

Avv. Sergio Palombarini Patrocinante in Cassazione  
Socio Agi (Avvocati Giuslavoristi Italiani)  
via Bovi Campeggi 4, 40131 Bologna  
tel. 051.581410 fax 051.582291  
sergio.palombarini@studiolegalepalombarini.it  
sergiopalombarini@ordineavvocatibopec.it

TRIBUNALE DI BOLOGNA SEZIONE CONTROVERSIE DEL LAVORO

Ricorso ex art. 28 D.L.vo n. 150/2011 e ex art. 702 bis c.p.c.

con **contestuale istanza ex artt. 700 e sgg. c.p.c.**

Per **ANDREA ADRIATICO**, nato a l'Aquila il 20 aprile 1966, residente a Bologna in via Paradiso 15, codice fiscale DRTNDR66D20A345A, rappresentato e difeso dall'Avv. Sergio Palombarini (CF PLMSRG65M04A944P , Fax 051.582291) ed elettivamente domiciliato presso il suo studio in Bologna via Bovi Campeggi n. 4, in forza della procura che si deposita telematicamente (**All. A**), quale portatore di autonomo interesse all'azione oltre che nell'interesse individuale di **ARCANGELA GABRIELLA SECONDI**, nata a Montecastrilli (TR) il 20/12/1927, SCNRNG27T60F457, residente in Viale della Croce Rossa n. 11 l'Aquila, domiciliata per cure a Bologna in via Lionello Spada n. 14 dal 1.1.22 (**doc. n. 1**).

^^^

L'avv. Sergio Palombarini chiede di ricevere le comunicazioni e notificazioni all'indirizzo pec [sergiopalombarini@ordineavvocatibopec.it](mailto:sergiopalombarini@ordineavvocatibopec.it)

contro

**Ministero dell'Università e della ricerca**, in persona del Ministro e legale rappresentante *pro tempore*, con sede in Roma Largo Antonio Ruberti n. 1, C.F. 96446770586, rappresentato e difeso *ex lege* dall'Avvocatura Distrettuale di Stato di Bologna, e presso la stessa elettivamente domiciliato in Bologna alla Via Testoni n. 6, con domicilio digitale pec [ads.bo@mailcert.avvocaturastato.it](mailto:ads.bo@mailcert.avvocaturastato.it)

^^^

In punto a: discriminazione per mancato riconoscimento del diritto a scegliere la sede di lavoro più vicina e del diritto allo svolgimento dell'attività di "caregiver"

**PREMESSE IN FATTO**

**A)** Il ricorrente è figlio di Arcangela Gabriella Secondi, nata a Montecastrilli (TR) il 20/12/1927, SCNRNG27T60F457, residente in Viale della Croce Rossa n. 11 l'Aquila, **domiciliata per cure** a Bologna in via Lionello Spada n. 14 dal 1.1.2022.

Il ricorrente è docente **precario**, dal 2000, presso la **Afam** (Alta formazione artistico musicale), facente parte del Ministero dell'Università e della Ricerca. Dal sito Mur citiamo testualmente : *"Il sistema AFAM è costituito dai Conservatori statali, dalle*



*Accademie di Belle Arti (statali e non statali), dagli Istituti musicali ex pareggiati promossi dagli enti locali, dalle Accademie statali di Danza e di Arte Drammatica, dagli Istituti Statali Superiori per le Industrie Artistiche, nonché da ulteriori istituzioni private autorizzate dal Ministero al rilascio di titoli aventi valore legale.”*

Il ricorrente è stato certificato come invalido ai sensi della L. n. 104/1992 (**doc 02**).

Arcangela Gabriella Secondi, sua madre è stata riconosciuta nel 2012 invalida civile all'80% e dal 9.6.2020 portatrice di handicap (**doc 03**)

Adriatico è l'unico dei figli di Arcangela Gabriella Secondi che, sia per ragioni di età che di condizioni familiari, può accudire la madre, vedova dal 2012, ottenendo per tale ragione le agevolazioni *ex lege* 104/1992.

Più precisamente egli è più giovane di tre figli/e, e l'unico a non avere figli.

Le due sorelle lavorano e hanno figli; Maria Cristina (**doc 04**), pur abitando a L'Aquila, ha una situazione personale e familiare molto complessa a causa delle conseguenze del terremoto dell'aprile 2009, Anna Maria vive a Roma (**doc 04 bis e 04 bis – 2**): pertanto entrambe sono impossibilitate a seguire la madre con continuità, come dalle stesse attestato con dichiarazione contenuta tra i documenti prodotti sub **doc. 8 ter** (alla pagina n. 9 del file).

Solo Andrea Adriatico può dunque occuparsi di Arcangela Gabriella Secondi in modo continuativo e adeguato alla situazione di invalidità della madre, come dallo stesso attestato con apposita dichiarazione prodotta sub **doc 8 bis**.

**A.1)** Sulla attività di caregiver svolta da Andrea Adriatico a favore della madre quantomeno dal 2012 (anno in cui diventò vedova) si vedano i documenti prodotti sub **doc 8 quinquies (da 1 a 6)**: trattasi di materiale bancario, sanitario e comunicazioni intercorse con enti pubblici che comprovano l'attività di assistenza a 360° svolta dal ricorrente.

Madre e figlio vivono assieme a Bologna, in via Lionello Spada, presso l'abitazione che il ricorrente ha preso in locazione appositamente per poter ospitare la sig.ra Secondi (**doc 05**).

^^^

**B)** Il 8.9.2022 del Ministero dell'Università e della Ricerca ha emesso l'avviso 10578 (**doc 7**) con “*oggetto: anno accademico 2022/2023. scelta delle sedi ai fini del conferimento di incarichi a tempo indeterminato e determinato graduatorie nazionali legge 128/2013, legge 205/2017 e legge 12/2020 (“205 bis”)*”.

L'avviso si riferisce alle tre graduatorie formatesi nel corso degli anni (si trovano anche nel sito del Mur); le cattedre da assegnare in base all'avviso vengono assegnate “pescando” progressivamente dalle tre graduatorie partendo dalla più vecchia;



nell'ambito di ciascuna graduatoria viene poi data la preferenza alle scelte operate dai professori che beneficiano di priorità di legge (ad es. delle agevolazioni ex legge 104/1992, come il ricorrente).

La data di assegnazione delle cattedre e di stipulazione del contratto di lavoro viene indicata dall'Avviso nel **2.11.2022**.

Con documento separato (**doc. 7 bis**) il Mur ha indicato la “disponibilità sedi” nell'ambito dell'Alta Formazione Artistica Musicale (A.F.A.M.), dove nel codice ABTEC 43 (la materia del ricorrente) sono indicate le cattedre disponibili suddivise in diverse sedi, di cui **una all'Accademia di Belle arti di Bologna**.

Il ricorrente, docente precario presso le AFAM, possedendo i requisiti di legge, in precedenza era stato utilmente inserito in una delle graduatorie nazionali definitive, ossia quella di cui all'art. 9, comma 1, del D.M. n. 645/2021 (così detta “205 bis”), per l'insegnamento “Linguaggi e Tecniche dell'audiovisivo” codice ABTEC 43 con il punteggio di 14,4, come da graduatoria rettificata resa pubblica con avviso 10933 del 13.9.2022 (**doc 06**, alla pagina 9 del file).

