuali sostenute dai ricorrenti e che si liquidano in complessivi € 6.085,00, di cui € 200,00 per spese ed € 5.885,00, oltre CPA, spese generali ed IVA se dovuta.

Si comunicati.

Milano, 3 giugno 2021

Il Giudice
dott. Angelo Claudio Ricciardi

N. R.G. 85/2020



TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA

sezione CIVILE

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

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

in particolare che sono presenti:

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

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

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

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

Il Giudice

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

Il Giudice

dott. DARIO BERNARDI



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA

Sezione Lavoro CIVILE

Settore lavoro

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

SENTENZA

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

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

RICORRENTE

contro

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

RESISTENTE

CONCLUSIONI

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

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso [REDACTED] domandava:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tale rapporto veniva svolto senza incidenti di sorta.

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

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

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

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

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

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

Il ricorrente contesta tale determinazione risolutoria sotto vari profili.

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

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

In particolare è emerso quanto segue.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La ██████████ aveva già lavorato in quell'istituto ed era sempre stata in sede.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sicuramente vi era capienza oraria al riguardo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al riguardo viene in rilievo il comma 3-bis dell'art. 3 del D.Lgs. n. 216/2003 ai sensi del quale *“Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente”.*

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

Entrambe le disposizioni risultano violate nel caso di specie.

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

Duecento lire) qualunque problema lavorativo a tutti e 4 gli A.T.A. e all'istituto scolastico.
Anziché più economico fu la scelta di tenere il [REDACTED] in sede nella prospettiva di
diverrebbe controllarsi ed aiutare passo per passo, mano nella mano, nelle più elementari
attività informatiche che lo stesso avrebbe dovuto sapere compiere da solo (secondo la
norma [REDACTED] infatti, il [REDACTED] avrebbe avuto bisogno di assistenza da parte
dei colleghi "dal momento di poi a cambiarsi ad entrare nelle stampanti qualcosa
con una de loro via de seguire")

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

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

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

Fu quindi, una scelta scientemente discriminatoria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ricorrente nella fase cautelare).

P.Q.M.

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

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

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

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

Ravenna, 22 giugno 2021

Il Giudice
dott. Dario Bernardi



Tribunale di Milano

PRIMA CIVILE

Il Tribunale, nella persona del giudice unico Dott. Orietta Stefania Micciche'
ha pronunciato la seguente

ordinanza

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 7609/2019 R.G. promossa da:

con il patrocinio dell'avv. DE LUCA GAETANO e dell'avv.
LEGNANI BARBARA MONICA MANOLITA (LGNBBR72H46F205W), con
elezione di domicilio in VIA SPARTACO, 19 20135 MILANO, presso l'avv. DE
LUCA GAETANO

(C.F.) con il patrocinio dell'avv. DE
LUCA GAETANO e dell'avv. LEGNANI BARBARA MONICA MANOLITA
(LGNBBR72H46F205W), con elezione di domicilio in VIA SPARTACO, 19 20135
MILANO, presso l'avv. DE LUCA GAETANO

RICORRENTI

contro:

CAPAC POLITECNICO DEL COMMERCIO E DEL TURISMO, (C.F.
00947150157) con il patrocinio degli avv. PINTUCCI MASSIMO ALFREDO e
SALOMONE MARCO BENITO (SLMMCB68M20F205W), con elezione di
domicilio in VIA FATEBENEFRATELLI, 15 20121 MILANO, presso e nello studio
dell'avv. PINTUCCI MASSIMO ALFREDO;

Con ricorso ex artt. 3 L. 67/2006 e 28 D. Lgs. 150/2011 e 702 bis c.p.c., ritualmente
notificato, ' e , in proprio e in rappresentanza del figlio

- che gli stessi ricorrenti avevano formalizzato il 28.11.2018 la richiesta di convocazione del GLHO, che era rimasta senza esito;
- che CAPAC il 19.12.2018 aveva comminato la sospensione disciplinare del minore;
- che in occasione del colloquio intercorso il 20.12.2018 i medesimi ricorrenti avevano rinnovato la richiesta di convocazione urgente del GLHO;
- che il 08.1.2019 CAPAC aveva comunicato la decisione di espulsione definitiva del minore;
- che l'8.1.2019 il Preside aveva proceduto all'espulsione immediata di comunicando al minore che non era idoneo per il percorso di studi e che sarebbe stato punito dai genitori, al rientro a casa;
- che, nonostante l'intervento di LEDHA (Lega per i diritti delle persone con disabilità) e del Comune di _____, CAPAC non aveva riammesso a scuola _____.

I ricorrenti hanno indicato le condotte discriminatorie di CAPAC: nella riduzione delle ore di frequenza (discriminazione diretta), nella omessa convocazione del gruppo lavoro handicap e nella mancata adozione del piano educativo individualizzato per l'anno scolastico 2018/2019 (discriminazione indiretta), nella espulsione dalla scuola (discriminazione indiretta), nelle molestie poste in essere attraverso i reiterati provvedimenti disciplinari adottati nei confronti di _____.

I ricorrenti hanno chiesto in via cautelare: la riammissione di _____, la convocazione del GLHO e la redazione del PEI. Nel merito hanno chiesto che, accertato il carattere discriminatorio dei comportamenti tenuti da CAPAC, fosse ordinata la cessazione delle condotte discriminatorie, garantendo al minore adeguate risorse organizzative e figure di sostegno e che CAPAC fosse condannato al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali.

Con atto depositato l'8.4.2019 si è costituito CAPAC Politecnico del Commercio e del Turismo che ha preliminarmente eccepito la carenza di giurisdizione con particolare riguardo alle domande concernenti la riammissione a scuola del minore, la convocazione del gruppo di lavoro handicap e l'adozione del PEI.

