

## ASL PESCARA NON ASSUME DISABILE: IL GIUDICE, “ESCLUSIONE DISCRIMINATORIA”

24 Agosto 2026



AVEZZANO – Il giudice del tribunale civile di Avezzano (L'Aquila), Simone Petrilli, ha ordinato alla Asl di Pescara di assumere una operatrice sanitaria marsicana, invalida civile al 46%, esclusa “in modo discriminatorio” dalla graduatoria di un concorso ma risultata idonea dopo lo scorrimento della stessa.

Alla base dell'esclusione il fatto che, avendo una disabilità, aveva una limitazione nella movimentazione dei carichi pur essendo stata dichiarata abile al lavoro dopo visita attitudinale.

Nell'ordinanza del giudice, il quale ha accolto il ricorso presentato dagli avvocati del Foro di Avezzano, Salvatore Braghini e Renzo Lancia, si impone “all'Amministrazione resistente la cessazione del comportamento discriminatorio e, per l'effetto, ordina alla stessa l'assunzione della ricorrente a dal 01.07.2026, adottando ragionevoli e proporzionati accomodamenti presso la sede di assegnazione, ossia l'ospedale di comunità di Città Sant'Angelo o presso il presidio ospedaliero di Pescara”.

L'Asl aveva motivato l'impossibilità di garantire un inserimento compatibile con le limitazioni certificate, in relazione alle specifiche esigenze operative e assistenziali, per cui la limitazione della movimentazione manuale dei carichi avrebbe reso impossibile lo svolgimento della gran parte delle mansioni connesse alla qualifica di operatore sociosanitario. Al punto che al suo posto l'Azienda sanitaria aveva nominato un'altra persona.

“La parte ricorrente”, si legge nella lunga e articolata motivazione, “ha lamentato la condotta discriminatoria posta in essere dall'Amministrazione con il diniego alla conclusione del contratto di lavoro dell'Asl di Pescara motivato sulla limitazione allo svolgimento delle mansioni accertate dal medico del competente. In ambito internazionale la normativa antidiscriminatoria è sorta con l'obiettivo di garantire l'effettività dei diritti fondamentali, nonché per contrastare specifici fenomeni di discriminazione sociale. Mentre, negli ordinamenti nazionali, il diritto antidiscriminatorio ha trovato la propria sede naturale nel diritto costituzionale, inizialmente configurato come limite all'esercizio del potere pubblicistico”.

“La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall’Unione europea con la decisione del Consiglio, nonché dall’Italia,” si legge nell’ordinanza, “impone agli Stati di adottare misure adeguate per vietare la discriminazione fondata sulla disabilità con riferimento a tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione; in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell’impiego, l’avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro. La suddetta disposizione deve essere interpretata in combinato secondo cui lo Stato deve garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro”.

“Il giudizio cautelare in esame”, scrive ancora il magistrato in relazione a quanto afferma il diritto nazionale, “riguarda non solo la questione relativa al divieto di discriminazione nella fase della selezione dei dipendenti, ma anche quella dei rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni. L’art. 35 del d.lgs. n. 165/2001 prevede il reclutamento del personale mediante procedure selettive attraverso il concorso pubblico, la cui relativa azione amministrativa è governata dal rispetto dei principi dell’ordinamento comunitario. Nella prospettiva antidiscriminatoria, il legislatore nazionale ha recepito sia la direttiva europea, sia la Convenzione delle Nazioni Unite. In particolare, la legge dispone che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli”.

“La giurisprudenza di legittimità ha delineato i confini dell’accomodamento ragionevole e non sproporzionato, nel modo seguente: “...potrà dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un’attività che sia utile per l’azienda e che imponga all’imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo la comune valutazione sociale”.

“L’onere probatorio”, dice ancora il giudice, “circa l’impossibilità di ricorrere ad accomodamenti ragionevoli e proporzionati grava sul datore di lavoro. Tuttavia parte resistente ha solo allegato genericamente della impossibilità di collocare utilmente la ricorrente nella organizzazione aziendale sia in ordine al nucleo essenziale della professionalità, sia in ordine agli accorgimenti strutturali, organizzativi e tecnologici esigibili secondo buona fede, non essendo sufficiente una generica allegazione della carenza di organico, del numero di dipendenti idonei con limitazione, nonché della natura del luogo di lavoro, quale struttura a bassa complessità clinica ed ad alta intensità assistenziale”.

“Invero, la stessa Amministrazione resistente ha affermato di avere dipendenti idonei con limitazioni tuttora in servizio. D’altro canto, la ricorrente ha provato di aver svolto mansioni equivalenti a quelle richieste per l’operatrice sociosanitaria presso l’associazione ‘I Girasoli’ di Avezzano nonché presso l’Istituto ‘Don Orione’ di Avezzano. Infine, l’esito della visita del medico competente appare generica, in quanto non specifica il peso dei carichi che la lavoratrice non può movimentare, né la frequenza di tale movimentazione. Pertanto, avrebbe dovuto valutare con maggiore precisione l’idoneità della ricorrente”.

“Pertanto, ad una valutazione sommaria, tipica della fase cautelare, appare sussistente il *fumus boni iuris*, per non aver tenuto in considerazione i ragionevoli e proporzionati accomodamenti che l’Amministrazione avrebbe potuto adottare al fine di contemperare la idoneità con limitazioni all’espletamento delle mansioni di operatrice sociosanitaria e l’utilità della prestazione, almeno nel suo nucleo essenziale, dell’organizzazione lavorativa, quantomeno presso il p.o. di Pescara, indicato nell’avviso pubblico e per cui la ricorrente aveva presentato la domanda”.