

ORDINE DEL GIORNO n. 1458

Il Consiglio regionale

premesse che:

- il sig. Franco Minutiello era dipendente del consorzio ASA sin dal 2006 ed è poi stato trasferito con tutti gli altri dipendenti a Teknoservice nell'ottobre 2013, per effetto dell'acquisizione del ramo d'azienda;
- ha sempre svolto mansioni di autista raccoglitore, guidando un mezzo con patente B, e non ha mai avuto alcuna contestazione disciplinare né problemi di nessun genere sul lavoro;
- nel novembre 2014 ha accusato i primi malesseri che lo hanno costretto ad assentarsi dal lavoro; gli accertamenti sanitari svoltisi nell'arco dei sei mesi successivi hanno diagnosticato che si trattava di morbo di Parkinson;
- nel corso del 2015 e 2016 si è sottoposto a esami e alle necessarie cure, assentandosi dal lavoro per lunghi periodi;
- negli stessi anni ha comunque prestato servizio almeno per sei mesi l'anno;
- in tutti i periodi di lavoro il sig. Minutiello si è reso disponibile a svolgere qualsiasi tipo di attività e non è mai rimasto inattivo né per sua volontà né per imposizione aziendale.

sottolineato che:

- la Teknoservice è una società che si occupa di raccolta e smaltimento rifiuti, occupa più di 1000 dipendenti sul territorio nazionale e oltre 150 dipendenti presso il cantiere di Castellamonte, dove lavorava Minutiello;
- nella sede di Castellamonte l'azienda si occupa, oltre che della raccolta porta a porta, con i mezzi in passato guidati da Minutiello, anche delle attività di spazzamento con operatori ecologici in paese, attività di selezione dei rifiuti, carta e plastica, gestione dell'ecocentro (per la raccolta differenziata dei rifiuti) presente sul sito;
- nel corso degli anni 2015 e 2016 Minutiello ha svolto diverse di queste attività; tuttavia, quando a febbraio del 2017 è stato sottoposto a visita medica, il medico aziendale ha attestato la sua inidoneità alla mansione di autista raccoglitore;
- Minutiello, già consapevole di tale esito, attendeva una nuova collocazione lavorativa; la società ha invece avviato - con comunicazione dello stesso 17 febbraio 2017 in cui si è tenuta la visita medica - le procedure per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, affermando di non poterlo ricollocare in nessun posto per il rispetto dei limiti dettati dal suo stato di salute;
- la decisione è avvenuta senza aver sottoposto il dipendente ad altra visita medica se non quella del medico aziendale, finalizzata a verificare la sua idoneità alle mansioni di autista raccoglitore;

considerato che:

- a seguito di questi fatti, il lavoratore ha impugnato il licenziamento, pertanto una prima udienza è stata fissata il 13 ottobre 2017 e successivamente sono stati

ascoltati diversi testimoni, per consentire al giudice di verificare la legittimità del provvedimento espulsivo, in particolare in relazione alla sussistenza di potenziali postazioni lavorative alle quali avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore licenziato;

- con l'ordinanza del 6 luglio, il Giudice ha affermato in primo luogo che il sig. Minutiello, in quanto portatore di disabilità, ha diritto alla maggior tutela riconosciuta dalle norme antidiscriminatorie, in particolare il decreto 216/2003, che ha previsto per la salvaguardia del posto di lavoro delle persone portatrici di handicap oneri per l'impresa volti a rendere possibile l'utilizzazione della loro prestazione lavorativa;
- l'onere per l'impresa è quello di trovare "accomodamenti ragionevoli" che rendano possibile la prestazione, fino a una riorganizzazione delle mansioni tra lavoratori in forza, purché non costituisca un accorgimento "sproporzionato ed eccessivo";
- il Giudice ha ritenuto, sulla base della descrizione delle attività svolte acquisita nel corso della istruttoria testimoniale, che esistessero presso Teknoservice posizioni lavorative che il sig. Minutiello avrebbe potuto ricoprire con accorgimenti sostenibili per l'impresa e che, erroneamente, non erano state prese in considerazione dall'azienda;
- il Giudice ha quindi concluso per il diritto del sig. Minutiello alla riammissione in servizio;
- tale provvedimento, come tutti i provvedimenti decisori, è immediatamente esecutivo, con la conseguenza che l'impresa è tenuta all'adempimento degli obblighi previsti, senza che la possibilità di impugnare il provvedimento la esima da ciò;
- ciò significa che, a partire dallo scorso 6 luglio, il sig. Minutiello è stato privato di fatto del diritto sia a essere richiamato per effettuare gli accertamenti sanitari per il suo rientro al lavoro (obbligatorio proprio per il suo stato di salute ed in ogni caso necessari per qualsiasi lavoratore dopo una assenza prolungata dal lavoro); del diritto a percepire l'indennità economica prevista dalla legge in suo favore in ragione della accertata illegittimità del licenziamento; del diritto a percepire la retribuzione maturata per effetto del riconoscimento del proprio diritto alla reintegrazione (tale retribuzione, quella maturata dal 6 luglio in avanti, indipendentemente dall'esito della controversia in futuro è un diritto irrinunciabile del sig. Minutiello);
- il sig. Minutiello non ha più percepito alcuno stipendio dal febbraio 2017, né ha percepito l'indennità NASPI, in quanto l'Inps ha ritenuto che fosse privo di capacità lavorativa (ovvero non altrimenti ricollocabile) e in ragione di questo non meritevole di indennità di disoccupazione;
- al sig. Minutiello non solo è stato negato l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla sentenza, ma anche ogni forma di riscontro alle sue richieste

impegna la Giunta regionale

a mettere in campo tutte le azioni possibili per indurre l'azienda a rispettare la sentenza, sia per quanto riguarda il reintegro del lavoratore, sia relativamente alle somme a lui dovute come indennità e retribuzione maturata.

-----oOo-----

*Testo del documento votato e approvato all'unanimità nell'adunanza consiliare
del 25 settembre 2018*