Nel merito ha negato di aver posto in essere condotte discriminatorie e affermato:

- di aver interpellato ripetutamente gli operatori sanitari della ASL che tuttavia non poterono essere d'aiuto nella formazione del GLHO, perché la famiglia si era rivolta ad altri medici;
- di aver conferito con la psicologa _____ e la neuropsichiatra _____ che avevano riferito di non aver notizie della famiglia dal novembre 2017;
- di non essere stato posto nelle condizioni di intervenire per la costituzione del GLHO per responsabilità degli stessi ricorrenti che avevano smesso di consultare la dott. _____ sin dal 2017 e avevano messo in difficoltà la scuola nell'assistenza al minore;
- che il PEI per l'anno 2018/2019 era in fase di completamento ed era stato esibito nel corso dell'incontro tenutosi il 22.1.2019 presso la sede LEDHA;
- di aver commisurato e distribuito le 94 ore di sostegno in base a quanto stabilito dalla Nota esplicativa su paramento orario per allievi certificati con disabilità;
- che _____ aveva avuto anche nell'anno scolastico precedente (2017/2018), orario ridotto *al fine di gestire il suo comportamento (..) ha tempi di tenuta molto brevi ..con importante irruzione pulsionale nella prassi quotidiana*”;
- che la riduzione delle ore di frequenza, necessitata dalle difficoltà di concentrazione del minore, era stata pienamente concordata con i genitori, i quali avevano sottoscritto il PDP (Piano Didattico Personalizzato) per l'anno 2018/2019;
- che l'espulsione rientrava nell'ordinario e doveroso uso del potere disciplinare ed era stata adottata in conseguenza dei quotidiani comportamenti provocatori, scurrili e pericolosi di _____, che mettevano in pericolo l'incolumità degli altri studenti e del corpo docente (lancio di palline di carta compatte contro compagni e docenti, manomissione del pc della tutor, colluttazione con un compagno di classe, lancio di una lattina tagliente contro un compagno);
- di aver adottato tutti gli strumenti necessari per superare i problemi creati da _____;

Estratto da: MICROCUE ADIETTA STEFANIA Emanuela Dr. ABIDABEC S D A NIG C1 3 Carta# 8600979101145485140170059012

o di essere stato insignito del riconoscimento di ente virtuoso per la capacità di portare a successo l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e di accogliere 131 disabili nel suo corpo studentesco.

Ha negato che il Direttore della scuola avesse messo in atto alcuna "molestia".

Ha chiesto il rigetto delle domande cautelari eccependo la mancata indicazione del *periculum in mora*, nonché delle domande nel merito. In via subordinata ha altresì chiesto che in caso di accertamento di un danno patito dal minore, fosse accertata l'esclusiva responsabilità dei genitori e, in via ulteriormente gradata - in caso di condanna, il risarcimento fosse posto in via cumulativa e/o solidale con condanna dei ricorrenti a manlevare Capac.

All'udienza del 4.07.2019, i ricorrenti hanno rinunciato alle domande cautelari, rilevando come fosse venuto meno l'interesse alle stesse in considerazione dell'intervenuta conclusione dell'anno scolastico. I ricorrenti hanno altresì informato di aver iscritto al A.S.P. "G. ..." di ... Hanno precisato la permanenza dell'interesse all'accertamento della condotta discriminatoria e al risarcimento del danno.

1

Non pare superfluo accennare al quadro normativo di riferimento.

Con la L. 67/06 ("Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni") il legislatore ha inteso dare piena attuazione al principio costituzionale di pari dignità dei cittadini – art. 3 -, promuovendo la parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità al fine di garantire alle stesse il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali.

In applicazione di tale principio l'art. 2 vieta di porre in essere condotte discriminatorie in pregiudizio delle persone affette da disabilità. La stessa norma precisa che "*si ha discriminazione diretta quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga*" e che "*si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un*

atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone” (art. 2 commi 2 e 3 L. 67/06).

In tale contesto il diritto all'istruzione costituisce uno dei diritti fondamentali della persona e, con particolare riguardo ai soggetti disabili, l'ordinamento ha l'obbligo di assicurarne la fruizione attraverso specifiche misure di integrazione e sostegno idonee a garantire ai portatori di handicap la frequenza degli istituti d'istruzione (Corte Costituzionale sent. n. 215/87 e sent. n. 80/10).

L'Italia ha ratificato con L. 18/09 la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (13 dicembre 2006) che sancisce l'impegno degli Stati a garantire senza discriminazioni e su base di pari opportunità un sistema di istruzione inclusivo¹.

Il legislatore nazionale ha dato attuazione al precetto costituzionale - art. 38 III comma Costituzione - attraverso la L. 104/92 che *“detta i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata”* e, come sottolineato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 80 del 2010 e prima ancora nella sentenza n. 406 del 1992, *“è volta a perseguire un evidente interesse nazionale, stringente ed infrazionabile, quale è quello di garantire in tutto il territorio nazionale un livello uniforme di realizzazione di diritti costituzionali fondamentali dei soggetti portatori di handicaps”*.

Tra le norme *“finalizzate alla rimozione delle cause invalidanti, alla promozione dell'autonomia e alla realizzazione dell'integrazione sociale”*, la L. 104/92 garantisce al bambino e alla persona handicappata il diritto all'educazione e nelle sezioni di scuola materna, nelle classi comuni delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e nelle istituzioni universitarie

¹ art. 24 *“1. Gli Stati Parti riconoscono il diritto all'istruzione delle persone con disabilità. Allo scopo di realizzare tale diritto senza discriminazioni e su base di pari opportunità, gli Stati Parti garantiscono un sistema di istruzione inclusivo a tutti i livelli ed un apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita, finalizzati: a) al pieno sviluppo del potenziale umano, del senso di dignità e dell'autostima ed al rafforzamento del rispetto dei diritti umani, delle libertà fondamentali e della diversità umana;(..) c) a porre le persone con disabilità in condizione di partecipare effettivamente a una società libera.2. Nell'attuazione di tale diritto, gli Stati Parti devono assicurare che: (..) b) le persone con disabilità possano accedere su base di uguaglianza con gli altri, all'interno delle comunità in cui vivono, ad un'istruzione primaria, di qualità e libera ed all'istruzione secondaria; c) venga fornito un accomodamento ragionevole in funzione dei bisogni di ciascuno; d) le persone con disabilità ricevano il sostegno necessario, all'interno del sistema educativo generale, al fine di agevolare la loro effettiva istruzione; e) siano fornite efficaci misure di sostegno personalizzato in ambienti che ottimizzino il progresso scolastico e la socializzazione, conformemente all'obiettivo della piena integrazione.(..) 5. Gli Stati Parti garantiscono che le persone con disabilità possano avere accesso all'istruzione secondaria superiore, alla formazione professionale, all'istruzione per adulti ed all'apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita senza discriminazioni e su base di uguaglianza con gli altri. A questo scopo, gli Stati Parti garantiscono che sia fornito alle persone con disabilità un accomodamento ragionevole.”*

(art. 12), nonché attività di sostegno mediante l'assegnazione di docenti specializzati (art. 13 III co L. 104/92).