Come detto con l'avviso prot. 0010758.08-09-2022 dell'8.9.2022 (**doc 07**) l'Amministrazione ha comunicato la previsione per l'a.a. 2022/2023 dell'assunzione a tempo indeterminato per un numero massimo di 1.228 docenti, inseriti nelle graduatorie nazionali fra cui quella formata ai sensi della L. n. 12/2020 indetta con D.M. 645/2021, cui afferisce il ricorrente, **dando pertanto avvio alla procedura di acquisizione della scelta delle sedi.**

Il regolamento prevede quanto segue:

#### **“ACQUISIZIONE DI PRECEDENZE E RISERVE**

*Coloro che intendano avvalersi della precedenza nell'attribuzione della sede quali aventi titolo ai sensi dell'art. 21 e dell'art. 33, commi 5, 6 e 7 della legge 104/92 e/o della riserva di posto beneficiando della riserva Legge 68/1999 dovranno caricare nel sito riservato alla voce DOCUMENTAZIONE presente su tale sito, entro le ore 15:00 del 15 settembre 2022, la prescritta documentazione e autocertificazione.*

*Si specifica che la documentazione sanitaria non può essere oggetto di autocertificazione e deve essere prodotta in originale o in copia conforme, con autorizzazione espressa al trattamento dei dati ai soli fini della procedura di assunzione di cui al presente avviso.*

*La richiesta di precedenza ai sensi dell'art.33, commi 5 e 7, della legge 104/92 per l'assistenza a parenti e/o affini fino al secondo grado deve essere corredata da autocertificazione e/o dichiarazione che attesti l'esclusività e la continuità dell'assistenza e il rapporto di parentela con l'assistito nonché da un documento di*



*riconoscimento. Anche in tal caso è necessaria l'autorizzazione al trattamento dei dati da parte del soggetto assistito ai soli fini della procedura di assunzione di cui al presente avviso.”*

Tempestivamente il ricorrente ha proceduto ad effettuare la propria scelta delle sedi di assegnazione per l'a.a. 2022/2023, indicando come prima scelta l'Accademia di Belle Arti Bologna [BOSM010002] e precisando di versare nella condizione di usufruire della priorità nell'assegnazione della sede ai sensi della legge 104/92 art. 33, comma 5 (si produce sub **doc 8** il “riepilogo di scelta di sede” risultante dal sito internet M.U.R. e da cui risulta quanto sopra, sub **8 bis** la “dichiarazione sostitutiva di certificazione” allegata alla domanda, e sub **8 ter** tutta la documentazione parimenti allegata).

**B.1)** Rispetto alle dichiarazioni ed ai documenti prodotti dal ricorrente con la richiesta della sede di Bologna in via prioritaria ex art. 33 comma 5 L. 104/92 va considerato quanto segue.

In considerazione dell'acuirsi della patologia, la sig.ra Secondi in data **4.8.2022** già aveva presentato la domanda di accertamento di aggravamento ex art. 4 L. 104/92 (**doc 9**), procedura che si è conclusa solamente in data **21.10.2022**, quando l'INPS ha trasmesso il verbale sanitario (**doc 10**), contenente il giudizio definitivo in relazione alla condizione di handicap della madre del ricorrente della Commissione Medica competente presso l'ASL de L'Aquila: “*Diagnosi funzionale: Ai sensi dell'art. 4 della legge 05 febbraio 1992 n. 104, la Commissione Medica riconosce l'interessato: PORTATORE DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI **GRAVITA'** (COMMA 3 ART. 3)*”. Tale accertamento è stato recepito all'INPS ai fini del riconoscimento dei conseguenti diritti spettanti in forza della L. n. 104/1992.

(In alto a destra della prima pagina sotto il nome della interessata c'è l'indirizzo pec del ricorrente **ad ulteriore conferma dell'attività di caregiver dello stesso**)

^^^

**C)** Occorre qui ricordare che la normativa vigente prevede che per poter beneficiare dell'applicazione della **L. n. 104/1992** “*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*”, ed in particolare dell'**art. 33** “*Agevolazioni*”, **comma 5** (che dispone: “*5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.*”), **norma che il ricorrente ha richiamato nella propria scelta della sede di assegnazione ai fini di fruire della preferenza**, l'interessato deve produrre il certificato di invalidità previsto ai sensi dell'art. 4 della medesima legge 104/92 che, per quanto qui di interesse, così dispone: “*1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà,*



*alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali. [...]*".

A sua volta, l'art. 2 comma 2 del D.L. 324/1993, conv. con L. n. 423/1993, ha stabilito che: "2. **Qualora la commissione medica di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, non si pronunci entro quarantacinque giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dagli articoli 21 e 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dall' articolo 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, da un medico specialista nella patologia denunciata ovvero da medici specialisti nelle patologie denunciate, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato.**".

Nel caso di specie l'accertamento di aggravamento è giunto il 21.10.2022, dunque sia oltre il giorno 19.9.2022 (i 45 giorni dalla presentazione dell'istanza del 4.8.2022 previsti dall' art. 2 comma 2 del D.L. 324/1993, conv. con L. n. 423/1993), sia comunque **oltre il termine di presentazione della domanda indicato dall' avviso ministeriale 10758 dell'8.9.2022 nel giorno 15.9.2022** .

Per tale ragione, il ricorrente, nelle more, attenendosi rigorosamente a quanto previsto nel citato avviso ministeriale 10758 dell'8.9.2022 (vedasi punto **B** e **doc 7**), ha formulato la propria scelta della sede fornendo, ai fini del riconoscimento del diritto di cui all'art. 33, co. 5 L. 104/1992, le autocertificazioni prescritte (**doc 8 bis**) e due certificati medici sostitutivi (**entrambi sub doc 8 ter**, nelle prime due pagine del file): uno rilasciato in data 7.9.2022 dal Dr. Germano Genitti, specialista in oftalmologia e Responsabile dell'U.O.S.D. Microchirurgia Oculare – Presidio Ospedaliero (**ospedale pubblico** della Asl de L'Aquila come risulta dal **doc 8 quater**), l'altro rilasciato in data 20.7.2022 dal Dr. Paolo Orsini medico oculista .

Più precisamente, il Dr. Germano Genitti ha attestato che la madre del ricorrente ha un grado di invalidità con *visus* dell'occhio destro di 1/100 e dell'occhio sinistro di 1/50, il Dr. Orsini ha confermato il grave stato di invalidità ("*1/80 in visione decentrata ed incostante (non migliorabile con lenti) Maculopatia cicatriziale evoluta – Dischi ottici decolorati*") e ha, tra l'altro, specificato che trattasi di "paziente non in grado di camminare autonomamente".

^^^

**D)** Nonostante la documentazione prodotta, il ricorrente ha appreso di essere stato immesso in ruolo presso l'Accademia Belle Arti di Lecce (doc 11 quinta pagina del



file), da lui indicata quale quinta scelta (**doc. 8**) ; invece la sede di Accademia Belle Arti di Bologna è stata assegnata a Pezone Ilaria (**doc 11 bis** pagina 4 del file), proveniente dalla graduatoria ex L. 205/2017 (**doc 11 ter** pagina 5 del file).

Precisiamo che nel sito internet del MUR alla voce “ *Nomine a tempo indeterminato Personale Docente a.a. 2022/2023*” si possono trovare tutte le immissioni in ruolo suddivise secondo le graduatorie del 2013, 2017 e 2020.

Conosciuta tale assegnazione Adriatico ha interpellato il Ministero per comprendere i motivi di tale determinazione e ha ricevuto la risposta dal Responsabile del procedimento Michele Covolan riportata nel messaggio mail del 27.9.2022 (**doc 12**), **con cui – in modo confuso e contraddittorio - è stato riferito che la documentazione prodotta ai fini della precedenza per la scelta della sede, non è stata ritenuta idonea allo scopo dall’Amministrazione.**

In sintesi, per quanto è dato comprendere, i motivi addotti sarebbero: 1) l’accertamento medico non è stato svolto da un medico della ASL che ha in cura la madre 2) non si è svolto in “*sede pubblica*”, 3) non contiene, oltre alla diagnosi, “*l’accertamento della condizione di disabilità/handicap in situazione di gravità*”.

Il Responsabile Covolan – **seppure in premessa abbia riportato quanto prevede la legge ed è stato fatto “l’accertamento provvisorio sia svolto da uno specialista in servizio presso l’ASL che ha in cura l’interessato”** - a fondamento del rigetto ha fatto riferimento ad una Circolare INPS n. 32/2006 (**doc 13**).

