TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE
Sezione Lavoro

Il Giudice del Lavoro, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 24/09/2019, in ordine al ricorso ex art. 37, co. 4 d.lgs. n. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246") con il quale la Consigliera di Parità della Regione Toscana ha convenuto in giudizio l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Firenze e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'accertamento della natura discriminatoria dell'Ordine di Servizio n. 3 del 17 luglio 2018 (doc. n. 1), e delle successive modifiche ed integrazioni introdotte con l'Ordine di Servizio n. 2 dell'01 aprile 2019 (doc. n. 2), adottato dall'Ispettorato Territoriale del lavoro di Firenze per la disciplina dell'orario di lavoro del personale in violazione alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, con conseguente condanna ex art. 37, co. 3 del d.lgs. n. 198/2006, osserva quanto segue.

Preliminarmente, quanto alla legittimazione ad agire della Consigliera di Parità della Regione Toscana, deve darsi atto che, come è noto, con riguardo alle discriminazioni indirette di carattere collettivo, "la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto e' ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva." (art. 37, co. 4 succitato).
E, nel caso di specie, a parere del Giudicante, la domanda proposta, alla luce del complessivo e univoco tenore dell'atto introduttivo, è da qualificarsi come volta all'accertamento di una discriminazione indiretta di carattere collettivo (si vedano, ad esempio, le allegazioni di cui alle pagg. 17-19).

Sempre in via preliminare, si ritiene irrilevante ai fini del decidere sindacare se la Consigliera ricorrente abbia o meno previamente sottoposto all'attenzione dell'I.T.L. in sede stragiudiziale le censure poi dedotte nel presente giudizio, atteso che, per espresso dettato normativo, la Consigliera ha la facoltà e non l'obbligo di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al comma 1 dell'art. 37 (v. co. 2 dello stesso articolo).

Ciò posto, come è noto, si è in presenza di una discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere le persone appartenenti alle categorie tipizzate (i.e. portatrici dei fattori di rischio tipici) in una situazione di particolare svantaggio, a meno che non sussistano una finalità legittima e il carattere di appropriatezza e necessità dei mezzi impiegati per conseguirla (v. art. 25 d.lgs. n. 198/2006).
In ordine, quindi, alla nozione di discriminazione indiretta, deve evidenziarsi come la discriminazione indiretta sia tale in quanto essa alberga, non nel trattamento – che è uguale -, ma negli effetti; e ciò che rileva è solo l'effetto del trattamento discriminatorio, la sua conseguenza sul piano oggettivo, essendo, viceversa, del tutto irrilevante l'intento soggettivo dell'agente, sia, per l'individuazione della condotta vietata, sia, correlativamente, per l'individuazione delle cause di esclusione della fattispecie illecita.
La discriminazione è, dunque, una condotta oggettiva che si valuta per gli effetti lesivi nei confronti del lavoratore che appartiene a categorie tipizzate sulla base del fattore di protezione senza passare attraverso la mediazione dell'articolo 1345 c.c.
Anche alla stregua dell'attuale diritto dell'U.E., dunque, sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione contiene anche solo il rischio di mettere in posizione di svantaggio persone appartenenti a

un gruppo caratterizzato da un fattore di discriminazione che forma oggetto di protezione.
In ordine al concetto di particolare svantaggio, poi, deve evidenziarsi come, alla stregua dell'elaborazione della giurisprudenza comunitaria in materia, esso non designa casi rilevanti, evidenti o gravi di disuguaglianza, ma significa che sono in particolare le persone portatrici di un determinato fattore di protezione a trovarsi svantaggiate a causa della disposizione , del criterio o della prassi di cui si tratta (v. causa G.G.U.E. Chez C-83/14).

Quanto al regime probatorio applicabile nel presente giudizio, nell'ordinamento nazionale, l'art. 40 d.lgs. n. 198/2006 dispone che "Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.". Pertanto, si è in presenza di una «attenuazione del regime probatorio ordinario» mediante un regime presuntivo «alleggerito» (v. Cass. n. 14206/2013; n. 23286/2016). Il ricorrente può avvalersi di dati statistici, oppure, allegare fatti "precisi e concordanti" (ma non "gravi", requisito che attiene alla pregnanza di significato, alla capacità dimostrativa).

Diversamente da quanto ritenuto da parte resistente, non pare proprio al Tribunale che la norma escluda l'applicabilità del regime probatorio attenuato laddove la discriminazione denunciata riguardi l'organizzazione dell'orario di lavoro, esemplificando, infatti, il legislatore solo gli istituti giuridici cui possono riferirsi i dati statistici presuntivi.

Alla luce della giurisprudenza comunitaria in argomento, fermo restando che basta che una persona risulti lesa nella pratica per dimostrare la sussistenza di una discriminazione (cfr. Causa C.G.U.E. O'Flynn C-237/94), poiché, come si è detto, è sufficiente un impatto potenziale (potrebbe mettere), ossia è sufficiente che la disposizione (il criterio etc.) sia tale da poter causare una posizione di particolare svantaggio, il nesso casuale deve essere adeguato, ossia tale da provocare il particolare effetto, in base a un criterio di normale prevedibilità. A tale riguardo, deve evidenziarsi come in varie cause della C.G.U.E. riguardanti presunti casi di discriminazione indiretta conseguente alle condizioni di soggiorno, il senso comune e la comune esperienza (ossia ciò che avviene nella pratica) sono stati ritenuti sufficienti per stabilire una potenziale discriminazione indiretta (cfr. causa C.G.U.E. O'Flynn succitata).

Tutto ciò premesso, ritiene il Tribunale, sia pure nei limiti della sommarietà della cognizione propria della presente fase urgente, che nel caso di specie la Consigliera ricorrente abbia provato che l'ordine di servizio n. 3 del 17 luglio 2018, e le successive modifiche e integrazioni introdotte con l'ordine di servizio n. 2 del 1 aprile 2019, determinano nel loro complesso una potenziale discriminazione indiretta in danno dei genitori lavoratori (soggetti portatori del fattore di rischio costituito dalla maternità o paternità, v. art. 25, co. 2-bis d.lgs. n. 198/2006), e, in particolare, delle lavoratrici madri (soggetti che cumulano il fattore di rischio costituito dal sesso femminile con il fattore di rischio costituito dalla maternità), senza che, dal canto suo, il datore di lavoro pubblico convenuto abbia comprovato la sussistenza di una finalità legittima perseguita con mezzi appropriati e necessari.
In particolare, a parere del Tribunale, poiché è notorio che i genitori (e, a maggior ragione, le lavoratrici-madri), specialmente se con figli in età da scuola dell'infanzia, materna o primaria, si trovino frequentemente a dover far fronte a impellenti e imprevedibili esigenze connesse all'accudimento della prole, le quali possono anche comportare l'improvvisa necessità di ritardare l'ingresso al lavoro o anticiparne l'uscita, è prevedibile, sulla base del senso comune e della comune esperienza, che il complesso delle disposizioni di cui ai due ordini di servizio in materia di organizzazione dell'orario di

lavoro, possa svantaggiare i suddetti gruppi tipizzati rispetto ai dipendenti non genitori, in quanto risulta ostacolare, o, comunque, rendere difficoltosa la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la fruizione degli istituti giuridici a ciò preposti, esponendo, altresì, per l'effetto, i dipendenti genitori anche a un maggior rischio di incorrere in violazioni disciplinari connesse a ritardi.