In particolare l'art. 12 co. 5 L. 104/1992 dispone che *“All'individuazione dell'alunno come persona handicappata ed all'acquisizione della documentazione risultante dalla diagnosi funzionale, fa seguito un profilo dinamico-funzionale ai fini della formulazione di un piano educativo individualizzato, alla cui definizione provvedono congiuntamente, con la collaborazione dei genitori della persona handicappata, gli operatori delle unità sanitarie locali e, per ciascun grado di scuola, personale insegnante specializzato della scuola, con la partecipazione dell'insegnante operatore psico-pedagogico individuato secondo criteri stabiliti dal Ministro della pubblica istruzione. Il profilo indica le caratteristiche fisiche, psichiche e sociali ed affettive dell'alunno e pone in rilievo sia le difficoltà di apprendimento conseguenti alla situazione di handicap e le possibilità di recupero, sia le capacità possedute che devono essere sostenute, sollecitate e progressivamente rafforzate e sviluppate nel rispetto delle scelte culturali della persona handicappata”*.

L'art. 5 del D.P.R. 24 febbraio 1994 definisce il PEI come *“documento nel quale vengono descritti gli interventi integrati ed equilibrati tra di loro, predisposti per l'alunno in situazione di handicap, in un determinato periodo di tempo, ai fini della realizzazione del diritto all'educazione e all'istruzione, di cui ai primi quattro commi dell'art. 12 della legge n. 104 del 1992”*.

L'art. 7 del D.lgs. 66/2017, recante modifiche all'art. 14 L. 328/2000, fissa la disciplina del PEI, prevedendo che questo: *“a) è elaborato e approvato dai docenti contitolari o dal consiglio di classe, con la partecipazione dei genitori o dei soggetti che ne esercitano la responsabilità, delle figure professionali specifiche interne ed esterne all'istituzione scolastica che interagiscono con la classe e con la bambina o il bambino, l'alunna o l'alunno, la studentessa o lo studente con disabilità nonché con il supporto dell'unità di valutazione multidisciplinare; b) tiene conto della certificazione di disabilità e del Profilo di funzionamento; c) individua strumenti, strategie e modalità per realizzare un ambiente di apprendimento nelle dimensioni della relazione, della socializzazione, della comunicazione, dell'interazione dell'orientamento e delle autonomie; d) esplicita le modalità didattiche e di valutazione in relazione alla programmazione individualizzata; e) definisce gli strumenti per l'effettivo svolgimento dell'alternanza scuola-lavoro, assicurando la partecipazione dei soggetti coinvolti nel progetto di inclusione; f) indica le modalità di coordinamento degli interventi ivi previsti e la loro interazione con il*

Progetto individuale; g) è redatto all'inizio di ogni anno scolastico di riferimento, a partire dalla scuola dell'infanzia, ed è aggiornato in presenza di nuove e sopravvenute condizioni di funzionamento della persona. Nel passaggio tra i gradi di istruzione, compresi i casi di trasferimento fra scuole, è assicurata l'interlocuzione tra i docenti della scuola di provenienza e quelli della scuola di destinazione; b) è soggetto a verifiche periodiche nel corso dell'anno scolastico al fine di accertare il raggiungimento degli obiettivi e apportare eventuali modifiche ed integrazioni.”. Quanto ai tempi, l'art. 3, comma 1, del D.P.C.M. n. 185 del 2006 prevede che il PEI vada redatto entro il 30 luglio di ogni anno², in conformità con quanto previsto per il profilo dinamico funzionale.

Il legislatore ha dunque previsto un procedimento, rimesso a un organismo composto da esperti (GLHO), volto alla formulazione di un piano educativo che, tenuto conto delle difficoltà e delle possibilità di recupero dell'alunno disabile, indichi anno per anno il numero delle ore di sostegno necessarie per consentire al disabile la fruizione del servizio educazione e istruzione, anche nell'ottica di sostenere, sollecitare e rafforzare progressivamente le capacità del disabile.

Il Piano educativo individualizzato rappresenta dunque un importante strumento di valutazione dell'alunno disabile, chiaramente finalizzato ad assicurare l'integrazione scolastica. Attraverso il PEI si pone in essere un primo concreto comportamento di considerazione del disabile e si pongono le basi per attivare gli strumenti necessari alla fruizione del servizio scolastico in condizione di parità con gli alunni normodotati.

La mancata attivazione delle procedure per l'adozione degli strumenti necessari a valutare le peculiari condizioni del singolo alunno disabile e a definire le sue esigenze di sostegno e assistenza nella fruizione del servizio educativo, costituisce dunque condotta contraria alle previsioni normative sopra richiamate, alle quali la scuola è obbligata a conformarsi, senza che sia invocabile dalla stessa alcuna discrezionalità nella gestione del pubblico servizio.

2

Ciò premesso va disattesa l'eccezione di carenza di giurisdizione del giudice ordinario.

² Eventualmente ed al massimo entro il 30 novembre, in forza degli accordi di programma, conclusi ai sensi dell'art. 13, comma 1, della legge n. 104 del 1992 (cfr. Consiglio di Stato Sez. VI sent. n. 2023 del 3.5.2017)

I ricorrenti hanno agito invocando la tutela offerta dall'art. 3 della legge n. 67/2006 e dall'art. 28 del D. L.vo n. 150/2011, deducendo quali condotte discriminatorie nei confronti del figlio disabile la mancata convocazione del Gruppo lavoro handicap, la mancata redazione del PEI per l'anno scolastico 2018/19, la riduzione del tempo scuola, provvedimenti disciplinari e molestie assunti nei confronti di

Appare del tutto evidente come i ricorrenti abbiano invocato il diritto allo studio, il diritto di i di non essere discriminato in ragione della propria disabilità e abbiano chiesto l'adozione di condotte obbligatorie per legge e svincolate da qualunque profilo di discrezionalità.

Si rammenta come la Corte Costituzionale (sentenza n. 204/2004) abbia ben chiarito che *“le controversie in materia di pubblici servizi rientrano nella giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo qualora si discuta, tra l'altro, di provvedimenti adottati dalla pubblica amministrazione nell'esercizio dei suoi poteri autoritativi”*.

Nel caso di specie ciò che viene in contestazione non sono le scelte adottate nel PEI, ma in radice la mancata adozione del Piano educativo. Non si versa dunque in tema di scelte discrezionali, ma di mancata adozione di strumenti obbligatori e di condotte concretamente discriminatorie.