Come già detto, il 21.10.2022 è giunto il verbale di “aggravamento” dell’INPS, che ha confermato tutto quanto dedotto e richiesto dal ricorrente; alla luce di tale circostanza, con istanza protocollata il 25.10.2022 (**doc 14**), il ricorrente ha richiesto la revisione della attribuzione di sede, con il riconoscimento della precedenza di legge e l’assegnazione in servizio per l’a.a. 2022/2023 presso l’Accademia di Belle Arti Bologna [BOSM010002], riservandosi di agire in giudizio per la tutela dei propri diritti.

L’istanza è stata respinta con comunicazione del 28.10.2022 (**doc 15**): “*In particolare, si ribadisce quanto già comunicato alla S.V. con posta elettronica ordinaria in data 27 settembre e cioè, che in assenza della pronuncia della commissione l’accertamento provvisorio deve presentare i seguenti requisiti:*

- 1. essere svolto da uno specialista del SSN e in particolare dell’ASL che ha in cura la persona;*
- 2. essere svolto in sede pubblica (ospedale pubblico/convenzionato o ASL, si veda a questo proposito la circolare INPS n. 32/2006);*
- 3. non contenere esclusivamente una diagnosi, bensì la condizione di*



*disabilità/handicap in situazione di gravità (anche qui si veda la circolare INPS n. 32/2006)."*

A questo punto il ricorrente per non decadere *"ha accettato l'incarico a t. i. e ha preso servizio presso la sede di assegnazione il giorno 02/11/2022"* presso l'Accademia Belle Arti di Lecce ed ha preso servizio **(doc 11 quater)**.

^^^

## DIRITTO

### E) IL RITO ADOTTATO E LE EFFETTIVITÀ DI TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

Il rito antidiscriminatorio adottato, a tutela dei principi di effettività delle tutele giudiziarie codificati dal diritto interno e comunitario per la specifica materia, risulta necessario per rimediare al danno arrecato alla portatrice di handicap e disabilità ed al ricorrente, suo caregiver. Per rendere effettive le tutele predisposte dagli ordinamenti, nazionale e sovranazionale, tale rito sfugge a qualsiasi altro rito e normazione sostanziale collaterale adottabile.

L'art. 28 del D. Lgs. 150/2011 vincola l'uso di tale rito processuale anche per i rapporti di lavoro pubblici (tra le tante vedasi Cassazione, sez. lavoro, n. 3936 del 14.02.2017).

Strumento processuale specifico per la tutela antidiscriminazione che si aggiunge alle tradizionali forme di tutela dei diritti soggettivi, ed è necessario farvi ricorso nel caso che ci occupa (una plateale violazione dei diritti del ricorrente da parte del Ministero convenuto e del Dirigente responsabile del procedimento) onde garantire il rafforzamento della tutela del divieto di non discriminazione con sanzioni efficaci, laddove è possibile che le normali tutele giudiziarie siano facilmente eludibili.

^^^

### F) LA DISCIPLINA DELLA L. 104/1992

La legge all'art. 1, dove definisce le finalità: *"La Repubblica: a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società; b) previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali"*.

All'art. 3, poi prevede i soggetti aventi diritto e sancisce ai primi tre commi che *"1. È persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di*



relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.

3. **Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità.** Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.”.

^^^

#### G) L'ART. 33 DELLA L. 104 DEL 5.2.1992

“1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Il lavoratore dipendente, **pubblico o privato**, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, **per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità.** [...]

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito





*senza il suo consenso ad altra sede.[...]*”

La situazione in cui si trova il ricorrente rientra nella previsione dell'appena citato comma 5, dal momento che la madre dello stesso versa in una condizione di minorazione tale ridurre la sua autonomia e da rendere necessario l'assistenza permanente, continuativa e globale: dunque una situazione di gravità.

E' per tale ragione che il ricorrente, nella propria scelta della sede di assegnazione, ha dichiarato di poter fruire della previsione del citato art. 33, comma 5. Tenuto anche conto che nel caso in esame l'assegnazione del ricorrente alla sede di Bologna era “*possibile*” dato che la stessa era appunto oggetto di assegnazione ed è stata assegnata a Pezone Ilaria come visto nella parte in fatto.

Sul punto della ratio dell'art. 33 L. 104/1992 e sui principi solidaristici in base ai quali viene interpretato dalla giurisprudenza vedasi tra le altre Cassazione civile sez. lav. - 01/03/2019, n. 6150.

^^^

**H)** Invece il MUR, con motivazioni incongrue, ingiuste, ed incomprensibili, ha negato la scelta ed il diritto del ricorrente, negando conseguentemente il diritto della madre a ricevere quell'assistenza permanente, continuativa e globale di cui necessita.

Il Mur, utilizzando una interpretazione capziosa della normativa (di secondo livello), e basandosi su formalismi privi di rilevanza giuridica, ha impedito al ricorrente (e quindi anche alla di lui madre) di beneficiare della agevolazione prevista dall'art. 33 comma 5 L. 104/1992.

Come precisato nella narrativa in fatto il ricorrente: 1) ha regolarmente prodotto tutta la documentazione richiesta, 2) per rispettare il termine di scadenza del 15.9.2022 per la presentazione della domanda di assegnazione della sede di insegnamento, in attesa di ottenere il certificato Inps di aggravamento della invalidità della madre, ha prodotto il certificato del dott. Genitti, medico pubblico in servizio presso la Asl de L'Aquila (doc 8 quater), Asl di competenza della sig.ra Secondi, prodotto a seguito di una visita medica nella quale veniva accertato il grado di visus residuo della paziente stimato esattamente come da indicazioni delle tabelle A e B dell'art. 11 della legge 18 marzo 1968, n. 313, accertamento tale da ricondurre senza dubbio alcuno al grado di gravità relativa della menomazione sofferta; ha altresì prodotto il certificato del dott. Orsini, con il quale è stata confermata la assoluta gravità della situazione della madre, e la sua incapacità a deambulare.

Tuttavia tale documentazione non è stata ritenuta idonea da parte dell'Amministrazione, che, a fronte della richiesta di motivazione da parte dell'interessato, con mail del 27.9.2022 a firma del Dr. Covolan (**doc. n. 12**)



rifacendosi ad una circolare INPS, ha così argomentato: “*Gentilissimo, ahimè sono costretto a confermarle che la documentazione non risulta idonea a riconoscere i benefici della 104. Non dubito che lei ne abbia bisogno, ma purtroppo il MUR deve applicare la norma, la quale prevede che in assenza della pronuncia della commissione l'accertamento provvisorio sia svolto da uno specialista in servizio presso l'ASL che ha in cura l'interessato. La norma, affinché l'accertamento abbia valore ai fini della 104, prevede quindi che:*

- *L'accertamento sia svolto non privatamente da qualunque specialista, bensì da uno specialista del SSN e in particolare dell'ASL che ha in cura la persona;*
- *L'accertamento sia svolto in sede pubblica (ospedale pubblico/convenzionato o ASL, si veda a questo proposito la circolare INPS n. 32/2006);*
- *L'accertamento non contenga esclusivamente una diagnosi, bensì per l'appunto l'accertamento della condizione di disabilità/handicap in situazione di gravità (anche qui si veda la circolare INPS n. 32/2006).”.*

Dunque, la decisione assunta dal MUR si basa sul richiamo della Circolare INPS oggi prodotta sub **doc 13**.

Occorre rilevare la erroneità ed illegittimità della decisione assunta.

Ed invero.