Risulta, infatti, per tabulas dai documenti in atti che gli ordini di servizio de quibus:
* impongono, diversamente dall'orario di lavoro nazionale I.N.L., l'obbligo di giustificazione scritta entro le 24,00 ore per ritardi dalle ore 9.16 alle ore 9,30, con la previsione che "in assenza di giustificazione scritta ovvero in caso di giustificazione non ritenuta congruente, l'ingresso in ufficio oltre le ore 9,15 costituisce violazione del dovere di rispetto dell'orario di lavoro e, in considerazione anche della eventuale reiterazione, dà luogo a responsabilità disciplinare" (viceversa, l'orario di lavoro nazionale I.N.L. prevede solo che "Il ritardo – tra le ore 9.16 e le ore 9.30, n.d.r. – sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo, come stabilito dall'art. 24 del citato CCNL", a norma del quale "In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall' art. 69. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 62 e seguenti."): a parere del Giudicante, quindi, a livello nazionale, la rilevanza disciplinare della condotta è subordinata all'inosservanza dell'obbligo di recupero;

* prevedono che le entrate successive alle ore 9,30 debbano essere considerate "permessi brevi non retribuiti", ma, diversamente da quanto prevede l'art. 34 C.C.N.L. (... 2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile. 3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione."), e diversamente anche da quanto disposto dall'orario nazionale di lavoro I.N.L. (l'ingresso in servizio in orario successivo alle ore 9,30 deve essere considerato "permesso breve" e l'orario da recuperare debba essere computato dalle ore 8,00, "salvo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 26 CCNL da definirsi in sede locale", cioè fatta salva la disciplina della c.d. "flessibilità ulteriore"), stabiliscono che "i permessi brevi non retribuiti di cui all'art. 34 CCNL 2016-2018 possono essere concessi dal Responsabile dell'Area (dal Dirigente per i responsabili di Area), salvo ragioni di ufficio, previa istanza inviata con congruo anticipo, onde consentire alla struttura di adottare le misure organizzative necessarie, salvo situazioni particolari, da indicare nella richiesta e rimesse alla valutazione del Responsabile dell'Area ovvero del Dirigente. In nessun caso la richiesta di permesso breve che deve essere avanzata con congruo anticipo può essere utilizzata allo scopo di eludere l'obbligo del rispetto dell'orario di ingresso o comunque di sanare ritardi in atto...";

* prevedono che la fruizione del riposo compensativo da Banca delle ore (v. art. 27 C.C.N.L. Funzioni Centrali) debba conciliarsi con l'esigenza di spesa delle somme accreditate per il lavoro straordinario, laddove, invece, la contrattazione collettiva nazionale prevede solo che la contrattazione integrativa nazionale o di sede unica stabilisca il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2; e che l'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avvenga compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione (v. causa C.G.U.E. Kutz-Bauer C-187/00 in cui, per esempio, si è affermato che considerazioni di bilancio non possono giustificare di per sé differenze di trattamento fra i due sessi);

* nulla prevedono in ordine alla flessibilità c.d. "ulteriore" in favore dei dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (fra i quali sono espressamente previsti coloro che si

trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie) di cui all'art. 26, comma 4 C.C.N.L. Funzioni centrali, limitandosi, infatti, a stabilire che "L'ingresso in servizio in orario successivo alle ore 9,30 oltre a costituire ritardo, viene considerato permesso breve e l'orario da recuperare viene computato dalle ore 8,00, salvo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 26 C.C.N.L da definirsi in sede locale", laddove, però, la "sede locale" richiamata dovrebbe essere proprio l'I.T.L. di Firenze stesso, atteso che, diversamente da quanto opinato da parte resistente, la lettera della disciplina collettiva nazionale summenzionata su tale specifico argomento non demanda alcunché alla contrattazione collettiva nazionale integrativa e, quindi, alla contrattazione integrativa territoriale (v. art. 7 C.C.N.L. Funzioni centrali).

A fronte di ciò, parte convenuta, come risulta dal complesso dell'atto di costituzione in giudizio e, in particolare, dal capitolato di prova orale articolato, non ha specificamente dedotto, né provato o chiesto di provare, quale sarebbe la concreta e precipua finalità legittima della sede territoriale fiorentina alla cui realizzazione le suddette disposizioni sarebbero volte; né, in ogni caso, ha provato che tali disposizioni costituiscano mezzi appropriati e necessari al perseguimento della predetta e non meglio precisata finalità: l'Ispettorato resistente, in altri termini, avrebbe, cioè, avuto l'onere di allegare e dimostrare che quella finalità, ove puntualmente allegata e provata, non sarebbe stata perseguibile se non mediante le disposizioni per cui è causa, così da giustificare l'adozione a livello territoriale di una organizzazione dell'orario di lavoro peggiorativa, in particolare per i genitori e al loro interno per le lavoratrici madri, rispetto a quella prevista dal medesimo ente pubblico a livello nazionale.

Ritiene, invece, il Giudicante di non dover sindacare in questa sede l'accordo della I.T.L. di Firenze sulla Banca delle ore e il doc. 10 di parte ricorrente in tema di riposi compensativi non da Banca delle ore, in quanto estranei alle conclusioni rassegnate dalla Consigliera ricorrente.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 37, co. 4 d.lgs. n. 198/2006, deve, quindi, ordinarsi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Firenze la cessazione del comportamento pregiudizievole tramite la rimozione dell'efficacia giuridica, o, comunque, la non applicazione delle disposizioni accertate come discriminatorie, e ordina allo stesso Ispettorato di rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, provvedendo, tra l'altro, a definire e attuare un piano di rimozione delle medesime, entro il termine di mesi sei, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale.

Per quanto concerne, invece, la domanda risarcitoria proposta dalla Consigliera in relazione al lamentato danno non patrimoniale, dato atto che la lettera della norma prevede il diritto "al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita" attribuendogli, quindi, una funzione esclusivamente riparatoria del danno-conseguenza eventualmente prodottosi, deve tenersi conto, da un lato, che in sede penale (v. Cass., sez. VI, 16 aprile 2009, n. 16031) il giudice di legittimità ha da tempo ritenuto ammissibile la costituzione di parte civile nel processo penale ex art. 74 c.p.p. della Consigliera regionale di parità jure proprio come soggetto danneggiato dal reato (in un caso di maltrattamenti perpetrati da un preposto del datore ai danni di una collettività individuata) di lavoratrici, con ciò riconoscendo che il danno risarcibile attraverso l'azione collettiva possa identificarsi con il pregiudizio agli scopi istituzionali dell'ente e all'azione di contrasto delle discriminazioni che esso si propone; dall'altro, del fatto che, come è noto, le fonti sovranazionali attribuiscono (anche) allo strumento rimediale del risarcimento del danno connotati necessari di effettività, da rapportarsi, non solo alla gravità del danno, ma anche alla funzione dissuasiva e sanzionatoria del rimedio. Ciò detto, deve, altresì, considerarsi come recentemente il giudice di legittimità, a fronte del consolidato orientamento

per cui nell'ordinamento nazionale non sarebbero configurabili danni punitivi, proprio seguendo il modello del diritto antidiscriminatorio che la Corte di Cassazione ha riconosciuto in materia di precariato pubblico l'esistenza di un danno "comunitario", risarcibile ex se in conseguenza della violazione con effetto quindi non solo riparativo, ma anche dissuasivo di future violazioni.