E' pacifico che il quadro di tutela offerto dalle normativa antidiscriminatoria - costituzionale, nazionale e sovranazionale - configuri una specifica posizione di diritto soggettivo in favore del soggetto potenzialmente vittima delle discriminazioni (cfr. Cass. Sez. U, Ordinanza n. 3670/11 e Cass. Sez. U, Ordinanza n. 7186/11). Con specifico riferimento alla fruizione del servizio scolastico da parte di alunno disabile la Suprema Corte ha sottolineato: *“In attuazione dell'art. 34 Cost. e art. 38 Cost., comma 3, - che costituiscono attuazione dei principi fondamentali, di cui agli artt. 2 e 3 Cost., di pari dignità sociale e di eguaglianza sostanziale, con la solidarietà che funge da motore affinché le differenze di cui ciascuno è portatore non si trasformino in fattori di inferiorità e di esclusione - la L. 5 febbraio 1992, n. 104, all'art. 12, attribuisce al disabile il diritto soggettivo all'educazione ed all'istruzione nelle sezioni di scuola materna, nelle classi comuni delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e nelle istituzioni universitarie”*. (Cass. s.u. sent. n. 25011/14).

Come accennato, i ricorrenti hanno contestato a CAPAC la mancata convocazione del GLHO e la conseguente omessa predisposizione del PEI per l'a.s. 2018/2019 e indicato tali omissioni come comportamenti discriminatori.

A fronte di tale contestazione CAPAC – sul quale gravano gli oneri probatori di cui all'art. 28 D. L.vo n. 150/2011 - si è limitato ad affermare che i genitori di

non avrebbero sostanzialmente collaborato e avrebbero sottoposto il figlio alle cure di medici diversi da quelli che in precedenza lo avevano seguito.

Dalla documentazione depositata risulta che il 28 novembre 2018 i ricorrenti chiesero a CAPAC di poter prendere visione del P.E.I. predisposto per l'anno scolastico (doc. 8 ricorrenti). A tale richiesta fu risposto (prof. - 22 novembre 2018) che a ciò avrebbero provveduto non appena il PEI fosse stato ultimato (doc. 14 resistente).

Risulta, altresì, che il 20 dicembre 2018 - a seguito della sospensione disposta dalla scuola nei confronti di il 19 dicembre 2018 - i ricorrenti chiesero a CAPAC di provvedere a convocare con urgenza il GLHO al fine di redigere il PEI per l'a.s. 2018/2019 (doc.12 ricorrenti).

Non risulta che sia stato convocato il GLHO. In particolare nessuna prova adeguata è stata offerta da parte resistente in ordine all'asserita infruttuosa convocazione degli operatori sanitari.

Non risulta, altresì, che CAPAC abbia trasmesso il PEI 2018/2019 ai ricorrenti, né che abbia risposto alle richieste in tal senso formulate.

CAPAC ha sostenuto che le difficoltà di convocazione del GLHO andrebbero addebitate ai genitori di che non avrebbero collaborato e avrebbero sottoposto il figlio alle cure di medici diversi da quelli in precedenza lo avevano seguito.

Ha sostenuto di essere stato così nell'impossibilità di convocare il GLHO, intervenendo congiuntamente con tutti i soggetti indicati nell'art. 5 D.P.R. 24.02.1994 n. 381, in quanto la dott. (neuropsichiatra dell'Unopia cui era affidato), contattata da CAPAC, aveva comunicato in data 14 dicembre che l'ultimo incontro col minore risaliva al novembre del 2017 (doc. 5 resistente).



In tale omissione si identifica la condotta discriminatoria posta in essere da CAPAC che, così facendo ha di fatto pregiudicato la possibilità di integrazione scolastica di _____)

Da tali omissioni deriva l'illiceità anche delle ulteriori condotte pregiudizievoli addebitate come discriminatorie (riduzione del tempo scuola, sospensione ed espulsione).

La mancata attivazione da parte di CAPAC di tutti gli strumenti necessari ad una preventiva valutazione dell'alunno disabile, delle sue necessità e dei presidi che la scuola avrebbe eventualmente dovuto predisporre al fine di garantire, nei limiti del ragionevole accordamento, una proficua relazione tra l'alunno disabile e la scuola stessa ha posto in una condizione di svantaggio il minore, che non ha potuto fruire del servizio scolastico in condizioni di parità con gli studenti normodotati e che sono garantite da scelte personalizzate che tengano conto delle specifiche esigenze del soggetto portatore di handicap. Scelte che nel caso concreto non risultano essere state effettuate.

D'altra parte CAPAC non ha offerto alcun elemento che consenta di affermare che abbia predisposto tutte le misure necessarie ad un'assistenza sufficiente per il minore.

Quanto alla riduzione delle ore di permanenza a scuola, si rileva che contrariamente a quanto sostenuto da CAPAC -, in data 4.10.2018 i ricorrenti avevano sottoscritto il Piano Didattico Personalizzato (PDP) (cfr. doc. 15 resistente), contenente la riduzione di orario di frequenza da 6 a 4 ore giornaliere, ma la successiva ed ulteriore riduzione dell'orario da 4 a 3 ore giornaliere, comunicata via e-mail ai genitori in data 29.10.2018 (cfr. doc. 14 resistente), risulta priva di accettazione e dunque totalmente arbitraria.

In ogni caso la scelta di ridurre l'orario, in assenza della valutazione che avrebbe dovuto essere effettuata in sede di predisposizione o adeguamento del PEI, risulta priva di legittimazione e si traduce esclusivamente in una arbitraria riduzione dell'offerta scolastica in ragione della disabilità, come tale direttamente discriminatoria.

Nessun rilevanza può essere attribuita alla riunione svoltasi l'8.5.2019 - in corso di giudizio - in quanto volta ad approntare un rimedio celere e condiviso della controversia, con lo scopo di reinserire il prima possibile il minore nell'ambiente scolastico, garantendogli, dunque, tanto la continuità scolastica quanto la predisposizione

degli strumenti necessari ad una sua piena inclusione. Trattandosi di incontro successivo alle condotte censurate nessun rilievo può avere sulle stesse.

Con particolare riferimento alle sanzioni disciplinari, si osserva che l'incapacità della scuola di contenere e affrontare i comportamenti aggressivi ed intemperanti del minore - direttamente ascrivibili alla disabilità da cui è affetto - non può che essere posta in nesso con l'omessa predisposizione da parte di CAPAC delle misure necessarie ad assicurare un programma educativo plasmato sulle personali esigenze dell'alunno.