**I)** In primo luogo si sottolinea che la Circolare predetta non è citata dall'avviso con cui si è dato avvio alla presentazione delle domande di assegnazione delle cattedre, ed è fonte di legge inferiore alla Legge 104/92 e al D.L. 324/1993, conv. con L. n. 423/1993, il quale prevede che “*qualora la commissione medica di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, non si pronunci entro quarantacinque giorni dalla presentazione della domanda, gli accertamenti sono effettuati, in via provvisoria, ai soli fini previsti dagli articoli 21 e 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dall'articolo 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, da un medico specialista nella patologia denunciata ovvero da medici specialisti nelle patologie denunciate, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato*”, nulla di più e nulla di diverso.

Il medico specialista indica una patologia, non un giudizio medico legale, che è affidato all'organo previdenziale ed alla sua apposita Commissione medica.

Il giudizio del dott. Genitti è lampante, in quanto riferisce di un residuo del visus rispettivamente di 1/100 e 1/50, dati che se comparati con quanto determina la norma al punto C delle avvertenze alle tabelle A e B dell'art. 11 della legge 18 marzo 1968, n. 313 (sub **doc 17** si producono le tabelle A e B, pagina 1 punto C) del file) “*Al di sotto di 1/50 - frazione che esprime un visus con cui e' soltanto possibile di*



*distinguere a un metro le lettere, o i segni, che un occhio normale vede a cinquanta metri - la acutezza visiva non si puo' determinare se non nel conteggio delle dita a piccola distanza dall'occhio (V = dita a 50, 30, 20, 10 centimetri). Ad un grado inferiore, il visus e' ridotto alla pura e semplice percezione dei movimenti della mano, o di oggetti di maggiore dimensione”, appare evidente che l'invalidità è grave se non gravissima, e l'indicazione del professionista è puntuale e determinante nel certificare, secondo la legge, il grado di invalidità accertato sulla persona visitata.*

E' pertanto del tutto abusivo e fuori luogo ritenere da parte del Ministero che i certificati prodotti, ed in particolare quello del Dott. Genitti non abbiano indicato il grado di gravità della malattia; questo invece è stato come abbiamo visto indicato in maniera precisa, sarebbe stato sufficiente consultare la legge di riferimento, per arrivare ad una conclusione ovvia.

Conclusione confermata oltremodo anche dall'allegato **doc 18**, quaderno Inca- Cgil sulla Cecità civile, alla cui pagina 6 si legge: *“Tutti coloro che non rientrano nella definizione di cieco assoluto o di cieco ventesimista sono considerati «invalidi civili» e non «ciechi civili». Sono invalidi civili «ipovedenti gravi» coloro che hanno un residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi o nell'occhio migliore”.*

^^^

**L)** Quanto poi ai requisiti richiesti indicati dalla Amministrazione nella mail appena richiamata, avendo ben presente il tenore dell'art. 2 commi 2 e 3 del D.L. 324/1993, come conv. con L. n. 423/1993, si sottolinea quanto segue.

i) *L'accertamento sia svolto non privatamente da qualunque specialista, bensì da uno specialista del SSN e in particolare dell'ASL che ha in cura la persona – Nel caso di specie l'accertamento di cui si tratta è stato svolto sicuramente da medico specialista del SSN e specificamente dell'ASL de L'Aquila in qualità di Dirigente medico con incarico di Responsabile della UOSD “Microchirurgia oculare” presso il Presidio Ospedaliero de L'Aquila.*

ii) *L'accertamento sia svolto in sede pubblica (ospedale pubblico/convenzionato o ASL, si veda a questo proposito la circolare INPS n. 32/2006); - Tale requisito non è previsto dalla norma di legge, tanto è vero che il MUR si limita a richiamare la circolare INPS, che non solo è norma sotto ordinata, ma neppure è idonea a costituire interpretazione autentica del dato legislativo. Dunque il fatto che l'accertamento sia svolto in sede pubblica (ospedale pubblico/convenzionato o ASL) non è previsto dalla legge, che, al contrario, si limita ad identificare la caratteristica del medico specialista e non il luogo in cui egli procede a svolgere l'accertamento. E comunque **la natura “pubblica” dell'accertamento è qualificata sicuramente dalla figura del Medico***



**specialista e non dal luogo della visita.** Né in tal senso depone la locuzione “*in servizio presso l’unità sanitaria locale*”, che non può essere interpretata nel senso voluto dall’INPS, cioè di luogo fisico, **quanto invece nel senso qualificante di appartenenza strutturale del Medico specialista alla ASL.**

iii) *L’accertamento non contenga esclusivamente una diagnosi, bensì per l’appunto l’accertamento della condizione di disabilità/handicap in situazione di gravità (anche qui si veda la circolare INPS n. 32/2006).* – Anche questo requisito è introdotto dalla Circolare INPS e **non è, invece, previsto dalla legge.** La legge infatti richiede al Medico specialista di effettuare un accertamento - con valenza provvisoria – ai fini di legge. E nel caso di specie il Dr. Genitti ha effettivamente **accertato** la condizione della Sig.ra Secondi, rilevandone la condizione di sostanziale cecità, come si ricava dal certificato, se comparato ai valori delle tabelle A e B pubblicate in gazzetta ufficiale a corredo della legge dell’art. 11 della legge 18 marzo 1968, n. 313 come già indicato sopra, e che il Ministero avrebbe dovuto consultare.

Inoltre rilevante è anche la portata del comma 3 dell’art. 2 D.L. n. 324 ove si precisa: “3. *L’accertamento provvisorio di cui al comma 2 produce effetto fino all’emissione dell’accertamento definitivo da parte della commissione.*”, che denota come, secondo i principi cardine delle norme in questione e specificamente della L. n. 104/1992, a fronte di una **situazione di minorazione sicuramente accertata**, come è nel caso di specie, **primariamente vada assicurata la tutela del disabile che, nella circostanza di cui è causa, si concretizza attraverso l’assistenza continuativa che può essere assicurata solo dall’odierno ricorrente, in attesa del consolidarsi, attraverso l’accertamento effettuato dalla competente Commissione, del riconoscimento della condizione di gravità in cui versa il disabile.**

E non può trascurarsi, poi, che in capo alla Sig.ra Secondi **sia stata effettivamente accertata la condizione di gravità**, se pure oltre il termine di 45 gg. previsti per il pronunciamento della Commissione, **con ciò rendendosi evidente che quanto accertato in via provvisoria e sostitutiva dal Medico specialista sia effettivamente corrispondente alla realtà riscontrata in sede amministrativa/accertativa.**

^^^

**M)** Al di là dei profili di illegittimità *tecnica e formale* del provvedimento del MUR, rileva ancor più il fatto che, come anche confermato dal certificato di aggravamento della invalidità ex art. 3 comma 3 L. 104/92 prodotto sub **doc. 10**, **il ricorrente ha diritto a fruire della agevolazione prevista dall’art. 33 comma 5 L. 104/92, per poter assistere la madre gravemente invalida, e la sig.ra Secondi ha il diritto di essere assistita dal figlio con il supporto di tutte le garanzie, tutele, e agevolazioni**



**previste dalla legge.**

Di tutto ciò il Mur è a conoscenza: sa che il ricorrente è invalido e sa che la di lui madre è gravemente invalida: eppure si ostina a negare i diritti previsti dalla legge sull'handicap trincerandosi dietro meri cavilli giuridici, e senza una seria e logica motivazione organizzativa.

Ciò comporta una grave discriminazione (per i motivi che si vedranno anche di seguito); inoltre il comportamento del Ministero causa al ricorrente ed alla persona invalida da lui assistita un danno che dovrà essere risarcito.

^^^

**N) LA DIR. 2000/78/CE**

Si produce per sintesi e precisione sub **doc 16** la Dir. 2000/78/CE.

Giova rilevare come la Corte di Giustizia UE con pronuncia resa dalla Grande Sezione in data 17 luglio 2008 nell'ambito della causa C 303/06, ha chiarito che il fattore di protezione - giustificante la sussistenza di una pratica discriminatoria - debba interpretarsi in maniera **estensiva** e non riduttiva, essendo finalità della **Dir. 2000/78/CE** quella di porre argine a qualsiasi pratica di discriminazione.