Di conseguenza, alla luce di tutto sin qui osservato, dovendo il giudice nazionale effettuare una interpretazione comunitariamente orientata della norma dell'ordinamento interno, e considerato che a fronte dell'interesse iure proprio, pubblico e funzionale alla tutela del bene collettivo – assunto dall'ordinamento come valore – della parità di genere, appare difficile prospettare una funzione del risarcimento diversa da quella dissuasiva e latamente sanzionatoria, si ritiene di dover liquidare, in via equitativa, alla Consigliera ricorrente, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, la somma di € 2.000,00, oltre accessori come per legge;

L'assoluta novità e la oggettiva complessità della res controversa giustificano la compensazione delle spese di lite nella misura della metà, dovendosi, quindi, condannare la parte convenuta soccombente a rifondere alla ricorrente la restante metà, liquidata come in dispositivo e da distrarsi in favore dei difensori antistatari.

P.Q.M.

– ordina all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Firenze la cessazione del comportamento pregiudizievole tramite la rimozione dell'efficacia giuridica, o, comunque, la non applicazione delle disposizioni di cui all'Ordine di Servizio n. 3 del 17 luglio 2018 e all'Ordine di Servizio n. 2 dell'01 aprile 2019 accertate come discriminatorie, e ordina allo stesso Ispettorato di rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, provvedendo, tra l'altro, a definire e attuare un piano di rimozione delle medesime, entro il termine di mesi sei, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale;
– condanna l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Firenze a corrispondere alla Consigliera ricorrente, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, la somma di € 2.000,00, oltre accessori come per legge;
– compensa nella misura della metà le spese di lite, e condanna parte convenuta a rifondere a parte ricorrente la restante metà delle spese di lite che, ex D.M. n. 55/14 e 37/18, liquida in complessivi € 1.250,00 per compensi professionali, oltre 15%, per spese generali I.V.A. e C.P.A. come per legge, da distrarsi in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari ex art. 93 c.p.c.

Si comunichi.
Firenze, 22 ottobre 2019
Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Carlotta Consani

R.G. 11827/2022

TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO

Sezione lavoro

Il giudice, nel procedimento n. RG 11827/22, promosso da

- con gli avv.ti Alberto Guariso, Livio Neri, Lorenzo Venini e Marco Guerini

RICORRENTE

CONTRO

ATM S.p.A. – con gli avv.ti Margherita Covi e Giovanni Luca Bertone

RESISTENTE

ha emesso il seguente decreto.

Con ricorso ex art. 38 d. lgs. 198/2006 il ricorrente ha chiesto quanto segue:

Voglia il Tribunale,

disattesa ogni contraria istanza ed eccezione,

a) accertare e dichiarare il carattere discriminatorio e/o molesto della condotta tenuta nei confronti del ricorrente da parte di Azienda Trasporto Milanesi S.p.A.,come descritta in ricorso, consistente nell'aver assegnato allo stesso un orario di lavoro incompatibile con le esigenze di cura famigliare, nonché nell'aver escluso il ricorrente dalla celebrazione "Trent'anni insieme"; ovvero, in subordine, accertare e dichiarare il carattere discriminatorio e/o molesto dell'uno o dell'altro dei comportamenti indicati;

conseguentemente, ai fini della rimozione degli effetti del comportamento discriminatorio, b) ordinare ad Azienda Trasporti Milanesi S.p.A. A., in persona del legale tante pro tempore , di assegnare i l ricorrente a l turno di lavoro c.d. "gruppo 952" (come descritto in ricorso) ovvero, in subordine, a un altro turno di lavoro compatibile con le esigenze di cura famigliare , che si svolga da l lunedì al sabato non oltre le ore 12: 45 e non prima delle ore 6:00, con riposo fisso nella giornata di domenica, eventualmente assegnando lo stesso anche a diverse linee, purché interurbane e che abbiamo inizio/fine nei pressi del deposito di Rogoredo/San Donato di via Giuseppe Impastato, Milano

c) condannare Azienda Trasporti Milanesi S.p.A , in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere ex art. 38, comma 1, D. l gs. 198/2006 al signor a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale da discriminazione la somma di € 10.000,00 (ovvero la diversa somma da determinarsi anche in via equitativa ex art. 1226 c od c iv

Firmato Da: CHIRIELEISON ROSSELLA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 50f70d0206dace3b

d) adottare ogni provvedimento idoneo a far cessare la discriminazione e a evitare la reiterazione della stessa ivi compresa l'adozione di un piano di rimozione e la condanna alla pubblicazione della decisione, per estratto, su un quotidiano a tiratura nazionale a spese della convenuta;

in ogni caso

e) condannare parte convenuta al pagamento delle spese di lite, comprese le competenze e gli onorari (oltre IVA, CPA e maggiorazione forfettaria) da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori antistatari, con l'applicazione dell'art. 4,comma 1-bis,del DM n. 55/2014, oltre al rimborso del contributo unificato versato.

A fondamento del ricorso, il sig. ha dedotto: - di lavorare alle dipendenze di ATM dal 4 maggio 1991 in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di operaio di esercizio e, da ultimo, parametro retributivo 183 dell'applicato CCNL Trasporto – Autoferrotranvieri; - di avere sempre svolto la mansione di autista di autobus su linee interurbane; - di avere lavorato dalla data della sua assunzione sino al novembre 2010 presso il deposito sito a Milano tra via Salmini e via Verona e di essere stato trasferito dal dicembre 2010 al deposito c.d. "Rogoredo/San Donato" di Milano, in via Giuseppe Impastato, dove lavora tuttora; - di essere stato assegnato nel corso del rapporto inizialmente alla tratta "Milano-Lodi", divenuta poi "Milano-Melegnano" e, infine, "S. Giuliano M.se (Zivido) –S. Donato M3 (Marignano)", sulla quale, dal 2010, opera sulle linee 121 e 130; - di avere sempre lavorato dalla data di assunzione sino al 2010, così come tutti gli altri suoi colleghi, secondo turni avvicendati che variavano su base settimanale in un arco temporale di 17 settimane; per ognuna delle 17 settimane variava non solo l'orario di lavoro, ma anche il giorno di riposo, che "scalava" lungo tutti i giorni della settimana, dal lunedì alla domenica, secondo gli schemi contenuti nell'Accordo aziendale del 27/4/2001; - di essere divenuto in data 23/7/2006 padre di Maria, la quale, a partire dal terzo anno di età, aveva manifestato i primi sintomi di un disturbo generalizzato dello sviluppo, diagnosticato come sindrome di Asperger–disturbo dello spettro dell'autismo–associata a epilessia focale; - che in data 17/2/2010 la Commissione medico-legale istituita presso la ASL Milano Due, sede di Melegnano, aveva riconosciuto la minore Maria *"invalida con totale e permanente inabilità lavorativa 100% e con necessità di assistenza continua, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (L. 18/80 e 508/88)"*; - che in ragione della predetta malattia, a partire dai primi mesi del 2010, Maria aveva iniziato a frequentare, per due pomeriggi alla settimana, il Centro di Riabilitazione dell'Opera Diocesana Istituto San Vincenzo di Milano, ivi in via Copernico 1, presso il quale era stata regolarmente sottoposta, nel corso degli anni, a diverse terapie, secondo appuntamenti che si concentravano, in particolare, nelle giornate di martedì, giovedì o venerdì; - che la propria vita familiare era, quindi, mutata a partire dal 2010 in considerazione delle esigenze di cura e di assistenza della minore; - di avere quindi chiesto all'azienda l'adibizione ad un turno di lavoro compatibile con tali esigenze; - che ATM aveva inizialmente accolto la richiesta solo in modo parziale sino a che, a seguito di ulteriori istanze e interlocuzioni, a partire dai primi mesi del 2012, lo aveva adibito ad un turno specifico, modulato sulle esigenze di cura rappresentate, ossia al turno fisso "gruppo 952", così strutturato: dal lunedì al venerdì, dalle ore 6:32 alle ore 12:08, con una pausa dalle ore 9:15 alle