Capac ha molto insistito sulla condotta provocatoria, scurrile e violenta di [redacted], quasi come se si trattasse di un ragazzo normodotato particolarmente indisciplinato.

Se per un verso tale prospettazione non può essere condivisa, d'altra parte la corretta adozione degli strumenti previsti dal legislatore avrebbe non solo verosimilmente consentito a CAPAC di contenere e gestire le intemperanze dell'alunno in maniera efficace e costruttiva per [redacted], ma, in ultima analisi, avrebbe altresì escluso qualunque possibilità di censura a provvedimenti anche eventualmente pesanti - quali l'allontanamento - ove necessari per l'incolumità degli altri alunni o del corpo docenti.

Al contrario la mancata convocazione del GLHO e adozione del PEI non consente di ritenere legittima alcuna delle successive condotte adottate da CAPAC in campo sia didattico (riduzione del tempo scuola), che disciplinare (sospensione ed espulsione).

Va dunque affermata la natura discriminatoria della condotta omissiva di CAPAC, che non si è attivato per la convocazione del GLOH e per la redazione del piano educativo individualizzato, e delle ulteriori condotte di riduzione del tempo scuola e di sospensione ed espulsione dell'alunno. CAPAC è dunque obbligato al risarcimento del danno subito da I [redacted].

4.

I ricorrenti hanno chiesto il risarcimento del danno patrimoniale e di quello non patrimoniale.

4.1 Hanno in particolare allegato che [redacted] avrebbe sofferto per essere stato privato della possibilità di fruire del percorso formativo e per i numerosi provvedimenti di

esclusione e sospensione subiti e per la sensazione di essere inadeguato al contesto formativo.

Appare del tutto verosimile che la riduzione dell'offerta scolastica - sino alla sua totale sottrazione - congiuntamente ai numerosi provvedimenti disciplinari (allontanamenti, sospensioni) abbiano ingenerato nel minore uno stato di sofferenza connesso alla impossibilità di rapportarsi con i coetanei in un contesto di attività pratiche e formative, nonché abbia alimentato eventuali sentimenti di inadeguatezza rispetto alle richieste sociali che in considerazione della disabilità psichica di cui soffre risulta particolarmente rilevante.

In questi termini accertato il danno non patrimoniale subito da [redacted], si ritiene di liquidare, con valutazione equitativa e necessariamente prudentiale, tale danno nella complessiva somma di € 8.000,00 in moneta attuale.

CAPAC – Politecnico del Commercio e del Turismo, in persona del rappresentante legale pro tempore, va dunque condannato a risarcire a [redacted] a titolo di danno non patrimoniale la somma complessiva di € 8.000,00, oltre interessi legali da oggi al saldo.

4.2 Quanto al danno patrimoniale, chiesto a ristoro della mancata conclusione dell'a.s. 2018/2019 a seguito dell'espulsione e alla prospettata perdita di un anno lavorativo, nulla può essere riconosciuto in mancanza di elementi probatori adeguati.

Quello richiesto dai ricorrenti rientra nell'ipotesi di danno futuro.

Va rammentato che la liquidazione equitativa del danno patrimoniale, ai sensi degli artt. 2056 e 1226 cod. civ., richiede comunque la prova, anche presuntiva, circa la certezza della sua reale esistenza, prova in difetto della quale non vi è spazio per alcuna forma di attribuzione patrimoniale. Occorre pertanto che dagli atti risultino elementi oggettivi di carattere lesivo, la cui proiezione futura nella sfera patrimoniale del soggetto sia certa, e che si traducano in un pregiudizio economicamente valutabile ed apprezzabile, che non sia meramente potenziale o possibile, ma che appaia invece - anche semplicemente in considerazione dell'*id quod plerumque accidit* - connesso all'illecito in termini di certezza o, almeno, con un grado di elevata probabilità. (in tal senso cfr. Cass. n. 17677/09)

Mancano nel caso di specie quegli elementi di certezza della reale esistenza del danno patrimoniale - in particolare che, ove completato il ciclo formativo - avrebbe trovato immediatamente impiego - che costituiscono il presupposto per la risarcibilità del danno futuro.

La domanda di risarcimento del danno patrimoniale va dunque respinta.

5.

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

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, definitivamente pronunciando, rigettata ogni altra domanda ed eccezione, così decide:

1. accerta la condotta discriminatoria tenuta da CAPAC – Politecnico del Commercio e del Turismo nei confronti di _____;
2. condanna CAPAC – Politecnico del Commercio e del Turismo, in persona del legale rappresentante pro tempore, a risarcire il danno non patrimoniale subito da _____ e a corrispondere ai ricorrenti nella loro qualità di esercenti la potestà _____ -la somma di € 8.000,00, oltre interessi legali da oggi al saldo effettivo;
3. condanna CAPAC – Politecnico del Commercio e del Turismo, in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare le spese processuali sostenute da _____ liquidate in € 4.800,00 per compensi, oltre al rimborso delle spese generali pari al 15% e oneri di legge.

Si comunichi.

Milano, 18 febbraio 2020

La giudice

Orietta Stefania Miccichè

Erimoto, Dr. MICCICHÈ ORIETTA STEFANIA EMOSSO Dr. ADIDIADECA S D A NIC CA 9 Cordini# 86704970/101454521017000002/3





REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

La dott.ssa Francesca Saioni, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel procedimento iscritto al n. 8115/2019 R.G. Lav., promosso con ricorso in opposizione ex art. 51 e segg. L. 92/2012 ritualmente notificato da

.....

rappresentata e difesa dall'avv. Teo Quarzo, presso il cui studio in Milano, via Mascheroni n. 29, ha eletto domicilio,

OPPONENTE

contro

.....
rappresentato e difeso dagli avv.ti Barbara Legnani e Gaetano De Luca, presso il cui studio in Milano, piazza Duomo n. 20, ha eletto domicilio,

OPPOSTO

Oggetto della causa: opposizione a licenziamento

All'udienza del 12 febbraio 2020 i procuratori delle parti discutevano come in atti.

FATTO E DIRITTO





Con ricorso ritualmente notificato, _____ ha proposto opposizione avverso l'ordinanza ex art. 1 comma 48 L. 92/2012 in data 23 luglio 2019 (n. 19064/2019 – n. 5772/2019 R.G.) che – all'esito di giudizio svoltosi in contumacia della medesima odierna opponente – aveva accolto la domanda volta ad accertare l'illegittimità del licenziamento irrogato a _____ : per avvenuto superamento del periodo di comporta.

