

altre (v. Cass. sez. VI-L ord. 28/03/2009, n. 12209), per le quali il ricorso è inammissibile per natura pregiudiziale (v. in questo senso Cass. sez. un. 9936/14).

Con ricorso ex art. 28 d. lgs. 150/11, depositato il 28.02.2025, Iacovacci Antonella conveniva in giudizio dinanzi all'intestato Tribunale il Ministero dell'Istruzione e del Merito, anche nelle sue articolazioni territoriali, al fine di sentire accogliere le seguenti conclusioni:

- “1- di accertare la discriminazione subita dalla ricorrente per la sua disabilità per la mancata adozione dei reasonable accommodations ex art. 2, 4° alinea, della Convenzione ONU sulla disabilità del 2006, ratificata dall'Italia con la L. 18/2009;*
- 2- di ordinare ai resistenti la cessazione immediata della condotta discriminatoria e adottare il piano di rimozione della discriminazione, con contestuale disapplicazione del Regolamento interno e di tutti gli atti e provvedimenti amministrativi discriminatori;*
- 3- di ordinare ai resistenti l'adozione degli adattamenti ragionevoli consentendo alla ricorrente di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto in full-time sino a mutamento dello stato di salute compatibile con le prestazioni in presenza presso l'abituale sede di lavoro ritenere e, per l'effetto, dichiarare il diritto della ricorrente a vedersi riconosciuto, ai fini del compimento del periodo di prova di 6 mesi di lavoro effettivo, il diritto di svolgere attività lavorativa con le forme del lavoro agile senza rientri;*
- 4- condannare i resistenti alla sanzione pecuniaria di cui ai commi 5 a 7 dell'art. 28 D.Lgs. 150/2011 e di cui all'art. 17 Direttiva 78/2000/CE, che assorbe in sé il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale in re ipsa, da liquidarsi in favore della ricorrente.”*

Si costituiva il giudizio il Ministero convenuto, anche nella sua articolazione provinciale, eccependo preliminarmente l'incompetenza territoriale del giudice adito, da declinarsi a suo dire in favore del Tribunale di Frosinone, nonché in ogni caso resistendo nel merito al ricorso sulla base di varie argomentazioni in fatto ed in diritto.

Istruita documentalmente, la causa veniva rinviata per la discussione all'udienza di cui in epigrafe e, all'esito della stessa (celebrata con modalità di trattazione cartolare), decisa mediante deposito telematico della sentenza completa di contestuale motivazione, nel rispetto dei termini di cui all'art. 127ter c.p.c.



Sentenza n. 925/2025 pubbl. il 07/07/2025

RG n. 777/2025

Va prioritariamente scrutinata, e **Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 07/07/2025** rilevata dall'Amministrazione convenuta.

Come condivisibilmente rilevato dalla parte attrice, infatti, la competenza a delibare le controversie introdotte ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 150/11 appartiene al Tribunale "in cui il ricorrente ha il domicilio" e, nella specie, la ██████████ risiede in Lenola, Comune rientrante nella circoscrizione dell'intestato Tribunale, che quindi risulta essere stato correttamente adito.

Volgendo al vaglio del merito della lite, giova prioritariamente rilevare come il carattere discriminatorio del contegno serbato dall'Amministrazione scolastica convenuta nei confronti della ricorrente, per quanto platealmente sganciato da qualsiasi coefficiente soggettivo della compagine datoriale, nella sua dimensione puramente obiettiva, però, appare in un certo senso quasi pacifico in causa.

Esso, infatti, emerge -si potrebbe ritenere- proprio dalla continua (ma vana) ricerca, durante l'anno scolastico in corso, di un punto di incontro tra le peculiari esigenze personali della ricorrente, derivanti dalla sua condizione di fragilità e vulnerabilità, e le esigenze di servizio correlate alla sua posizione apicale di DSGA.

In data 3.05.2025 venne offerta alla ricorrente, affetta da patologia oncologica soggetta a trattamento farmacologico dai severi effetti collaterali, la possibilità di svolgere la propria attività lavorativa "al di fuori della sede di servizio fino a un massimo di tre giorni su cinque a settimana ovvero considerando anche la possibilità di svolgimento del lavoro in modalità agile per un periodo continuativo di dieci giorni al mese" (si v. all. 15 fasc. parte resistente). Ebbene, se una siffatta proposta venne formulata vuol dire che la prosecuzione della prestazione lavorativa integralmente 'in presenza' era, persino già agli occhi del datore, eccessivamente frustrante per le esigenze personali della lavoratrice. In altri termini, che sia stato profuso un apprezzabile sforzo per ricercare un bilanciamento e un ragionevole accomodamento del fattore discriminante suggerisce sul piano logico, prima ancora che giuridico, che il fattore discriminante fosse allora pacificamente sussistente e che il mantenimento della medesima modalità di svolgimento della prestazione che si cercava in via compromissoria di rimodellare fosse altrettanto pacificamente discriminatorio, quantomeno sul piano obiettivo (l'unico dirimente).