Firmato Da: CHIRIELEISON ROSSELLA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 50f70d0206dace3b

ore 9:53; nonché, il sabato, dalle 6:26 alle 11:42 senza pausa e con riposo fisso previsto per la giornata di domenica; - che tale turno era stato oggetto di apposito provvedimento da parte dell'azienda, rinnovato di anno in anno sino al 2018; - che a partire dal 18 ottobre 2018, pur permanendo le esigenze di assistenza sopra descritte, ATM aveva modificato il turno di lavoro come segue: dal lunedì al venerdì, dalle ore 5:21 alle ore 11:48 con pausa dalle ore 8:53 alle ore 9:52;dalle 4:51 alle 9:00 nella giornata del sabato e riposo fisso alla domenica, con l'eccezione dei soli mesi di luglio e agosto, durante i quali il ricorrente era stato adibito al turno precedentemente goduto per quanto riguarda i giorni dal lunedì al venerdì (ossia 6:33-12:08, con pausa dalle 9:21 alle 9:56), mentre al sabato l'orario era 4:51-11:43, con pausa 8:35-10:00; - che tale nuovo orario di lavoro gli aveva causato gravi problemi di natura organizzativa in quanto lo aveva costretto ad alzarsi alle ore 4:15 del mattino per essere presente in deposito in tempo per l'inizio del turno e, nella giornata di sabato, alle ore 3:30, cosa che risultava particolarmente disagevole quando, come spesso accadeva, il ricorrente non riusciva a dormire tutta la notte a causa degli attacchi epilettici della figlia; - che le richieste di chiarimenti in proposito non avevano avuto alcun esito; - che a partire dal 3 ottobre 2022, ATM aveva nuovamente modificato il turno di lavoro, come segue: lunedì-venerdì, dalle 6:02 alle 12:28 con pausa dalle 10:00 alle 10:35; sabato dalle 4:51 alle 9:00 senza pausa; domenica riposo; - di essere stato convocato in data 25 ottobre 2022 presso l'ufficio del capo-ispettore, signor Eugenio De Bernardi, ove gli era stato comunicato che gli sarebbe stato tolto il riposo fisso nella giornata di domenica a partire dal mese successivo, con richiesta comunque di fornire documentazione sulle condizioni di salute della figlia e sugli orari di lavoro della moglie; - che l'invio di tale documentazione era rimasto senza riscontro e ATM a partire dal 7 novembre 2022 aveva nuovamente modificato il suo turno di lavoro, togliendo il giorno di riposo fisso nella giornata di domenica di cui godeva da oltre dieci anni; - che in particolare, a partire da tale data, gli era stato assegnato un orario di lavoro cd. "triplo surrogante", che prevede una pianificazione del lavoro su 34 settimane con una distribuzione dello stesso su sei giorni e con un giorno riposo a scalare che varia, dunque, di settimana in settimana; - che le diffide volte ad ottenere il ripristino dell'orario precedente non avevano avuto alcun esito.

Tanto premesso il ricorrente ha concluso come sopra riportato, lamentando la discriminatorietà dell'iniziativa della convenuta in rapporto alle esigenze familiari alla stessa note.

Si è costituita la società resistente, la quale ha chiesto il rigetto del ricorso.

Alla udienza del 20.6.2023, dopo alcuni rinvii finalizzati a reperire soluzioni conciliative idonee a risolvere le questioni di fatto oggetto di causa, svolta attività istruttoria con l'escussione di informatori, la causa è stata trattenuta a riserva per la decisione.

****

Le domande di parte ricorrente sono fondate.

1. L'art. 25 d. lgs 198/2006, stabilisce che:

"1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole

Firmato Da: CHIRIELEISON ROSSELLA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 50f70d0206dace3b

discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera".

Come è noto la legge n. 162 del 2021 è intervenuta a modificare il c.d. Codice delle Pari Opportunità, ampliando la nozione di discriminazione indiretta di cui all'art. 25, comma 2, con l'inclusione delle modifiche di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro tra i comportamenti che possono darvi luogo e con il riferimento a fattori di rischio ulteriori oltre al sesso.

E' oggi ancora più evidente come un intervento di portata generale e con valenza neutra, come una modifica dei turni e dell'organizzazione del lavoro dell'intera platea o comunque di un gruppo rilevante di lavoratori, possa porre un determinato lavoratore in una condizione di svantaggio per via degli specifici fattori di rischio di cui lo stesso è portatore.

Il comma 2 bis, per quanto di interesse nel presente procedimento, include espressamente tra i fattori che possono incidere nel determinare una posizione di svantaggio in rapporto alla modifica organizzativa adottata le "*esigenze di cura personale o familiare*".

2. Nel caso di specie è pacifico che il ricorrente sia padre di una minore, Maria, con esigenze di cura e di assistenza affatto peculiari, come dimostrato dalla documentazione allegata al ricorso e come emerso nel corso dell'istruttoria.

La minore è, infatti, affetta da sindrome di Asperger–disturbo dello spettro dell'autismo–associata a epilessia focale (docc. 5, 6, fascicolo ricorrente).

In data 17.2.2010 Maria è stata dichiarata "*invalida con totale e permanente inabilità lavorativa 100% e con necessità di assistenza continua, non*

Firmato Da: CHIRIELEISON ROSSELLA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 50f0d0206dace3b

essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (L. 18/80 e 508/88)" (doc. 7, fascicolo ricorrente).

Tale decisione è stata confermata in data 27/2/2013 con certificazione di *"portatrice di handicap con grado di invalidità superiore ai 2/3 (art. 21 L. 104/92)"* e in data 10/9/2015, con certificazione di *"portatrice di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 5.2.1992, n. 104"* (doc. 7, fascicolo ricorrente).

Le particolari esigenze di cura connesse a tale stato sono state ben evidenziate nel corso dell'istruttoria.

Sul punto la teste Savina , neuropsichiatra infantile che segue Maria dall'ottobre 2015, ha dichiarato quanto segue:

"Attualmente la figlia del sig. fa una psicoterapia settimanale e un intervento neuropsicomotorio sempre settimanale.

Le terapie sono state prescritte da noi presso il Cento AIAS di Pantigliate.

La psicoterapia settimanale viene svolta sempre presso il centro AIAS di Pantigliate una volta a settimana, il martedì pomeriggio, alle 16,15.

L'intervento neuropsicomotorio viene effettuato sempre una volta a settimana il martedì pomeriggio, alle 17,15.

ADR Avv. Venini. A queste terapie Maria è accompagnata a volte dal papà, a volte dalla mamma.

ADR Avv. Venini. Non sono a conoscenza di episodi di violenza posti in essere da Maria nei confronti dei familiari. Sicuramente Maria ha un profilo comportamentale per il quale a volte ha delle crisi. Ha una scarsa tolleranza alla frustrazione quindi in momenti in cui ha sovraccarico, ha verbalizzazioni di un certo tipo, quindi verbalizza aggressività. Non sono però a conoscenza di episodi di violenza fisica nei confronti dei genitori.

ADR Avv. Venini. Non sono a conoscenza delle abitudini familiari, so che il padre è una figura presente nella vita della figlia.

ADR Avv. Covi. Il riferimento al fatto che la paziente non ha ancora acquisito piena autonomia strumentale (doc. 5, fascicolo parte ricorrente) vuol dire che la minore deve essere supportata nel complesso scolastico e seguita ad hoc da un insegnante di sostegno e da un'assistenza educativa.