L'opponente ha chiesto di *"revocare e/o comunque di riformare integralmente"* la predetta ordinanza, dichiarando la legittimità del licenziamento.

Si è costituito ritualmente l'opposto, contestando l'iniziativa avversaria di cui ha chiesto il rigetto, con conseguente conferma dell'ordinanza gravata. Fallita la conciliazione, la causa è stata ritenuta matura per la decisione senza necessità di incumbenti istruttori in quanto vertente su questione di diritto.

Ciò posto, il primo motivo di opposizione consiste nell'affermata legittimità del licenziamento per effettivo superamento del comporta, nel cui conteggio sono stati inclusi tutti i giorni di malattia e infortunio patiti dal lavoratore.

Si rammenta che l'ordinanza opposta, muovendo dalle documentate condizioni di disabilità del signor _____ (ai sensi dell'art. 3 comma 1 L. 104/92) e dalla sussistenza di patologie invalidanti certificate, aveva individuato un nesso causale tra le stesse e una parte consistente della assenze per malattia, censurando il fatto che la società datrice di lavoro avesse effettuato un conteggio neutro dei giorni di malattia, senza considerare le assenze dovute all'accertata disabilità.

L'opponente lamenta, da parte del giudice di prime cure, una erronea interpretazione della legge in materia, richiamando a supporto della sua





tesi due pronunce della Corte di Giustizia secondo le quali un licenziamento per malattia, anche di un portatore di handicap, non è direttamente discriminatorio (rif. sent. Grande Sezione 11/07/2006, causa n. 13/05 e 11/04/2013 cause n. 335 e 337/11).

L'opponente eccepisce, in particolare, che secondo le predette pronunce della Corte di Giustizia *"la Direttiva 2000/78 non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili"*.

L'argomento risulta tuttavia non pertinente.

Si osserva, da un lato, che il signor ... non è stato licenziato in quanto *"individuo non competente, non capace o disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione"*.

Al contrario, il ricorso è stato accolto in quanto il licenziamento risulta irrogato in violazione del divieto di discriminazione indiretta e dell'obbligo di assicurare soluzioni *"appropriate per i disabili"*.

I punti salienti della citata Direttiva 2000/78/CE – *"quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"* – rammentano come *"la messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro [abbia] un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap"* (Sedicesimo Considerando), come *"il divieto di discriminazione [non debba] pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone... avente determinati handicap..."* (Ventiseiesimo Considerando), come *"nella sua raccomandazione 86/379/CEE del 24 luglio*





1986 concernente l'occupazione dei disabili nella Comunità, il Consiglio [abbia] definito un quadro orientativo in cui si elencano alcuni esempi di azioni positive intese a promuovere l'occupazione e la formazione di portatori di handicap, e nella sua risoluzione del 17 giugno 1999 relativa alle pari opportunità di lavoro per i disabili, [abbia] affermato l'importanza di prestare un'attenzione particolare segnatamente all'assunzione e alla permanenza sul posto di lavoro del personale e alla formazione e all'apprendimento permanente dei disabili" (Ventisettesimo Considerando).

Sicché, "sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio... le persone portatrici di un particolare handicap... 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" (art. 2, lett. b, Direttiva 2000/78/CE).

Quanto al rapporto tra disabilità e malattia, la medesima Corte di Giustizia ha chiarito che "la nozione di "handicap" va intesa come un limite che deriva, in particolare, da minorazioni fisiche, mentali psichiche e che ostacola la partecipazione della persona considerata alla vita professionale", e che "utilizzando la nozione di "handicap" all'art. 1 della direttiva di cui trattasi, il legislatore ha deliberatamente scelto un termine diverso da quello di "malattia".

La Corte ha escluso "un'assimilazione pura e semplice delle due nozioni", precisando che "perché una limitazione possa rientrare nella nozione di





"handicap" deve quindi essere probabile che essa sia di lunga durata" e che abbia l'attitudine a incidere od ostacolare la vita professionale per un lungo periodo (Corte Giustizia, *Navas vs. Eurest Colectividades SA*, C-13/05). A tale nozione deve farsi riferimento poiché, come rammentato dallo stesso Giudice Europeo, *"dall'imperativo tanto dell'applicazione uniforme del diritto comunitario quanto del principio di uguaglianza discende che i termini di una disposizione di diritto comunitario che non contenga alcun espresso richiamo al diritto degli Stati membri per quanto riguarda la determinazione del suo senso e della sua portata devono di norma essere oggetto nell'intera comunità di un'interpretazione autonoma e uniforme da effettuarsi tenendo conto del contesto della disposizione e della finalità perseguita dalla normativa di cui trattasi"* (Corte Giustizia, *Navas vs. Eurest Colectividades SA*, C-13/05, cit.).

Sicché, sotto un profilo di ordine generale, se deve escludersi che possa essere richiamato il divieto di discriminazione fondata sull'*handicap* non appena si manifesti una qualunque malattia, di *handicap* può invece parlarsi ogniqualvolta la malattia sia di lunga durata e abbia l'attitudine a incidere negativamente sulla vita professionale del lavoratore (cfr. Tribunale di Milano, 11 febbraio 2013).

Ai fini della maturazione del comportamento del dipendente disabile, il computo delle assenze per malattia connesse alla specifica condizione di disabilità costituisce discriminazione indiretta, in quanto *"prassi... o un comportamento apparentemente neutri"* che, tuttavia, mette *"le persone portatrici di handicap... in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone"* (art. 2, co. 1, lett. b), D. Lgs. 216/2003).

L'assunto attore circa l'assoluta equiparabilità della condizione del lavoratore invalido con quella del lavoratore non disabile ma affetto da



malattia e, quindi, della possibilità di applicare ai primi la medesima – indistinta – disciplina in materia di comportamento si palesa, a parere di scrive, erroneo.

Così procedendo, si finisce, infatti, per regolare nel medesimo modo due situazioni radicalmente e sostanzialmente differenti, violando il principio di uguaglianza sostanziale e, prima ancora, dando luogo – appunto - a una discriminazione indiretta.

Ciò in quanto i lavoratori invalidi sono soggetti portatori di uno specifico fattore di rischio che ha quale ricaduta più tipica, connaturata alla condizione stessa di disabilità, quella di indurre sia la loro necessità di assentarsi più spesso per malattia sia di ricorrere, in via definitiva o per un protratto periodo di tempo, a cure.

