



Tribunale Aosta - Sez. Lavoro; Sent. del 28.09.2011

Condannata l'ASL al risarcimento della dipendente definita "piccolina" dal dirigente della struttura

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

A) NATURA DELLA CAUSA cessazione condotte discriminatorie e risarcimento danni.

B) MOTIVI, IN FATTO ED IN DIRITTO, DELLA DECISIONE

La ricorrente è soggetto portatore di handicap in servizio presso l'USL quale biologa, e in particolare presso il Laboratorio Analisi della convenuta.

Sostiene la Be. di essere stata oggetto da parte del Dirigente la struttura ove è assegnata (Dr. Di.) di una serie di condotte di carattere discriminatorio.

Quanto affermato ha trovato sostanziale riscontro nelle risultanze delle prove testimoniali.

Quasi tutti i testi escussi hanno intanto dichiarato che la donna veniva definita "piccolina" dal Dr. Di.

Sembra di comprendere che l'appellativo era pronunziato in modo benevolo, e non con la specifica finalità di offendere la ricorrente.

Nella realtà, la Be. è persona che, a causa del suo handicap, ha bassissima statura.

E' quindi di pessimo gusto richiamare - pur se mai ciò fosse soggettivamente fatto con animo benevolo - quello che per la ricorrente è un grave handicap, così di fatto evidenziando una difficoltà della Be.

Tra l'altro non tutti i testi hanno recepito l'appellativo come una sorta di vezzeggiativo: la teste Ma. ha infatti dichiarato che le sembrava che il Di. intendesse mettere in evidenza che, a causa della sua altezza, la ricorrente non poteva fare quello che fanno tutti gli altri biologi, mentre la teste Si. ha affermato che l'appellativo veniva pronunziato con aria leggermente sorridente, suscettibile di fraintendimenti, tanto che mai le colleghe rispondevano al Dirigente ripetendo l'appellativo "piccolina".

Giustamente ha osservato la difesa della Be. che tutti gli altri dipendenti (salvo la Ma., talvolta chiamata "Gi." talvolta "piccolina") non ricevevano appellativi collegati con loro caratteristiche fisiche: tutti - grassi, magri, alti, canuti, pelati, etc. venivano chiamati - con scarsa fantasia - Gi. o Gi. E' ancor più chiaro, a questo punto, che elaborare un nomignolo collegato con le caratteristiche fisiche proprio nei (soli) confronti di chi ha tali caratteristiche a causa di un handicap è atto certamente idoneo a ledere l'integrità morale del soggetto, ponendolo in una situazione umiliante.

La teste Ru., che ha dichiarato di essere emotivamente coinvolta nella causa (ma che non per questo deve essere ritenuta inattendibile) da un lato ha dichiarato di aver ricevuto le confidenze della Be. sui fatti capitolati dalla stessa, ma - più specificamente - ha dichiarato di aver personalmente udito il Di. dire, facendosi sentire anche dalla stessa Be., che c'era da aver paura quando la stessa era adibita alle urgenze.

La circostanza è stata confermata dalla teste Si. e dal teste Mo., tutti informati direttamente.

E' ben vero che la teste Si. e la teste Al. hanno dichiarato che queste osservazioni, con tono faceto, venivano fatte anche ad altri dipendenti: peraltro, se già non è in via generale lecito canzonare i dipendenti sul luogo di lavoro, salvo che specialissimi rapporti personali non possano giustificare il fatto, men che meno ciò è consentito nei confronti di un soggetto portatore di handicap, che non risulta certo in rapporti di speciale familiarità col Di.

E' poi risultato con chiarezza che la teste non è stata resa edotta dell'opportunità di frequentare alcuni corsi pur attinenti specificamente la sua attività professionale, o comunque di suo interesse: la teste Ru. ha ricordato che la Be. non era stata nemmeno informata della possibilità di prendere conoscenza di un macchinario peraltro specificamente relativo alla sua attività, mentre la medesima teste, unitamente al teste Mo., ha dichiarato che la Be. non era nemmeno stata informata (unitamente ad altri) di un corso diretto a migliorare le inter relazioni tra i dipendenti.