ADR Avv. Covi. Non ho assistito ad episodi di melt down della minore. Ho però assistito nel corso della terapia a momenti di forte attivazione emotiva, sia in termini di alta attivazione, che manifesta con delle forti verbalizzazioni che tuttavia riesce poi a contenere con la terapia; sia in termini di ipoattivazione, cioè di ridotta attivazione, chiusura e deflessione del tono dell'umore.

ADR Avv. Covi. E' importante per Maria avere una organizzazione della sua esperienza, non in termini rigidi da programma comportamentale rigido; è una ragazza che ora riesce a gestire una variabilità dell'esperienza ma a fronte di un supporto.

Deve comunque avere una organizzazione della sua giornata; per lei la prevedibilità è importante. Con la giusta mediazione ha raggiunto una buona capacità di gestire la flessibilità, è uno degli obiettivi di lavoro.

Firmato Da: CHIRIELEISON ROSSELLA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 5077d02086dace3b

ADR Avv. Venini. Sono a conoscenza di episodi di autolesionismo che hanno interessato Maria. Maria me l'ha riferito successivamente al lockdown, quando abbiamo incominciato a rivederci in presenza. Mi ha riferito di aver sperimentato il self cutting. Ci sono stati degli altri momenti successivamente in cui l'ha sperimentato e noi l'abbiamo affrontato in terapia e adesso non è una cosa che agisce. E' una cosa che ogni tanto le torna in mente ma non agisce.

ADR Avv. Venini. Vedo che i genitori di maria sono entrambi presenti, io li sento presenti entrambi ed anche Maria lo sente ed è per lei un'esperienza positiva"

Luisa moglie del ricorrente e madre di Maria, ha a sua volta dichiarato quanti segue:

"ADR Avv. Venini. Maria non è mai stata aggressiva fisicamente con noi, verbalmente invece sì.

ADR Avv. Venini. Io normalmente la domenica sono a casa e mi devo occupare non solo di Maria ma anche della sorella di Maria. Anche la sorella di Maria è seguita da una psicologa, è una psicologa privata.

Le due ragazze spesso devono essere separate a causa delle problematiche di Maria; quindi c'è bisogno di essere in due, separati in due posti diversi.

Di Maria ci occupiamo tutti e due, ma Maria col papà ha un rapporto diverso, lo ha avuto da sempre, da quando era piccola. Lei quando deve dire qualcosa di intimo lo dice al padre."

E' quindi evidente, alla luce delle risultanze sopra richiamate, che sussistano particolari esigenze di cura che riguardano la famiglia del sig. e che pongono quest'ultimo in una posizione di particolare sensibilità al mutamento delle routine personali e lavorative rispetto alla generalità dei lavoratori.

Dall'istruttoria svolta sono emerse, infatti, da un lato, la necessità – anche a scopo terapeutico - di mantenere tendenzialmente inalterata una determinata routine familiare (teste : "*Deve comunque avere una organizzazione della sua giornata; per lei la prevedibilità è importante*"), routine da tempo consolidatasi con il riconoscimento di un determinato orario di lavoro con il riposo fisso la domenica; dall'altro, l'importanza della presenza di entrambi i genitori in determinati momenti della vita familiare (teste : "*Io normalmente la domenica sono a casa e mi devo occupare non solo di Maria ma anche della sorella di Maria. Anche la sorella di Maria è seguita da una psicologa, è una psicologa privata. Le due ragazze spesso devono essere separate a causa delle problematiche di Maria; quindi c'è bisogno di essere in due, separati in due posti diversi...*").

L'intensità di tali esigenze di cura e l'imprescindibilità della presenza di entrambi i genitori ai fini di una compiuta assistenza sono, in realtà, irrilevanti ai fini della presente decisione, nonostante quanto osservato nel corso del giudizio dalla difesa dell'azienda che ha chiesto di eseguire degli accertamenti tecnici sul punto al fine di dimostrare che il ricorrente potrebbe svolgere il nuovo turno di lavoro senza le gravi ripercussioni prospettate.

Una tale "concretizzazione" della fattispecie non appare conferente alla tipologia di procedimento promosso, essendo viceversa sufficiente che, a norma di

Firmato Da: CHIRIELEISON ROSSELLA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 50f70d0206dace3b

quanto previsto dall'art. 25 CPO, vi sia prova di "*esigenze di cura personale e familiare*" idonee a porre il ricorrente in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori e di una modifica dei tempi di lavoro incidente su dette esigenze.

3. Tale prova è senz'altro sussistente.

Sotto il profilo delle esigenze di cura, il ménage familiare del ricorrente è evidentemente condizionato dalla necessità di fornire assistenza continua a Maria e di gestirne la crescita anche nel rapporto con la sorella minore e con l'ambiente familiare e scolastico in generale.

Peraltro, la meritevolezza delle esigenze in questione era stata riconosciuta dalla stessa azienda che, per anni, successivamente all'insorgere delle problematiche rappresentate (e non prima), aveva garantito al ricorrente la possibilità di svolgere il c.d. turno fisso "*gruppo 952*" (turno così strutturato: dal lunedì al venerdì, dalle ore 6:32 alle ore 12:08, con una pausa dalle ore 9:15 alle ore 9:53; nonché, il sabato, dalle 6:26 alle 11:42 senza pausa e con riposo fisso previsto per la giornata di domenica).

Va a questo punto osservato che ATM ha espressamente riconosciuto che l'assegnazione, a suo tempo, di tale orario di lavoro discendeva dalle peculiari esigenze familiari del ricorrente: "*Si conferma peraltro che, a seguito della sua richiesta di riposo fisso alla domenica in conseguenza della malattia diagnosticata alla figlia e sino al 2018, il sig. ha operato in regime di speciale turnazione c.d. "gruppo 952" così come indicato al § 20. Del ricorso avversario.*" (cfr. memoria difensiva, capitolo 3, pag. 4).

Sul punto ATM ha anche aggiunto che "*la situazione del Ricorrente è stata sempre trattata in via del tutto eccezionale – e con un evidente regime di miglior favore – rispetto a quella degli altri suoi colleghi, consentendogli (unico tra tutti gli autisti delle linee nn. 121 e 130), un turno fisso di lavoro con termine dell'attività entro le 12 e garantendogli tutte le domeniche di riposo fisso*" (cfr. memoria difensiva, capitolo 7, pag. 5).

Sotto il profilo delle modifiche dei tempi di lavoro, è pacifico che a far data - da ultimo - dal novembre 2022 l'orario di lavoro del ricorrente sia stato modificato secondo il c.d. turno "triplo surrogante", che prevede una pianificazione del lavoro su 34 settimane con una distribuzione dello stesso su sei giorni e con un giorno di riposo a scalare che varia di settimana in settimana (con riposi domenicali limitati a 12 domeniche su 34 disponibili).

L'azienda ha motivato tale modifica facendo riferimento all'esigenza di "*regolamentare e uniformare a livello aziendale la concessione di turnazioni di miglior favore verso conducenti/genitori con particolari esigenze di gestione familiare*", deducendo di avere dato avvio nel 2019 al c.d. "Progetto *Time Care*" in virtù del quale la concessione dell'orario agevolato avrebbe dovuto riguardare esclusivamente il personale dipendente in condizione di *"monogenitorialità"* (intesa come *"assoluta mancanza dell'altro genitore nella gestione e cura del figlio"*) e *"presenza di minore con età inferiore ai 15 anni"*.

Firmato Da: CHIRIELEISON ROSSELLA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 50f70d0206dace3b

Non rientrando il ricorrente in tale categoria di dipendenti, l'azienda lo ha escluso dalla fruizione dell'orario agevolato con il riposo domenicale per assegnargli un orario diverso e meno "di favore".