Ciò posto, il Tribunale non può però fare a meno di rilevare due circostanze sopravvenute in corso di causa assolutamente dirimenti ai fini del decidere.



Per un verso, infatti, all'udienza del 07/07/2025, il D.S.G.A. ha richiesto di disporre in favore un'articolazione della prestazione lavorativa della ricorrente che prevedesse *“una presenza del DSGA quantomeno un giorno a settimana, il resto in smart, ciò al fine di rendere possibile almeno una rendicontazione dell'attività settimanale”*, il che si poneva in linea di sostanziale adesione alle originarie aperture della Iacovacci, la quale nel proprio atto introduttivo in effetti rappresentava di necessitare *“di un periodo di lavoro a distanza che coprisse almeno 4 giorni su 5 a settimana, adeguando l'accordo, volta per volta, in base alle sue condizioni di salute”*.

L'accomodamento ragionevole potrebbe ritenersi pertanto individuato.

Per altro verso, poi, appare tranciante il sopravvenuto trasferimento della ricorrente a Cisterna di Latina (LT), presso la sede [REDACTED] sempre per il profilo professionale di D.S.G.A., a decorrere dal 1.09.2025.

La situazione fattuale venuta a delinearsi in corso di causa rende a questo punto palesemente superfluo che il Tribunale si pronunci con ordine sospensivo o conformativo del contegno datoriale. E non è un caso, infatti, che parte ricorrente, nelle note conclusionali, insiste unicamente per la *“condanna di controparte alla sanzione pecuniaria che assorbe in sé il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale in re ipsa, da liquidarsi in favore della ricorrente”*.

Da questa angolazione prospettica, la residua materia del contendere impone di rammentare che il danno da discriminazione si configura come un danno-evento, derivante dalla lesione del diritto soggettivo assoluto (cfr. Cass., Sez. Un., ord. n. 7186/2011 e n. 3670/2011) a non essere discriminato (divieto derivante dal fondamentale principio costituzionale di parità di cui all'art. 3 Cost.) in ragione delle caratteristiche di protezione, della nazionalità, handicap, della razza o etnia, religione, convinzioni personali, di genere e orientamento sessuale, da ritenersi esemplificative (cfr. Cass. sent. n. 1/2020, capo 9.3).

La risarcibilità del danno da discriminazione è, nello specifico, regolamentata dall'art. 17 della Direttiva 2000/78/CE; oltre che dall'art. 44, comma 7, D.Lgs. 286/1998 e dall'art. 28, commi da 5 a 7, del D. Lgs 150/2011.

Quanto al risarcimento dei danni causati dalla condotta discriminatoria, va rilevato che il danno-evento può comportare sia un danno-conseguenza patrimoniale che un danno- conseguenza non patrimoniale.



Sentenza n. 925/2025 pubbl. il 07/07/2025

RG n. 777/2025

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 07/07/2025

Sul punto relativo alla corretta quantificazione e corresponsione del danno da discriminazione, va rilevato che (come l'art. 15 Direttiva 2000/43, anche) l'art. 17 Direttiva 2000/78 sancisce che la misura del risarcimento dei danni originante dalla condotta discriminatoria debba essere tale che il ristoro garantito al lavoratore discriminato risulti effettivo, proporzionato e connotato da una componente sanzionatoria di dissuasività intesa ad evitare la perpetrazione della condotta discriminante.

Ciò significa, dunque, che il risarcimento del danno da discriminazione, oltre ad esercitare una funzione reintegratoria del pregiudizio subito dal soggetto discriminato (tale da consentire il ripristino dello *status quo ante* pregiudicato dalla condotta: effettività), abbia altresì una funzione eminentemente sanzionatoria, volta ad evitare che il soggetto discriminante ponga in essere ulteriori comportamenti suscettibili di integrare un'oggettiva disparità di trattamento.

Nelle forme di tutela antidiscriminatoria, la componente sanzionatoria del risarcimento del danno deve poi essere anche proporzionalmente commisurata (proprio per essere effettiva e dissuasiva) alla personalità dell'agente, resosi autore della condotta discriminatoria.

Alla luce della natura non esclusivamente ripristinatoria dello *status quo ante* attribuibile al risarcimento del danno da discriminazione, vanno evidenziati i plurimi parametri in base ai quali liquidare la pretesa risarcitoria, avendo riguardo ai caratteri di proporzionalità ed effettività, nonché di dissuasività cui il risarcimento deve necessariamente tendere.