Anche in questo caso si tratta di comportamenti oggettivamente idonei a ledere l'integrità morale della ricorrente che, a fronte di tali trascuratezze ed omissioni, pur se esse non fossero volontarie, ben poteva vedere un atto di discriminazione, tanto più se compiuto da colui che affettuosamente la chiamava piccolina con riferimento al suo handicap e che, sempre affettuosamente, le diceva di aver paura quando era addetta alle urgenze.

La teste Ru., confermata nella sostanza dalla teste Si., ha poi dichiarato che il Di. aveva affermato che la ricorrente, nel vincere il concorso, aveva di fatto rubato il posto ad un'altra persona più abile, cioè in grado, per la sua statura, di arrivare dappertutto, tanto che, secondo il Dirigente, più opportunamente la Be. avrebbe dovuto essere assunta in soprannumero.



Le dichiarazioni rese dai testi citati dalla ricorrente sono, tra l'altro, confermate da quanto da questi dichiarato alla P.G. in sede di procedimento penale e dagli altri colà escussi.

Deve quindi concludersi che l'USL è responsabile di quanto verificatosi ad opera di un suo Dirigente, come tale inserito nella struttura organica dell'azienda resistente in una posizione apicale, sicché ben può affermarsi che la USL convenuta ha mantenuto condotte del tutto inadeguate a tutelare l'integrità e la personalità morale della ricorrente, violando, al tempo stesso, l'art. 2087 c.c. e il D.lgs. 216/2003.

Sarebbe, tra l'altro, e pacificamente, onere del datore di lavoro provare di aver fatto tutto il possibile per evitare i fatti dannosi de quibus.

Viceversa, non può che rilevarsi che la Be. risulta essere stata fatto oggetto quanto meno di costanti facezie grossolanamente collegate con la propria condizione fisica, e di considerazioni relative ad una sua presunta inadeguatezza in relazione alla statura, nella sostanza creando una situazione di sofferenza e di discriminazione a carico di una persona che si è vista ricordare di continuo la propria condizione di diversamente abile e che è più o meno apertamente stata indicata come inadeguata a cagione di ciò.

Devono dunque pronunziarsi i provvedimenti di cui in dispositivo.

La violazione dell'art. 2087 c.c. e del D.lgs. 216/2003 da parte della resistente hanno certamente prodotto un danno morale a carico della Be.

Sono tra l'altro in atti alcuni certificati medici che attestano stress psicofisico lavorativo e stato di agitazione da diverbio.

I fatti, anche così come accertati nella presente sede, costituirebbero, tra l'altro, quanto meno il reato di molestie (art. 660 c.p.), rispetto al quale non è necessario il dolo.

Vi è quindi ogni presupposto per pronunziare la condanna al risarcimento del danno a favore della ricorrente.

Esso può essere equitativamente liquidato in Euro 5.000, somma che appare adeguata ai fatti commessi e alle loro conseguenze.

C) LE SPESE

Le spese, liquidate in dispositivo, vanno poste a carico della USL soccombente.

P.Q.M.

A) Dichiaro che nei confronti di Be.Ba. l'USL convenuta, attraverso la persona fisica del Dr. Di., responsabile del Laboratorio analisi presso il quale presta la propria attività la ricorrente, ha mantenuto condotte inadeguate a tutelare l'integrità morale della ricorrente, producendosi nei di lei confronti quanto meno in considerazioni apparentemente facete ma nella realtà tali da essere intese come inopportune e discriminatorie;

B) Ordina all'USL convenuta di astenersi, attraverso i propri dipendenti, dal porre in essere qualsiasi condotta che, riferita anche latu sensu alle condizioni fisiche della ricorrente, possa essere percepita come irrispettosa o discriminatoria, evitando anche ogni forma di ironia di qualsiasi genere;

C) Condanna l'USL resistente a risarcire il danno patito dalla ricorrente, liquidato in via equitativa in Euro 5.000;

D) Pone a carico della resistente le spese di giudizio, liquidate in Euro 3.000 complessivi, + IVA e cassa

Visto l'art. 53 cpv. d.l. 25.6.2008 n. 112.

Indica in gg. 15 il termine per il deposito della motivazione.