Si tratta, a questo punto, di comprendere se l'introduzione di regole interne finalizzate a disciplinare in modo uniforme le situazioni particolari dei dipendenti abbia posto il ricorrente in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori.

La risposta deve essere positiva.

Sia pure con riferimento ad una parte della platea dei dipendenti di ATM, ossia alla parte portatrice di particolari esigenze di gestione familiare, ATM ha adottato una disciplina uniforme che, disponendo che l'orario agevolato possa essere riconosciuto solo ai dipendenti in condizioni di monogenitorialità e in presenza di minore con età inferiore ai 15 anni, àncora tale valutazione a dati che prescindono del tutto dalla considerazione delle specifiche esigenze di cura del dipendente.

Tale regolamento pone, quindi, il ricorrente in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori ed anche rispetto al sottoinsieme di dipendenti con esigenze di cura di diversa tipologia ma che si trovino nelle condizioni indicate nel programma Time Care, dal momento che disconosce aprioristicamente la rilevanza delle esigenze di cura rappresentate per il solo fatto che non vi è la condizione di monogenitorialità.

Vale la pena di ricordare che in tema di comportamenti datoriali discriminatori, nel caso di discriminazione diretta la disparità di trattamento è determinata dalla condotta, nel caso di discriminazione indiretta la disparità vietata è l'effetto di un atto, di un patto, di una disposizione, di una prassi in sé legittima.

Rileva, quindi, un comportamento che è corretto in astratto e che, in quanto destinato a produrre i suoi effetti nei confronti di un soggetto con particolari caratteristiche (nello specifico un portatore di particolari esigenze di cura familiare), determina invece una situazione di disparità che l'ordinamento sanziona (cfr. Cass. Sez. L - , Sentenza n. 20204 del 25/07/2019).

E' quanto accaduto nel caso di specie: la regola introdotta persegue il legittimo intento di graduare gli accomodamenti che l'azienda è in grado di accordare ai dipendenti con particolari esigenze, ma lo fa con riferimento a fattori esterni alle stesse esigenze di cura, esigenze che vengono così accorpate e trattate in maniera uniforme anche in presenza di significative differenze in termini di intensità e di tipologia.

Sotto tale profilo è, infatti, significativo che il programma Time Care non contenga alcun riferimento a tali esigenze di cura, sicché è legittimo ipotizzare che il programma si applichi a qualsiasi situazione concreta di difficoltà personale o familiare indipendentemente dalla gravità della disabilità del familiare o dal particolare atteggiarsi della stessa.

Il caso oggetto di causa è infine peculiare in quanto la posizione di svantaggio è ulteriormente evidenziata e dimostrata dal fatto che al dipendente è stata imposta una modifica dei tempi di lavoro che oblitera degli accomodamenti che l'azienda aveva già adottato nei suoi confronti, evidentemente ritenendo, nella fase

Firmato Da: CHIRIELEISON ROSSELLA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 50f70d0206dace3b

anteriore all'introduzione del Progetto Time Care, che fossero adeguati a risolvere la sua situazione di difficoltà personale e familiare.

Va quindi disposto, quale misura idonea a rimuovere gli effetti della discriminazione, che ATM riassegni il ricorrente al turno di lavoro c.d. "gruppo 952" (come descritto in ricorso) ovvero, in subordine, a un altro turno di lavoro che si svolga dal lunedì al sabato non oltre le ore 12:45 e non prima delle ore 6:00, con riposo fisso nella giornata di domenica, eventualmente assegnando lo stesso anche a diverse linee, purché interurbane e che abbiamo inizio/fine nei pressi del deposito di Rogoredo/San Donato di via Giuseppe Impastato, Milano.

4. Deve essere accolta, altresì, la domanda risarcitoria.

L'art. 38 D.lgs 198/2006 dispone che il giudice, ritenuta sussistente la violazione di cui al ricorso, può provvedere al risarcimento del danno anche non patrimoniale.

La condotta con la quale l'azienda ha mutato il turno di lavoro del ricorrente, nonostante le esigenze di cura già riconosciute, ha certamente arrecato un pregiudizio non patrimoniale al sig. in termini di lesione del diritto, legalmente tutelato, a non subire discriminazioni per via delle esigenze in questione.

Viene in considerazione, altresì, il diritto del ricorrente alla piena esplicazione della propria personalità nell'ambito della propria dimensione familiare, comunque configurata.

Si tratta di diritti di diretta derivazione costituzionale (artt. 2, 3 Costituzione) e con copertura eurounitaria (art. 6 TFUE, artt. 7, 21 Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea).

Quanto alla prova, viste le esigenze di cura sopra riportate, considerato quanto riferito nel corso dell'istruttoria circa la necessità, a scopo terapeutico, che la vita familiare della minore abbia una certa regolarità, può senz'altro presumersi che il mutamento del turno abbia inciso in maniera negativa sulla sfera personale ed esistenziale del ricorrente in rapporto alla sfera familiare. Allo stesso modo, considerato quanto accertato circa gli effetti discriminatori della modifica del turno di lavoro, può ritenersi accertato il danno con riferimento al diritto a non essere discriminato.

La quantificazione proposta dal ricorrente nella somma di € 10.000,00 appare congrua, sia in quanto tiene conto di entrambi i profili di danno non patrimoniale, sia in quanto rientra nella media delle liquidazioni meramente equitative che si rinvengono nella giurisprudenza in materia di discriminazione allegata al ricorso (docc. 28, 29, fascicolo parte ricorrente).

Su tale somma dovranno essere calcolati interessi e rivalutazione monetaria dalla data della condotta discriminatoria, individuata nel 7.11.2022 (cfr. cap. 45 del ricorso), al saldo.

5. Deve darsi atto che nel corso del procedimento, a fronte delle difese formulate dalla parte resistente, il ricorrente non ha reiterato le proprie domande e le proprie difese in relazione al mancato invito alla cerimonia "Trent'anni insieme",

Firmato Da: CHIRIELEISON ROSSELLA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Ser... 5017dd020bdace3b

con la conseguenza che in ordine a tale profilo deve ritenersi cessata la materia del contendere.

6. Il ricorso deve essere, pertanto, accolto nei limiti sopra individuati.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo in considerazione della complessità della causa e dell'attività svolta.

Non si ritiene di disporre la pubblicazione della presente decisione, in considerazione del fatto che l'effetto discriminatorio discende da una vicenda complessa avente quale fulcro un provvedimento organizzativo generale emanato nel dichiarato intento di disciplinare in maniera uniforme un rilevante numero di casi.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano,

accerta e dichiara il carattere discriminatorio della condotta tenuta nei confronti del ricorrente da parte di Azienda Trasporto Milanesi S.p.A. con l'assegnazione dei turni di lavoro del novembre 2022 e per l'effetto:

ordina ad Azienda Trasporti Milanesi S.p.A. di assegnare al ricorrente il turno di lavoro c.d. "gruppo 952", come descritto in ricorso, ovvero, in subordine, un altro turno di lavoro che si svolga dal lunedì al sabato non oltre le ore 12:45 e non prima delle ore 6:00, con riposo fisso nella giornata di domenica, eventualmente assegnando lo stesso anche a diverse linee, purché interurbane e che abbiamo inizio/fine nei pressi del deposito di Rogoredo/San Donato di via Giuseppe Impastato, Milano;

condanna Azienda Trasporti Milanesi S.p.A, a corrispondere al signor a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale la somma di € 10.000,00, oltre interessi e rivalutazione dalla condotta discriminatoria al saldo;

condanna la parte convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite che si liquidano nella somma di € 9.000,00 per compensi, oltre accessori come per legge, da distrarsi in favore dei difensori antistatari.