Di qui, necessariamente, l'esigenza di interpretare la disciplina in materia di comportamento in una prospettiva di salvaguardia dei lavoratori che, portatori di disabilità, si trovano in una condizione di oggettivo e ineliminabile svantaggio.

La norma contrattuale che quantifica in 18 mesi (eventualmente prorogabili a 20) nel quadriennio mobile, i giorni di assenza ai fini del comportamento e che quindi rende legittima la risoluzione del rapporto di lavoro - non può trovare applicazione nel caso di specie in quanto sarebbe causa di una discriminazione indiretta : pur essendo una disposizione di per sé neutra essa pone il portatore di handicap – in questo caso il ricorrente - in una condizione di particolare svantaggio rispetto agli altri lavoratori. E' infatti evidente che il portatore di handicap è costretto ad un numero di assenze di gran lunga superiore rispetto al lavoratore che limita le proprie assenze ai casi di contingenti patologie che hanno una durata breve o comunque limitata nel tempo. E' per tali soggetti che il termine di





comporto è evidentemente previsto. Sicché una interpretazione della norma contrattuale rispettosa dei principi affermati dalla direttiva 2000/78, dal decreto legislativo 2016/03 e dalla sentenza della Corte di Giustizia prima esaminati deve fare escludere dal computo del termine per il comportamento i periodi di assenza che trovino origine diretta nella patologia causa dell'handicap.

A tale conclusione era peraltro pervenuta la Corte di Giustizia con la sentenza del 2013 richiamata, a proposito di un termine di preavviso di 120 giorni (punto 76 della sentenza): *"In proposito, va osservato che un lavoratore disabile è maggiormente esposto al rischio di vedersi applicare il periodo di preavviso ridotto di cui all'articolo 5, paragrafo 2, della FL rispetto ad un lavoratore non disabile. Infatti...rispetto ad un lavoratore non disabile un lavoratore disabile è esposto al rischio ulteriore di una malattia collegata al suo handicap. Pertanto, egli corre un rischio maggiore di accumulare giorni di assenza per malattia e, quindi, di raggiungere il limite dei 120 giorni contemplato dall'articolo 5, paragrafo 2, della FL. Pertanto, appare evidente che la norma dei 120 giorni prevista da tale disposizione è idonea a svantaggiare i lavoratori disabili e, dunque, a comportare una disparità di trattamento indirettamente basata sull'handicap ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78". E' infatti evidente che il portatore di handicap aggiunge, ai normali periodi di malattia che subisce per cause diverse dall'handicap, quelle direttamente collegate a quest'ultimo: ma una parità di trattamento tra lavoratori esige che solo con riferimento alle prime i lavoratori portatori di handicap e tutti gli altri siano sottoposti al limite temporale del comportamento".*

L'ordinanza opposta ha acclarato proprio la sussistenza, nel caso concreto, di una discriminazione di tipo indiretto, come si evince chiaramente in più punti della motivazione cui integralmente si rimanda





L'opponente si duole poi del fatto che il giudice di prime cura abbia espresso una valutazione "*atomistica ... relativa alla sola norma collettiva censurata (il termine di comparto fissato dal CCNL senza distinzione tra abili e diversamente abili)*".

Anche tale difesa non pare cogliere nel segno.

Si osserva infatti che l'ordinanza opposta non entra nel merito della contrattazione collettiva, con specifico riferimento al profilo della congruità del termine fissato per il comparto, termine la cui individuazione è rimessa alla contrattazione stessa.

Piuttosto, tenuto conto di giurisprudenza costante, il giudice di prime cure ha solo rilevato l'effetto discriminatorio che l'applicazione uniforme e indistinta delle modalità di calcolo del comparto rischierebbe di procurare ai soggetti con disabilità.

Il giudice sostiene la propria tesi evidenziando che le pronunce giurisprudenziali richiamate dal giudice della fase sommaria non sarebbero state "*relative neanche al CCNL applicato a questa fattispecie*" e che il Tribunale avrebbe, invece, avuto l'obbligo di valutare il CCNL in relazione "*al caso concreto, dovendo avere riguardo a tutto il complesso della disciplina collettiva, aziendale o individuale, determinata a riposizionare situazioni di svantaggio del disabile malato*". In particolare, come anche sostenuto in sede di discussione, il CCNL qui applicabile prevede un termine di comparto molto ampio, come sopra rammentato, tenuto conto del fatto che i dipendenti del comparto Sanità, lavorando in ambienti e con soggetti a rischio, sono esposti a maggiore morbilità.

Si valuta tuttavia che il profilo non sia conferente ai fini della presente decisione.





A prescindere dalla congruità o meno del termine (profilo, lo si ribadisce, nemmeno affrontato sede decisoria), va ribadito che le norme contrattuali in tema di comparto, pur costituendo disposizioni di per sé neutre e del tutto legittime, non possono trovare applicazione indistinta anche nei confronti di chi, a causa di patologie invalidanti, si troverebbe più esposto al rischio di malattia e, quindi, di licenziamento.

Invero, l'indebita parificazione di *"due situazioni radicalmente e sostanzialmente differenti"* (quella del lavoratore invalido e quella del collega privo di disabilità) violerebbe *"il principio di uguaglianza sostanziale e, prima ancora "*, darebbe luogo *"a una discriminazione indiretta "*. *"... i lavoratori invalidi sono soggetti portatori di uno specifico fattore di rischio che ha quale ricaduta più tipica, connaturata alla condizione stessa di disabilità, quella di determinare la necessità per il lavoratore sia di assentarsi più spesso per malattia sia di ricorrere, in via definitiva o per un protratto periodo di tempo, a cure periodiche"*.

Trattasi di una valutazione che prescinde dall'ampiezza del termine del comparto, in sé.

Inconferenti risultano peraltro i precedenti citati, sul punto, dall'opponente.