Citiamo il punto 1 del Dispositivo della sentenza: “1) *La direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, **che non sia esso stesso disabile**, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a).*”

Così argomentando, la Corte accede ad un'esegesi estensiva delle clausole di protezione positivamente ed espressamente indicate dalla normativa comunitaria. Nel caso di specie trae tale conclusione evidenziando il portato interpretativo che necessariamente deve discendere dal **Considerando VI della citata Direttiva**, che, nel richiamare la Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori (adottata a Strasburgo il 9.12.1989), “*riconosce l'importanza di combattere qualsiasi forma di discriminazione, compresa la necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica degli anziani e dei disabili*”.



Da ciò deriva ovviamente che il concetto di discriminazione per causa d'handicap deve essere inteso nel senso che è vietata ai sensi della normativa europea una qualsiasi pratica volta a rendere maggiormente difficoltoso l'accesso al lavoro o l'esecuzione della prestazione lavorativa in ragione della condizione di menomazione psico fisica caratterizzante la condizione d'handicap.

Chiarito l'obiettivo e la finalità ultima che la Dir. 2000/78/CE (e il suo articolo 2), mira a perseguire si rende evidente che per discriminazione originata da handicap debba intendersi una condotta mirante a porre in una condizione deleteria il lavoratore rispetto ad altri lavoratori in situazioni analoghe, **non solo qualora sia lo stesso lavoratore ad essere affetto da una condizione di handicap, ma anche quando il lavoratore sia oggetto di una disparità di trattamento in ragione della condizione di handicap affliggente un suo diretto congiunto, che egli si trovi a dover assistere.** A tale ultima considerazione la CGUE, sempre nell'ambito della sentenza resa dalla Grande Sezione in data 17 luglio 2008, giunge allorquando ai punti 38, 43, 50 e 51 sostiene:

*“38. Pertanto, da queste disposizioni della direttiva 2000/78 non risulta che il principio della parità di trattamento che essa mira a garantire sia limitato alle persone esse stesse disabili ai sensi di tale direttiva. Al contrario, quest'ultima ha come obiettivo, in materia di occupazione e lavoro, di combattere ogni forma di discriminazione basata sulla disabilità. Infatti, il principio della parità di trattamento sancito da detta direttiva in quest'ambito si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1. Questa interpretazione è avallata dal testo dell'Art. 13 CE [trattasi dell'art. 13 (ex Art. 6 A) del Trattato di Amsterdam: “Fatte salve le altre disposizioni del presente trattato e nell'ambito delle competenze da esso conferite alla Comunità, il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli **handicap**, l'età o le tendenze sessuali”]., disposizione che costituisce il fondamento normativo della direttiva 2000/78, il quale conferisce alla Comunità la competenza ad adottare i provvedimenti necessari a combattere ogni discriminazione fondata, tra l'altro, sulla **disabilità**.*

*43. Pertanto, il fatto che la direttiva 2000/78 contenga disposizioni volte a tener conto specificamente delle esigenze dei disabili **non permette di concludere** che il principio della parità di trattamento in essa sancito debba essere interpretato in senso restrittivo, vale a dire **nel senso che esso vieterebbe soltanto le discriminazioni***



*dirette fondate sulla disabilità e riguarderebbe esclusivamente le persone che siano esse stesse disabili. Peraltro, il sesto considerando di questa direttiva, richiamando la carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, si riferisce sia alla lotta generale avverso qualsiasi forma di discriminazione sia alla necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica dei disabili.*

*50. Orbene, anche se in una situazione come quella di cui alla causa principale la persona oggetto di una discriminazione diretta fondata sulla disabilità non è essa stessa disabile, resta comunque il fatto che è proprio la disabilità a costituire, secondo la sig.ra Coleman, il motivo del trattamento meno favorevole del quale essa afferma essere stata vittima. Come risulta dal punto 38 della presente sentenza, la direttiva 2000/78, che mira, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sull'handicap, l'età o le tendenze sessuali, si applica non in relazione ad una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art. 1 ("La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli **handicap**, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere **effettivo** negli Stati membri il **principio della parità di trattamento**").*

*51. Una volta accertato che un lavoratore che si trovi in una situazione come quella di cui alla causa principale è vittima di una discriminazione diretta fondata sulla disabilità, un'interpretazione della direttiva 2000/78 che ne limiti l'applicazione alle sole persone che siano esse stesse disabili rischierebbe di privare tale direttiva di una parte importante del suo effetto utile e di ridurre la tutela che essa dovrebbe garantire."*

^^^

**O)** Orbene, alla luce di quanto previsto dal Giudice comunitario, Andrea Adriatico, in quanto figlio di soggetto portatore di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/1992, dovrebbe essere oggetto di un trattamento da parte del datore di lavoro, che in ragione del fattore di protezione originante dalle condizioni di salute precarie della madre, ed in ragione della sua figura di caregiver, gli consentano comunque di svolgere la propria attività lavorativa analogamente a quanto consentito ai lavoratori dipendenti pubblici posti nella sua medesima condizione d'impiego, ossia nel luogo più vicino possibile al luogo di cura della madre; ciò, ovviamente, in ragione delle peculiarità della situazione familiare gravante sul ricorrente, non potrebbe non passare dalla concessione di particolari misure di assistenza che consentano di poter



adempiere agli obblighi derivanti dall'esecuzione della prestazione lavorativa nonostante il gravoso compito di assistenza.

Ciò potrebbe riflettersi anche nell'obbligo di predisposizione di "soluzioni ragionevoli" gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 5 Dir. 2000/78, che impone a quest'ultima parte del rapporto lavorativo di approntare *"i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato"*.

In tal caso, la condotta datoriale appare ancor più esecrabile, laddove si voglia tenere in debita considerazione il fatto che, in tal caso, la "soluzione ragionevole" venga offerta direttamente dal legislatore interno con la previsione dell'art. 33 comma 5 L. 104/92.

^^^

#### **P) PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ DELL'ASSISTENZA AL DISABILE E PORTATORE DI HANDICAP.**

Quando il disabile non è ricoverato con retta a carico dello Stato, il principio dell'effettività della sua tutela (e di chi lo assiste) codificato da: **a)** Dir. 2000/78/CE, **b)** d.lgs. 216/2003 ( Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro), **c)** L. 67/2006 *" Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni"*), **d)** L. 104/1992, dalla L.68/1999 **e)** legge 53/2000 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città), **f)** d.lgs.151/2001 (norme tutte che costituiscono diretta applicazione delle norme precettive sancite dagli artt. 2, 3 e 32 della Cost.), affinché possa essere effettivo nella sua esplicazione più concreta impone che esso non debba trovare ostacoli di alcuna sorta, anche attraverso le c.d. "soluzioni ragionevoli" per rendere effettiva l'assistenza del disabile.

^^^

**Q)** Su fattispecie analoga il Tribunale di Milano con ordinanza del 16.09.2010, RGL 7274/2010, N S.S. contro VF Italia srl, Pres. Ravazzoni, Est. Di Leo, ha precisato il carattere estensivo che dev'essere garantito in sede di interpretazione della normativa euro-unitaria ed in particolar modo dei fattori di protezione (tra cui la condizione di handicap) previsti dalla stessa nel definire le pratiche di c.d. discriminazione diretta.

Di fatto, i Giudici meneghini, nel richiamare la succitata pronuncia resa dalla Grande Sezione della CGUE nella causa C-303/06, specificano che *"La Corte di Giustizia ha,*





*infatti, interpretato l'ambito di tutela in materia di disabilità come dedicato anche alla protezione dei soggetti che pur non presentando personalmente un fattore di rischio, siano comunque pregiudicati, nel rapporto di lavoro, dalla relazione con altra persona che questa caratteristica presenti”.*

Da ciò deriva il carattere pacifico della estendibilità del divieto di pratiche discriminazione diretta previste dalla Dir. 2000/78/CE e dall'art. 2, co.1, lett. a), del D.Lgs. 216/2003 anche al soggetto lavoratore che assiste il portatore d'handicap, in considerazione dell'ottica legislativa votata ad evitare ed a sanzionare, con il succitato divieto, qualsiasi forma disparità di trattamento in ambito lavorativo originante dalla presenza della condizione di disabilità del lavoratore o di un suo familiare.