Sulla scorta di tali osservazioni, non può revocarsi in dubbio che, stigmatizzando il carattere di sanzione (di cui il risarcimento del danno da discriminazione si correda), vada operata una liquidazione dello stesso tenendo anche conto dei principi generali dettati in materia sanzionatoria dalla normativa interna, non sussistendo, allo stato attuale, né normative di dettaglio sulla corretta quantificazione del danno da discriminazione, né giurisprudenza univoca sul punto.

A tal uopo, viene in evidenza, in particolar modo, il dettato dell'art. 11 della L. 689/1981, disciplinante i criteri da adottare nella liquidazione delle sanzioni a carattere pecuniario.

La norma detta chiaramente un principio di portata generale ed interdisciplinare, come può evincersi anche dalla collocazione della norma tra i "Principi generali" di cui alla Sez. I del Capo I della stessa legge citata, emanata con il preciso scopo di operare un riordino all'intero sistema sanzionatorio interno, specie avendo riguardo alla corretta determinazione quantitativa delle sanzioni a carattere pecuniario.



Sentenza n. 925/2025 pubbl. il 07/07/2025

RG n. 777/2025

Nel regolare i parametri in base ai quali determinare l'entità delle sanzioni pecuniarie, il citato art. 11, L. 689/1981, stabilisce che: *“Nella determinazione della sanzione amministrativa pecuniaria fissata dalla legge tra un limite minimo ed un limite massimo e nell'applicazione delle sanzioni accessorie facoltative, si ha riguardo alla gravità della violazione, all'opera svolta dall'agente per la eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione, nonché alla personalità dello stesso e alle sue condizioni economiche”*.

Orbene, va chiarito che anche la sanzione discendente dalla corretta ed integrale liquidazione del danno da discriminazione è chiaramente una sanzione pecuniaria, stante il suo carattere di risarcimento del danno per equivalente, quantificato in base a criteri equitativi ai sensi dell'art. 1226 c.c., attesa l'impossibilità di prevedere un risarcimento in forma specifica capace di ristorare a pieno il soggetto discriminato dei plurimi pregiudizi sofferti sia sul piano patrimoniale che su quello non patrimoniale. Da ciò deriva l'evidente applicabilità al caso di specie dei principi dettati dal citato art. 11 nel definire la corretta portata della sanzione irrogabile.

Indicazioni precise con riguardo alla corretta individuazione dei criteri cui ancorare la liquidazione del risarcimento del danno da discriminazione vengono offerte anche dalla sentenza n. 28646/2020. In tale ultima pronuncia, la S.C. sottolinea ancora un volta come il risarcimento del danno originante da fattispecie di responsabilità civile (quale certamente è quella originante dalla perpetrazione di condotte discriminatorie) abbia una funzione non solo reintegratoria della sfera patrimoniale del soggetto leso, ma anche una funzione deterrente – dissuasiva.

Sulla scorta di tale principio, la Corte ritiene corretta, nel caso sottoposto alla sua attenzione, la quantificazione del risarcimento del danno da discriminazione operata dalla Corte di Appello. Sul punto, gli Ermellini osservano che appare corretto liquidare il danno sulla base di parametri quali la qualità personale del soggetto discriminante, il comportamento da questi tenuto, l'intensità del pregiudizio e la gravità della condotta.

Sul punto, si rimarca quanto rilevato dalla Corte di Cassazione nella succitata sentenza, lì dove si legge: *“Invero, come recentemente chiarito dalle Sezioni Unite di questa Corte, nel vigente ordinamento, alla responsabilità civile non è assegnato solo il compito di restaurare la sfera patrimoniale del soggetto che ha subito la lesione poiché, accanto alla preponderante e primaria funzione compensativo-riparatoria dell'istituto, è emersa anche una natura polifunzionale che si proietta verso più aree, tra cui sicuramente principali sono quella preventiva (o deterrente o dissuasiva) e quella sanzionatorio-punitiva (Sez. Un., 05/07/2017, n. 16601)*. Nel panorama



Sentenza n. 925/2025 pubbl. il 07/07/2025

RG n. 777/2025

normativo, molteplici sono le disposizioni giudiziarie di efficacia nel 27 settembre 2025, con la sentenza n. 925/2025, che ha condannato il convenuto alla responsabilità civile. Tra queste, può essere menzionato proprio l'art. 28 del d.lgs n. 150/2011 sulle controversie in materia di discriminazione, che dà facoltà al giudice di condannare il convenuto al risarcimento del danno tenendo conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento” (cfr. Sez. Un., 05/07/2017, n. 16601 cit.).

I criteri di proporzionalità ed effettività che devono necessariamente informare la quantificazione del danno da discriminazione, così come prescritto dall'art. 15 Direttiva 2000/43/CE e dall'art. 17 Direttiva 2000/78/CE, impongono al Giudice di effettuare una liquidazione omnicomprensiva dello stesso ricomprendente anche gli aspetti non patrimoniali del pregiudizio subito.