In particolare, Cass. n. 7037 del 2011, riguarda la mobilità dei tempi per esercitare il diritto alla risoluzione; Cass. n. 14633/2006 e Cass. 5978/98 l'inclusione dei giorni non lavorativi nel computo della malattia; Cass. n. 2624/1996 riguarda la legittimità del comparto per sommatoria e la congruità dei limiti interni ed esterni. Nulla a che vedere, dunque, con l'esigenza espressa in tema di tutela antidiscriminatoria e comparto, che soppesa *l'equiparabilità della condizione del lavoratore invalido con quella del*





lavoratore non disabile, ma affetto malattia" e, la erroneità "di applicare ai primi la medesima — indistinta — disciplina in materia di comparto ". Ciò in una prospettiva di salvaguardia dei lavoratori che a causa della loro condizione di disabilità, si trovino in condizioni di oggettivo svantaggio. Ciò a prescindere dalla durata del termine, ma solo sul solco di un approccio comparativo teso a evitare che il trattamento neutro di fattispecie diverse pregiudichi i soggetti a rischio (categorie tassativamente individuate), destinatari della speciale tutela.

sviluppa la propria argomentazione menzionando anche i molteplici benefici che la legge nazionale e la contrattazione collettiva, nazionale e aziendale, accorderebbero a tutela delle persone con disabilità, a partire dalla L. n. 104/92. Alla luce di tali molteplici benefici, l'applicazione neutra del termine di comparto non dovrebbe ritenersi discriminatoria perché i lavoratori invalidi già beneficiano, anche ai sensi del CCNL, di misure idonee "a riposizionare situazioni di svantaggio del disabile malato ".

L'assunto non appare condivisibile.

E' pacifico che il lavoratore non abbia diritto ad alcuno dei benefici citati da controparte atteso che il 46% di invalidità assicura solo il diritto di iscrizione nelle liste di collocamento obbligatorio.

Il signor è pacificamente affetto da una patologia psichiatrica che lo rende particolarmente fragile ed esposto a fattori di stress: nessuna delle misure previste a favore, ad esempio, di lavoratori tossico-dipendenti, alcolizzati o portatori di patologie oncologiche può essere qui validamente invocata.

Né si potrà negare che, nel caso concreto, non sia stato cercato alcun



accomodamento ragionevole, quale sarebbe stato – in ragione della condizione di svantaggio del signor Re, rispetto ai colleghi non disabili - non conteggiare nel periodo di comporto i periodi di malattia derivanti dalla sua condizione di disabilità.

In sede di discussione, la difesa dell'_____ opponente si è più volte soffermata sul fatto che il dipendente mai ha, sin qui, avanzato richiesta di permessi non retribuiti o di aspettativa finalizzati alla cura della sua patologia non offrendo nemmeno riscontro di un percorso terapeutico pregresso e in atto, condotta questa da ritenere, in qualche modo, negligente.

Se è pacifico che il lavoratore non abbia avanzato richiesta alcuna del genere predetto, avvalendosi sempre e solo, all'occorrenza, di malattia, è vero altresì che nessuna censura è stata mossa, prima della discussione, circa la mancanza di prova della sottoposizione del signor _____ a percorsi terapeutici.

L'argomentazione difensiva è quindi da ritenere nuova e come tale inammissibile, anche considerato che la difesa del lavoratore non ha avuto la possibilità di instaurare un valido contraddittorio sul punto.

_____ sostiene poi che nessuna normativa impone al datore di lavoro di avvisare il lavoratore in prossimità dello scadere del periodo di comporto.

L'assunto è corretto ma si osserva che nel caso concreto il lavoratore ha censurato l'omessa proposta, da parte dell'Istituto, tenuto conto della condizione di disabilità, di accomodamenti ragionevoli; proposta che risulta del tutto slegata da eventuali richieste del lavoratore, rappresentando piuttosto un principio di applicazione generale finalizzato



ad evitare che prassi o comportamenti neutri, riconducibili alla generalità dei lavoratori, possano concretamente avere effetti svantaggiosi nei confronti delle persone con disabilità.

Infatti, la stessa giurisprudenza richiamata in atti per sostenere l'inesistenza di un "*obbligo di avviso*" sul comparto, si riferisce a persona normodotata e priva di disabilità, contrariamente al caso concreto.

Un ulteriore profilo di censura dell'ordinanza attiene - contrariamente a quanto imposto dall'art. 2, c. 2, lett. a) i) della Direttiva UE 78/2000 - la ritenuta omessa verifica che la disposizione apparentemente neutra (la regola del CCNL che prevede un periodo di comparto applicabile a tutti, lavoratori con disabilità e non) persegua una finalità legittima, nonché se i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e davvero necessari (v. pag. 32 ricorso).

In relazione a ciò, si osserva, da un lato, che effettivamente la Direttiva n. 78/2000 consente di non ritenere indirettamente discriminanti le prassi o i criteri che perseguano una finalità legittima (come il contrasto all'assenteismo).

D'altro canto, però, la discriminazione vietata non viene meno se tale finalità è perseguita attraverso strumenti inappropriati e non necessari.

Ne consegue che ogni qualvolta si debba valutare l'effetto indirettamente discriminante di una prassi o di una regola datoriale, non ci si può limitare a verificare se il datore di lavoro persegua una legittima finalità, dovendosi anche accertare se i mezzi impiegati siano davvero necessari e appropriati al perseguimento della stessa.

Nel caso di specie, il contrasto all'assenteismo (finalità indubbiamente legittima) potrebbe essere affrontato con altri strumenti (incremento dei





controlli mediante il medico fiscale o anche riducendo il periodo di
comporto), ma non certo mantenendo un periodo di comportamento che – a
prescindere dall'ampiezza - non tenga conto dell'oggettiva diversità tra
lavoratori con e senza disabilità (anche inferiori al 100%, non di origine
oncologica o derivanti da stati di dipendenza).

Quindi, la condotta indirettamente discriminatoria posta in essere dalla
società opponente non può trovare una causa di giustificazione nella sola
finalità legittima perseguita, in quanto lo strumento scelto (termine di
comporto applicabile indifferentemente anche per i periodi di malattia
dovuti alla disabilità di un lavoratore) si palesa inappropriato e non
necessario: negare un'applicazione differenziata del termine di comportamento
non contrasterebbe infatti l'assenteismo dei lavoratori normodotati
(che non subirebbero l'effetto di tale applicazione neutra), né
contrasterebbe l'assenteismo del personale in condizioni di disabilità, a
meno di ritenere in modo pregiudiziale e quindi discriminatorio che la
loro maggiore morbilità sia solo motivata da altri fattori, non correlati alla
loro patologia.

Alla luce di quanto precede, l'opposizione deve essere respinta con
integrale conferma dell'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) rigetta l'opposizione confermando integralmente l'ordinanza n.
19064/2019 – n. 5772/2019 R.G. in data 23 luglio 2019;
- 2) condanna l'opponente al pagamento delle spese di lite sostenute
dall'opposto, liquidate in euro 6.500,00 per compensi, oltre al





rimborso spese generali al 15%, IVA e CPA.

Sentenza provvisoriamente esecutiva *ex lege*.

Milano, 24 febbraio 2020

Il giudice

Francesca Saioni