Si comunichi.

Milano, 17.7.2023

Il Giudice del lavoro

Rossella Chirieleison

Firmato Da: CHIRIELEISON ROSSELLA Emesso Da: NAMIRIAL CA FIRMA QUALIFICATA Serial#: 50f70d0206dace3b

TRIBUNALE DI CATANZARO

Prima Sezione Civile

Controversie di Lavoro e Previdenza

in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, dott. Francesco Aragona, ha pronunciato all'odierna udienza la seguente

ORDINANZA

nella causa iscritta al n. 2027 del R.G. per l'anno 2021,

promossa

da

[redacted] nata a [redacted] difesa dall'avv. Danilo Colabraro;

ricorrente

contro

[redacted] S.P.A., [redacted] con sede legale ad [redacted] difesa dall'avv. Pier Paolo Picciolini;

resistente

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 01.12.2023;

OSSERVA

Parte ricorrente, dipendente a tempo indeterminato in regime di part time presso l'azienda [redacted] S.p.A., fruitrice fino al luglio 2021 di un orario di lavoro flessibile, è stata adibita, da allora in avanti ad un orario rigido che essa assume incompatibile con le proprie necessità di vita e familiari, dovendo provvedere, da se sola, alle esigenze dei tre figli, di cui due minori di età ed uno di questi, [redacted] affetto da grave disabilità (come emerge dai verbali dell'INPS, allegati ai nn. 4, 5 e 6 del fascicolo attoreo; "*Giudizio conclusivo: portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 L. 104/92*"; certificato dott.ssa [redacted] dell'U.O. di [redacted] da cui emerge che il minore [redacted] è affetto da gliosi cerebellare).

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 56455c091b670b9ba18b3ab874cf5216

L'istruttoria espletata nel corso del giudizio, in ossequio ai criteri di ripartizione dell'onere della prova nelle controversie in materia di discriminazione, previsti dall'art. 28, co. 4, D. Lgs. n. 150/11, ha corroborato l'assunto della ricorrente la quale ha denunciato la condotta discriminatoria, quanto meno nella forma indiretta, che l'azienda ha perpetrato nei suoi confronti.

Gli elementi raccolti hanno infatti evidenziato: che soltanto parte attrice, dipendente presso il punto vendita della [redacted] S.p.A. sito presso il Centro Le Fontane di Catanzaro, è genitrice di un figlio minore, [redacted] affetto da handicap grave, ex L. n. 104/92 (del quale ha l'affidamento in via esclusiva), titolare, dunque, di un fattore di protezione ai sensi del D. Lgs. 2003, n. 216; che, prima del congedo straordinario di cui aveva usufruito per accudire [redacted] e che era terminato nel luglio 2021, essa, al pari dei suoi colleghi con orario a tempo parziale, svolgeva solo turni continuati, a rotazione tra mattina e pomeriggio (apertura e chiusura); che, nei singoli contratti di assunzione era contenuta la clausola di flessibilità, sia per la ricorrente che per gli altri dipendenti con orario a part time; che, a decorrere dal luglio 2021, la ricorrente è stata l'unica dipendente a part time del punto vendita a svolgere turni esclusivamente pomeridiani e spezzati; che detti turni le impedivano di assistere il figlio nei compiti pomeridiani, nonché di accompagnarlo alle necessarie terapie; che, più di una volta, essa non era stata inserita nel piano ferie; che la documentazione medica e la corrispondenza intercorsa con l'insegnante di sostegno di [redacted] attestavano la necessità della sua presenza di pomeriggio insieme al figlio.

A fronte degli elementi suindicati, emerge come l'azienda non abbia apprestato alcuna misura, rientrante nel novero degli accomodamenti ragionevoli di cui all'art. 3, co. 3bis, D. Lgs. n. 216/03, volti a tutelare il fattore di protezione di cui era titolare la (sola) ricorrente, né abbia indicato concreti elementi a sostegno dell'impraticabilità delle richieste di protezione avanzate dalla ricorrente e neppure abbia enucleato le esigenze organizzative che, a decorrere dal luglio 2021, l'avevano indotta ad adibire la lavoratrice ad

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 56455c091b670b9ba18b3ab874cf52f6

un orario di lavoro, spezzato e di chiusura, oggettivamente più gravoso – come si vedrà - rispetto a quello fino ad allora da lei osservato.

Tanto emerge, anzitutto, dalla deposizione resa nel corso dell'istruttoria da [redacted] teste oltremodo qualificato in quanto esercente le funzioni ispettive e di supervisione dell'area manager all'interno del punto vendita di Catanzaro, con facoltà di adottare direttive volte alla organizzazione del reparto risorse umane.

La [redacted] dopo aver precisato che, al momento dell'assunzione della [redacted] non sapeva della disabilità di [redacted] ha dichiarato che, prima del mese di luglio 2021, non vi era stata la necessità di adibire la [redacted] a turni spezzati, generalmente riservati ai lavoratori full time, mentre, a partire da quella data, stante l'esigenza manifestata dalla lavoratrice di fruire dei permessi di cui alla L. 104, lo store manager del punto vendita di Catanzaro, [redacted] aveva deciso di farle osservare l'orario rigido contrattualmente previsto. Ha specificato che tale decisione fu presa per agevolare la programmazione in anticipo degli impegni della lavoratrice, segnatamente, per consentirle, da un lato, la fruizione dei permessi di cui alla L. n. 104/92 e, dall'altro, la organizzazione delle visite mediche inerenti al figlio [redacted]

Sennonché, può osservarsi che, in disparte l'eccentricità della scelta datoriale che, per andare incontro alle esigenze personali della lavoratrice, non trovò di meglio che assegnarla a turni più disagevoli, sta in fatto che la ricorrente non dovette apprezzare particolarmente il trattamento riservatole, se è vero che manifestò apertamente la sua contrarietà a tale decisione (anche per iscritto e tramite il suo difensore), fino al punto da indursi a proporre l'odierno ricorso giudiziale.

Né residuano dubbi in ordine alla circostanza, confermata dal teste [redacted] che la ricorrente, la quale fino al 16.07.2021 aveva effettuato turni misti, di mattino e di pomeriggio, passò, da quella data, ad un orario rigido in ossequio ai turni previsti nel contratto.

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 56455c091b670b9ba18b3ab874cf52f6

Inoltre, pur affermando che, in casi di necessità, poteva accadere che un lavoratore a part time potesse essere adibito ad un turno spezzato, la [redacted] non ha saputo indicare ulteriori dipendenti a tempo parziale presso il punto vendita di Catanzaro che erano stati adibiti dall'azienda al turno spezzato, confermando, così, indirettamente, che la ricorrente era l'unica lavoratrice a tempo parziale che, dal luglio 2021, osservava un orario rigido, quantunque il suo contratto prevedesse la clausola di flessibilità al pari dei colleghi a part time.

Il teste [redacted] ha, altresì, dichiarato che, nel turno di mattina, erano presenti nel negozio il magazziniere, una *visual*, nonché un'addetta alle vendite, aggiungendo che, secondo la sua opinione, i turni mattutini erano quelli più impegnativi in relazione alle mansioni da svolgere ed all'organizzazione del lavoro.