Rileva, altresì, la **violazione, da parte della amministrazione del principio di buona fede in executivis del contratto di lavoro**. Gli obblighi di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c. impongono a ciascuna parte contrattuale di comportarsi in modo tale da non arrecare un **inutile sacrificio** all'interesse della controparte nel perseguimento della finalità economico-sociale posta alla base dell'avvenuta stipula dell'accordo negoziale.

**Q bis )** Non va neppure dimenticato – anzi, appare molto importante - che, secondo Cassazione civile sez. lav., 07/06/2012 n.9201: “La disposizione dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, deve essere interpretata in termini costituzionalmente orientati — alla luce dell'art. 3, comma 2, Cost., dell'art. 26 della Carta di Nizza e della Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 sui diritti dei disabili, ratificata con legge n. 18 del 2009 — in funzione della tutela della persona disabile. Ne consegue che il trasferimento del lavoratore è vietato **anche quando la disabilità del familiare, che egli assiste, non si configuri come grave, a meno che il datore di lavoro, a fronte della natura e del grado di infermità psico-fisica del familiare, provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive ed urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte.**” (in questo senso vedi anche Cassazione civile sez. lav. - 12/12/2016, n. 25379, Corte appello sez. lav. - Roma, 30/10/2018, n. 3623

Nel caso di specie, l'inutile sacrificio originante dalla condotta datoriale sarebbe chiaramente quello della mancata possibilità di scegliere la sede più vicina al domicilio della persona invalida, che garantirebbe al lavoratore di fornire la propria prestazione lavorativa (e quindi adempiere ai propri obblighi contrattuali) pur continuando a perseguire il proprio interesse, indebitamente leso, consistente nel garantire assistenza alla propria parente disabile.



Tale aspetto rileva ancor più, qualora si voglia tenere in debito conto anche l'obbligo di parte datoriale di predisporre le necessarie soluzioni ragionevoli di cui all'art. 5 Dir. 2000/78/CE per consentire ai soggetti disabili protetti dalla normativa antidiscriminatoria di continuare a svolgere il proprio lavoro; il che porta chiaramente a considerare tale ultimo onere gravante sul datore come chiara tipizzazione della clausola generale dell'obbligo di buona fede in esecuzione del contratto di lavoro.

^^^

**R)** IL D. LGS. 216/2003, LA L. 67/2006, E IL COMBINATO DISPOSTO DEGLI ARTT. 43 E 44 D.L.VO 286/1998.

Parlando di discriminazione, la mente va immediatamente alla **Legge 67/2006** (*Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni*).

Il primo articolo ricorda che nei casi di discriminazioni in pregiudizio delle persone con disabilità relative all'accesso al lavoro e sul lavoro, valgono le disposizioni del **Decreto Legislativo 09 luglio 2003, n. 216**, attuativo della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Le aree sono specificamente individuate: l'accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; **l'occupazione e le condizioni di lavoro**, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni di licenziamento; ecc.

Nell'articolo 2 del Decreto è prevista una **nozione di discriminazione** piuttosto ampia: vi è discriminazione diretta «quando (...) una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga» (comma 1, lett. a); **indiretta** «quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone (...) in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone».

Citiamo la legge 67/2006, "*Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni*", pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 54 del 06 marzo 2006.

Art. 1, (*Finalità e ambito di applicazione*) sancisce:

Co. 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".

Co. 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”.*

Art. 2, (Nozione di discriminazione), dispone:

Co. 1: *“Il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità”.*

Co. 2: *“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”.*

Co. 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”.*

Co. 4: *“Sono, altresì, considerati come discriminazioni le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti”.*

Il **D. l.vo n. 216 del 9 luglio 2003**, emanato in attuazione della direttiva 2000/78/ce per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, all’art. 3 comma 1 prevede che *“Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di **handicap**, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel **settore pubblico** che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree”:*

*«a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;*

*b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento; [...]».*

Il comma 3-bis, introdotto dal D.L. 76/2013 conv. con modif. nella L. 99/2013 (art. 9, comma 4-ter), prevede che *«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».

Il **decreto legislativo 286/1998** a sua volta prevede una tutela applicabile al caso di specie ai suoi articoli 43 e 44, e specificamente:

**art. 43:** “1. *Ai fini del presente capo, costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica;*

2. *In ogni caso compie un atto di discriminazione:*

a) *il pubblico ufficiale o la persona incaricata di pubblico servizio o la persona esercente un servizio di pubblica necessità che nell'esercizio delle sue funzioni compia od ometta atti nei riguardi di un cittadino straniero che, soltanto a causa della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità, lo discriminino ingiustamente;*

b) *chiunque imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire beni o servizi offerti al pubblico ad uno straniero soltanto a causa della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità;*

c) *chiunque illegittimamente imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire l'accesso all'**occupazione**, all'alloggio, all'istruzione, alla formazione e ai servizi sociali e socio-assistenziali allo straniero regolarmente soggiornante in Italia soltanto in ragione della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità; [...]*”

3. ***Il presente articolo e l'articolo 44 si applicano anche agli atti xenofobi, razzisti o discriminatori compiuti nei confronti dei cittadini italiani, di apolidi e di cittadini di altri Stati membri dell'Unione europea presenti in Italia.***”

**Art. 44 commi 1 e 2:** “ 1. *Quando il comportamento di un privato o della pubblica amministrazione produce una discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi, è possibile ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione.*

2. *Alle controversie previste dal presente articolo si applica l'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150”.*

^^^

**S) SUL RIPARTO DELL'ONERE PROBATORIO.**



L'esame della normativa interna e comunitaria in materia di discriminazione fa emergere una chiara attenuazione dell'onere probatorio a carico del lavoratore qualora quest'ultimo faccia valere in giudizio la sussistenza di una pratica discriminatoria perpetrata in suo danno. In merito, viene in rilievo quanto previsto dall'art. 4, comma 4 del D.lgs. 216/2003, il quale prevede che *“il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile”*.

La norma presa in esame appare come diretta misura attuativa dell'art. 10 della Dir. 2000/78/CE, laddove il legislatore comunitario prescrive: *“Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento”*.

Tale elemento si desume ancor più tenendo conto del Considerando 31 della Dir. 2000/78/CE, il quale precisa: *“Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto **a carico del convenuto**. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore”*.

Si delinea con chiarezza l'onere probatorio di carattere quantomeno attenuato gravante sul lavoratore discriminato, chiamato solo ad allegare la sussistenza del fattore di protezione (nel caso di specie, handicap) e la disparità di trattamento di cui è oggetto rispetto ad un lavoratore trovantesi in una condizione di impiego analoga (nel nostro caso è evidente che **il ricorrente viene trattato in modo penalizzante rispetto ad altri che nella medesima sua condizione godono del beneficio di poter scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo dove abitano**).

Andrea Adriatico è ingiustamente costretto ad una condizione deleteria rispetto ai lavoratori aventi le medesime condizioni, ossia la necessaria attività di assistenza che in qualità di unico familiare presente è chiamato a prestare alla propria madre disabile: per tale motivo, non può non rilevare, al fine dell'emersione della pratica discriminatoria, il contegno pervicacemente e immotivatamente ostativo manifestato



dal Dirigente responsabile del procedimento nei confronti del dipendente, posto così in una condizione tale da vedersi ostacolata, nell'adempimento della prestazione lavorativa, dal dovere di assistere la madre.