In ragione del richiamato principio costituzionale di riparazione integrale del danno (sul punto, v. Corte Cost. sent. n. 233/2003 in merito all'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c.; nonché, Cass. Civ. Sez. Unite sentt. n. 8827/2003 e 8828/2003), va altresì sottolineato che il pregiudizio non patrimoniale debba essere risarcito, ai sensi dell'art. 2059 c.c., in maniera omnicomprensiva, tenendo conto di tutte le sofferenze psico-fisiche subite dal danneggiato in ragione dell'illecito commesso. Ciò significa che le voci del c.d. danno morale ed il c.d. danno esistenziale pur non potendo costituire (per pacifica giurisprudenza di legittimità e di merito) categorie autonome di danno distinte da quella del danno non patrimoniale, debbano comunque essere prese in considerazione nella liquidazione del pregiudizio a carattere non patrimoniale subito come aspetti separati dello stesso; finendosi, viceversa, per garantire un ristoro solo parziale a fronte dell'insieme delle sofferenze patite.

L'autonomia delle categorie del danno morale e di quello esistenziale rispetto al danno biologico si evince, d'altronde, dalla definizione che la giurisprudenza dà di tali precisi aspetti del pregiudizio non patrimoniale.

In particolare, il danno morale viene definito come “l'ingiusto turbamento dello stato d'animo del danneggiato o anche nel patema d'animo o stato d'angoscia transeunte generato dall'illecito (cfr. Cass. Civ. sent. n. 10393/2002)”, mentre il danno esistenziale viene classificato come “pregiudizio, oggettivamente accertabile, che l'illecito (nella specie, del datore di lavoro) abbia cagionato sul fare a- reddituale del soggetto, alterandone abitudini di vita e assetti relazionali che a lui erano propri, sconvolgendone la vita quotidiana e privandolo di occasioni per l'espressione e la realizzazione della



Sentenza n. 925/2025 pubbl. il 07/07/2025

RG n. 777/2025

Sentenza verbale (art. 127 ter cpc) del 07/07/2025

sua personalità nel mondo esterno (Sentenza C.C. Ver. Tribunale di Latina n. 2557/2005, che ha affermato che il danno esistenziale “ha natura di danno esistenziale in aggiunta alle voci del danno biologico e morale”).

Ciò significa che la liquidazione di queste due voci di danno tende a ristorare la lesione di diversi aspetti della personalità del soggetto discriminato lesi dalla disparità di trattamento perpetrata dal soggetto discriminante. Difatti, mentre il danno morale tende a concretarsi in turbamento dello stato d'animo (con preciso riferimento alla sfera emotiva ed interiore del soggetto leso), il danno esistenziale tende a sostanziarsi in un pregiudizio arrecato alla sfera dinamico – relazionale della personalità del soggetto leso; con ciò escludendosi che una liquidazione congiunta delle due voci di danno possa tradursi in un'indebita duplicazione risarcitoria.

Per tal guisa, non può revocarsi in dubbio che, nel caso di specie, l'ingiusta postergazione dell'accomodamento ragionevole -offerto soltanto in corso di causa- si sia tradotto in una perturbazione dello stato d'animo della ricorrente, vistasi sostanzialmente estromessa dalla dimensione professionale della sua esistenza in un momento di grave vulnerabilità soggettiva.

Non sono state però neppure enunciate le proiezioni dinamico-relazionali di tale sofferenza psicologica, protrattesi per un periodo in ogni caso non particolarmente esteso.

Facendo applicazione dei criteri sinora elencati, e considerato che lo spontaneo riconoscimento da parte datoriale dell'accomodamento ragionevole in prima udienza riduce significativamente (se non annulla) le esigenze sanzionatorie e di dissuasività valorizzabili in sede di liquidazione, appare equo disporre un risarcimento del danno da discriminazione di euro 8.000,00 euro

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

P.Q.M.

Il Tribunale di Latina in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria istanza, domanda ed eccezione disattesa:

conferma la sussistenza della discriminazione per handicap e disabilità lamentata dalla ricorrente a proprio danno e, per l'effetto, condanna la parte resistente al risarcimento, in favore dell'istante, della somma di euro 8.000,00

condanna parte la resistente al pagamento delle spese di giudizio, che liquida in euro 5.000,00, oltre rimborso spese generali, IVA e CPA, come per legge ed oltre euro 259,00 a titolo di rimborso C.U.



Sentenza n. 925/2025 pubbl. il 07/07/2025
RG n. 777/2025
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 07/07/2025

Latina, data del deposito

Il Giudice
Umberto Maria Costume

Firmato Da: UMBERTO MARIA COSTUME Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 553cdfd107e55489b7985905b016d190