Alla luce del quadro di diritto e di fatto evidenziato emerge il carattere totalmente arbitrario della decisione assunta dalla Dirigenza, resosi ancor più manifesto in conseguenza della protratta resistenza mostrata dinanzi alle legittime istanze di Andrea Adriatico, non potendo non apparire evidente all'Amministrazione la situazione di fatto giustificante l'avanzata richiesta della sede più vicina.

^^^

#### **T) SUL RISARCIMENTO DEL DANNO.**

E' un danno-evento, quale lesione dell'interesse/diritto protetto a non subire disparità di trattamento/discriminazioni in ragione della nazionalità, handicap, della razza o etnia, religione, convinzioni e condizioni personali, di genere, etc., il cui risarcimento è previsto dall'art. 28, commi da 5 a 7 D. Lgs 150/2011:

Art. 28, comma 5: *“Con l'ordinanza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano e' adottato sentito l'ente collettivo ricorrente”.*

Sicché si auspica sul punto un risarcimento del danno da discriminazione, con riserva di richiederlo e quantificarlo nella fase di merito del presente procedimento.

^^^

#### **U) DOMANDA CAUTELARE EX ARTT. 700 CPC.**

Attesa, si auspica, la sussistenza del requisito speciale del *fumus boni iuris*, quanto all'altro requisito di procedibilità della domanda cautelare endo-processuale, si osserva come le domande proposte in codesto giudizio sono finalizzate ad evitare alla Sig.ra Secondi, in qualità di soggetto affetto da handicap grave, e ad Andrea Adriatico, in qualità di suo parente con ella convivente, pregiudizi di carattere imminente ed irreparabile.

Il godimento diretto ed indiretto dei diritti la cui tutela è sottesa alla previsione dell'art. 33 comma 5 L. 104/92 sarebbe irrimediabilmente impedito dalle more del processo, stante il carattere grave della malattia che affligge il soggetto disabile bisognoso di



assistenza, che vedrebbe frustrato il suo interesse, costituzionalmente protetto anche ai sensi dell'art. 2 e 3, comma 2, Cost., a vedersi affiancata da un proprio familiare.

Su tale ultimo elemento, giova rilevare che per integrare il carattere di imminenza del pregiudizio lamentato con la proposizione dell'istanza cautelare, la giurisprudenza e la dottrina più autorevole abbiano evidenziato la presenza di tale requisito giustificante la sussistenza del *periculum in mora* qualora si lamenti il fondato timore di un pregiudizio che appaia potersi concretizzare con ragionevole probabilità in un arco temporale prossimo a quello della proposizione della domanda giudiziale.

In merito, si precisa che l'imminenza del pregiudizio possa desumersi dal fatto che il certificato di aggravamento (doc 10) specifica che la sig.ra Secondi: ***“Ai sensi dell'art. 4 della legge 05 febbraio 1992 n. 104, la Commissione Medica riconosce l'interessato: portatore di handicap in situazione di gravità' (comma 3 art. 3)”***.

Al fine integrare il requisito dell'imminenza, oltre che dell'irreparabilità del pregiudizio, rileva inoltre anche il carattere delle posizioni giuridiche soggettive coinvolte, consistenti in diritti costituzionalmente protetti di carattere eminentemente personale, che comportano, per essere pienamente goduti, l'attribuzione di una effettiva utilità al soggetto che, ritenendosi leso, aziona lo strumento processuale per vedersi viceversa riconosciuto il vantaggio oggettivo derivante dalla titolarità dei diritti.

Da ciò deriva, nella fattispecie di cui trattasi, che la concreta operatività del principio solidaristico e di eguaglianza sostanziale di cui agli artt. 2 e 3, comma 2, Cost., oltre che il godimento del diritto alla famiglia ed alla salute di cui agli artt. 29 e 32 Cost., essendo considerabili come posizioni giuridiche soggettive connotate da particolari peculiarità relazionali, non potrebbero essere godute se non nell'immediato, anche tenendo in debito conto il particolare stato cagionevole di salute caratterizzato dal quadro patologico della madre del ricorrente.

Il che comprova anche l'ulteriore requisito delle irreparabilità del pregiudizio derivante dalla mancata possibilità, per Secondi di attendere le more del processo ordinario per vedersi riconosciuto il diritto di godere dell'assistenza, sotteso chiaramente alla necessità di assicurare, in chiave solidaristica, l'effettivo supporto materiale e psicologico alla disabile; un supporto che non potrebbe essere più fruito dalla malata nel caso in cui dovesse sopraggiungere il decesso (la madre del ricorrente, gravemente malata, è nata nel 1927).

Tali considerazioni sono avvalorate anche dal carattere di infungibilità che connota la prestazione assistenziale fornita dal familiare, la quale risulta essere caratterizzata dall'elemento fattuale della sussistenza di una condizione di handicap grave del



soggetto e dal rapporto di parentela con il disabile, al fine di garantire una piena applicazione dei principi espressi dagli artt. 2, 3, comma 2, 29 e 32 Cost.

Atteso che la mancata concessione della sede compromette l'assolvimento delle necessità assistenziali della disabile, si chiede la concessione della **sede di lavoro presso l'Accademia Belle Arti di Bologna** in via cautelare, salvo poi conferma in sede di giudizio di merito.

Il Tribunale valuterà poi se fissare una ulteriore udienza per la verifica del compiuto assolvimento degli ordini impartiti dal Giudicante e, all'uopo, in caso in cui risultino essere integralmente o parzialmente disattesi, prevedere e disporre l'adozione di strumenti di coercizione indiretta dell'obbligo di *facere* quali quelli ex art. 614-bis e 669 duodecies c.p.c. ed eventualmente nominare un "commissario ad acta" ad indicarsi che venga incaricato del pieno ed esaustivo assolvimento del piano di rimozione delle discriminazioni dal ricorrente Adriatico e dall'interessata Secondi.

V) Si depositano due precedenti specifici che accolgono le domande attoree, analoghe a quelle svolte nel presente giudizio, confermando: a) il rito adottato, b) le prospettazioni di merito, c) l'ammissibilità della domanda cautelare endoprocessuale ex art. 700 c.p.c.. **(doc 19 e 20)**

^^^

Tutto ciò premesso e dedotto, il ricorrente, come in atti costituito, rappresentato e difeso, rassegna le seguenti

### CONCLUSIONI

affinché il Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del Lavoro voglia:

A) adottare **ex art. 700 c.p.c.**, inaudita altera parte, **un provvedimento concessorio della sede di lavoro del ricorrente presso l'Accademia Belle Arti Bologna per la materia di insegnamento del ricorrente ABTEC 43 "Linguaggi e Tecniche dell'audiovisivo"**, da confermarsi, in contraddittorio delle parti nella fissanda udienza del sub procedimento cautelare;

B) gradatamente e salvo gravame, fissare direttamente e nel più breve tempo possibile l'udienza di comparizione delle parti per la fase cautelare ex art. 700 c.p.c. per l'emissione dei provvedimenti richiesti e ritenuti più opportuni per l'effettivo godimento dell'assistenza familiare e sanitaria da parte di Arcangela Gabriella Secondi, madre disabile del ricorrente Andrea Adriatico, secondo il piano di rimozione della discriminazione da adottarsi, **con assegnazione ad Andrea Adriatico della Accademia Belle Arti Bologna come sede di lavoro per la sua materia di insegnamento ABTEC 43 "Linguaggi e Tecniche dell'audiovisivo"**; all'uopo fissare eventualmente una apposita udienza per la verifica del rispetto ed osservanza del





piano di rimozione sancito dal Tribunale;

C) in ogni caso, fissare l'udienza di comparizione per la fase a cognizione piena e, rimasto infruttuoso il tentativo di conciliazione e disattesa ogni avversa istanza ed eccezione, ritenuta fondata in fatto ed in diritto l'esposta domanda giudiziale (cautelare e di merito), voglia:

C1) Accertare il diritto del ricorrente Andrea Adriatico a vedersi assegnata la sede dell'Accademia Belle Arti di Bologna per l'insegnamento "Linguaggi e Tecniche dell'audiovisivo" codice ABTEC 43 con effetto a far data dal 2.11.2022;

C2) Accertare e dichiarare pertanto la illegittimità del diniego da parte del Ministero dell'Università e della ricerca, in persona del Ministro pro tempore, della sede di insegnamento richiesta dal ricorrente nella Accademia Belle Arti Bologna; nonché la sussistenza delle discriminazioni dirette per handicap e disabilità lamentate in narrativa;

C3) Per il medesimo effetto, ordinare al Ministero convenuto, in persona del Ministro e legale rappresentante pro tempore, così come sopra rappresentato e domiciliato, la cessazione e la rimozione dei comportamenti e/o degli atti discriminatorie pregiudizievoli, **assegnando come sede di lavoro ad Andrea Adriatico l'Accademia Belle Arti Bologna per la sua materia di insegnamento "Linguaggi e Tecniche dell'audiovisivo" codice ABTEC 43, con effetto a far data dal 2.11.2022**, e adottando ogni provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti del diniego;

C4) Emettere ogni altro provvedimento che ne discende per legge e ritenuto opportuno e prudentiale, sia in via cautelare che in sede di cognizione piena;

C5) Condannare il Ministero convenuto alla refusione delle spese e competenze professionali di lite sulla scorta dei vigenti parametri di legge ex D.M. 55/2014 così come modificato dai successivi D.M. 8/3/2018 n. 37 e D.M. 13/8/2022 n. 147, in riferimento alle tariffe previste per le cause di particolare importanza e/o gradatamente di alta complessità e di valore indeterminato.

^^^

Con riserva di agire per il risarcimento dei danni, patrimoniali e non, subiti e subiendi.

^^^

Si invita il convenuto a costituirsi - nel termine che verrà indicato dal Giudice prima dell'udienza da fissarsi per la comparizione delle parti - ai sensi e nelle forme stabilite dall'art. 166 c.p.c., e a comparire nell'udienza che verrà fissata dinanzi al Giudice designato ai sensi dell'art. 168-bis, con il rispetto di quanto previsto dall'art. 702 bis commi 4 e 5 e con l'avvertimento che nella comparsa di costituzione a pena di decadenza deve proporre le eventuali domande riconvenzionali e le eccezioni



processuali e di merito che non sono rilevabili d'ufficio.

^^^

Ai fini del pagamento del contributo unificato si dichiara che il valore della controversia è indeterminato, ed il versamento di € 259,00 è stato effettuato.

^^^

Si depositano i seguenti documenti:

All. A: procura;

Doc.01: comunicazione di avvio di procedimento di elezione di domicilio;

Doc.02: verbale sanitario di invalidità di Andrea Adriatico;

Doc. 03: verbale sanitario di invalidità di Arcangela Gabriella Secondi;

Doc. 04: copia carta d'identità di Maria Cristina Adriatico;

Doc. 04 bis e 04 bis-2: copia carta d'identità di Anna Maria Adriatico;

Doc.05: copia contratto di locazione;

Doc. 06: graduatoria nazionale ex art. 9, comma 1, d.m. 645/2021 (c.d. “legge 205 bis”);

Doc.07: avviso Mur 10758/2022;

Doc. 07 bis: elenco disponibilità sedi per Alta Formazione artistica e musica;

Doc. 08: riepilogo scelta sedi per ruolo – legge 205 bis di Andrea Adriatico;

Doc. 08 bis: dichiarazione sostitutiva di certificazione di Andrea Adriatico;

Doc. 08 ter: documentazione allegata da Andrea Adriatico alla domanda di assegnazione della sede di Bologna;

Doc. 08 quater: deliberazione Asl 1 Avezzano Sulmona L'Aquila che incarica Genetti Germano responsabile microchirurgia oculare presidio ospedaliero di L'Aquila;

Doc. 08 quinquies – 1: verbale di pronto soccorso;

Doc. 08 quinquies – 2: estratto conto 2012 del conto corrente cointestato tra il ricorrente e la madre;

Doc. 08 quinquies – 3: estratto conto 2021 del conto corrente cointestato tra il ricorrente e la madre;

Doc. 08 quinquies – 4: coordinate bancarie di un ulteriore conto corrente cointestato tra il ricorrente e la madre;

Doc. 08 quinquies – 5 e 6: corrispondenza mail tra il ricorrente per conto di Arcangela Gabriella Secondi e Inps;

Doc. 09: certificato medico per richiesta di aggravamento dell'invalidità di Arcangela Gabriella Secondi;

Doc. 10: verbale sanitario aggravamento handicap di Arcangela Gabriella Secondi;

Doc. 11: nomine in ruolo 2022/2023 dalla graduatoria nazionale “legge 205 bis”;



Doc. 12: corrispondenza via mail tra Andrea Adriatico e il responsabile del procedimento Michele Covolan;

Doc. 13: circolare Inps n.32/2006;

Doc.14: istanza di revisione di Andrea Adriatico,

Doc.15: risposta Mur alla istanza di revisione;

Doc.16: Direttiva 2000/78/CE;

Doc.17: tabelle a e b legge 313/1968;

Doc.18: notiziario Inca n.2/2013;

Doc. 19: ordinanza Trib. NA 18.6.2020

Doc. 20: ordinanza Trib. NA 9.8.2018

^^^

Qualora il Giudice lo ritenga necessario, si chiede ammettersi prova per testi sui seguenti capitoli di prova:

- 1) “Vero che Andrea Adriatico quantomeno dal 2012 è l'unico componente della famiglia di Arcangela Gabriella Secondi a svolgere stabilmente l'attività di assistenza e accudimento alla stessa ?”
- 2) “Vero che Andrea Adriatico quantomeno dal 2012, nell'ambito della sua attività di assistenza a favore di Arcangela Gabriella Secondi, svolge per la stessa tutti gli adempimenti amministrativi finalizzati ad assicurarle le cure necessarie per la sua condizione di invalidità ?”
- 3) “Vero che Andrea Adriatico tiene costantemente i contatti per conto di Arcangela Gabriella Secondi con i medici curanti della stessa e con tutti gli enti pubblici competenti ad intervenire sul piano medico e amministrativo in relazione al suo stato di invalidità ?”
- 4) “Vero che Arcangela Gabriella Secondi dal 1.1.2022 vive a Bologna nella stessa abitazione di Andrea Adriatico in via Lionello Spada 14 ?”
- 5) Vero che anche prima che il 1.1.2022 Arcangela Gabriella Secondi si trasferisse da L'Aquila a Bologna era sempre e solo il ricorrente ad occuparsi di tutto quello che era ed è necessario per fare fronte - sul piano pratico e dell'accudimento della persona – alla condizione di invalida di Arcangela Gabriella Secondi ?”
- 6) “Vero che in caso di assenza di Andrea Adriatico da Bologna nessun altra persona assicura una assistenza e cura costante ad Arcangela Gabriella Secondi ?”
- 7) “Vero che Arcangela Gabriella Secondi è vedova ?”
- 8) “Vero che le altre due figlie – oltre al ricorrente - di Arcangela Gabriella Secondi vivono una a Roma (Anna Maria Adriatico) e una a L'Aquila (Maria Cristina Adriatico) ?”



9) “Vero che il 1.1.2020 il ricorrente accompagnò la madre Arcangela Gabriella Secondi al Pronto soccorso di Terni come da documento prodotto sub 08 quinquies – 1 ?”;

Si indica come teste Stefano Casi residente in Bologna via Lionello Spada 14.

Con riserva di sentirlo anche a prova contraria sui capitoli di prova testimoniale eventualmente introdotti da controparte, e di svolgere ulteriori istanze istruttorie.

^^^

Con osservanza.

Bologna, li 16.11.2022

Avv. Sergio Palombarini (firma digitale)