Se così è, non si comprende per quale motivo l'azienda non abbia potuto inserire la ricorrente anche nei turni del mattino, per come dalla stessa espressamente richiesto e per come era avvenuto fino al luglio del 2021, allorquando la [redacted] ruotava, come tutti i colleghi, nei turni di mattina e di pomeriggio: in altri termini, se nei turni mattutini è sempre necessaria la presenza di almeno un'addetta alla vendita (qual è la ricorrente) e se i turni più impegnativi sono quelli del mattino (a dire del supervisore [redacted], allora non dovrebbero esserci particolari problemi organizzativi per l'azienda ad accontentare parte attrice la quale, al fine di provvedere alle cure del figlio disabile, aveva richiesto di poter svolgere proprio i turni mattutini, cioè quelli che l'azienda considera i più gravosi per i dipendenti.

Significativa è poi la deposizione resa dal teste [redacted] store manager dell'azienda dal 09.02.2020 al 09.02.2021, il quale ha riferito che l'area manager (segnatamente, la [redacted] gli chiese di adibire la ricorrente a turni esclusivamente pomeridiani. All'uopo, il teste ha precisato che, nel turno di mattina, vi è un lavoro più di allestimento, mentre, nel pomeriggio, si ha maggiormente a che fare con la clientela; inoltre, i dipendenti del turno pomeridiano, avvenendo la chiusura dell'esercizio per la

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 56455c091b670b9ba18b3ab874cf52f6

clientela alle ore 21:00, sono costretti a svolgere le incombenze della chiusura del punto vendita (chiusura cassa, un minimo di pulizie e riallineamento del negozio), sicché, di fatto, escono dal negozio almeno mezz'ora dopo la chiusura. Ha specificato che egli riceveva indicazioni dall'area manager circa la turnazione dei singoli dipendenti con riguardo all'apertura ed alla chiusura in funzione delle attitudini dei medesimi, ma che, tuttavia, cercava sempre di bilanciare il lavoro di tutti i dipendenti per evitare che taluno potesse essere più gravato ed al fine di evitare discussioni tra gli stessi. A tal fine, egli redigeva il turno settimanale dei lavoratori ed inviava un messaggio all'aera manager, ma, nel 90% dei casi, il turno non andava bene perché egli cercava di far ruotare tutti i dipendenti all'apertura ed alla chiusura, disattendendo le indicazioni dell'area manager. In alcune circostanze, gli veniva notificata una modifica del turno dei dipendenti a fronte della quale cercava di mediare le esigenze dell'area manager con le indicazioni ricevute dai lavoratori. Ha precisato inoltre che la fruizione di permessi ai sensi della legge n. 104 era malvista, sia dall'area manager, che dai colleghi della ricorrente, poiché bisognava rimodulare i turni in base all'assenza della stessa ricorrente e che egli concordò con la [redacted] gli orari di lavoro in base alle sue esigenze legate alla L. 104, evitando di creare problemi all'azienda ed agli altri dipendenti e ciò valeva sia per i turni del mattino che per i turni del pomeriggio. Ha dichiarato che la [redacted] poiché l'attrice rientrava in servizio da un mese di congedo straordinario, gli disse espressamente di metterla nei turni di chiusura, ma che egli riuscì ad accordarsi con la ricorrente per come già riferito; che il piano ferie dei dipendenti venne redatto quando la ricorrente non era ancora rientrata dal congedo e che egli chiese all'area manager se doveva inserire tutti i dipendenti, compreso la ricorrente, ma gli fu detto che in quella fase la [redacted] non doveva essere inserita poiché aveva già usufruito del congedo di un mese, mentre per gli altri dipendenti vi era un'esigenza di smaltimento ferie. Infine, ha confermato che il turno spezzato era richiesto dall'area manager per tutti i lavoratori, sia a part time che full time, ma che, tuttavia, egli adibiva al lavoro spezzato soltanto i

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 58455c091b670b9ba18b3ab874cf52f6

lavoratori full time per non mettere in difficoltà i part time, essendo l'orario spezzato più difficoltoso, sicché, fino a quando era stato lui lo store manager, non aveva mai fatto eseguire un orario spezzato (salvo il caso di una lavoratrice che glielo aveva richiesto esplicitamente).

Le circostanze riferite dal teste [redacted] evidenziano, per un verso, che era l'area manager a dettare le direttive circa la predisposizione dei turni e delle ferie, tanto che la [redacted] aveva più volte impartito al [redacted] l'indicazione di adibire la ricorrente, a causa dei permessi da questa usufruiti, nei turni spezzati o di chiusura e di non inserirla nel piano ferie in quanto aveva già goduto del congedo straordinario; e, per altro verso, che il [redacted] (come anche la store manager [redacted] prima di lui) non aveva seguito le indicazioni dell'area manager, concordando con la ricorrente un orario di lavoro compatibile con le sue esigenze, evitando, così, di creare problemi all'azienda ed agli altri dipendenti connessi alla fruizione, ad opera della [redacted] dei permessi di cui alla L. n. 104/92.

Da tanto si ricava che l'assegnazione della ricorrente al turno misto mattino e pomeriggio avrebbe potuto essere effettuata senza creare disfunzioni organizzative in seno all'azienda, per come era avvenuto quando le mansioni di store manager del punto vendita di Catanzaro erano svolte da [redacted]

Vuol dirsi, in altri termini, che la compatibilità delle esigenze personali della ricorrente con quelle dell'azienda e degli altri dipendenti poteva essere perseguita senza necessità di intraprendere chissà quale dispendiosa iniziativa, ma semplicemente rimodulando l'organizzazione dei turni del personale che tenesse in conto – come era stato fatto dagli store manager precedenti allo [redacted] - le esigenze di protezione della lavoratrice.

Ed allora, se si considera: che il punto vendita situato a Catanzaro è aperto al pubblico sia di mattina che di pomeriggio; che, prima del rientro dal congedo straordinario nel luglio 2021, la ricorrente era adibita al turno continuato di mattina e di pomeriggio e non aveva mai svolto turni spezzati; che i lavoratori a part time non venivano assegnati ai turni spezzati, considerati dai dipendenti come i più gravosi (cfr. sul punto anche la deposizione resa dal teste [redacted]

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 56455c091b670b9ba18b3ab874cf52f6

[redacted]; che, siccome i permessi richiesti dalla ricorrente ai sensi della L. n. 104/92 ingeneravano problematiche organizzative, la medesima aveva proposto (invano) di limitare tali richieste – come già concordato con il [redacted] – in cambio della sua assegnazione anche ai turni mattutini; che l'adibizione dell'interessata al turno di mattina era necessario per fronteggiare le necessità, che più volte aveva manifestate all'azienda, di accudire il figlio minore disabile nelle attività pomeridiane; che il giorno 14.08.2021 lo store manager [redacted] aveva negato le ferie alla ricorrente sebbene questa gli avesse rappresentato che ne aveva bisogno per provvedere alla terapia del figlio invalido e che lo [redacted] nel settembre del 2021, all'ulteriore richiesta di ferie proveniente dalla lavoratrice, aveva risposto "c'è tempo" (cfr. ancora deposizione del teste [redacted] vi è quanto basta per ritenere integrata una discriminazione, almeno indiretta, che l'azienda ha perpetrato nei confronti della dipendente, in correlazione al fattore handicap di cui è portatore il figlio minore disabile e, dunque, per effetto dell'appartenenza della lavoratrice, quale caregiver familiare del figlio invalido, alla categoria protetta. Sussiste, infatti, l'oggettivo trattamento deteriore riservato all'unica lavoratrice in possesso di un fattore di discriminazione, anche a prescindere da una specifica volontà illecita del datore.

Può darsi che, effettivamente, l'azienda, per come ha riferito il teste [redacted] abbia deciso, a partire dal luglio 2021, di fare osservare alla [redacted] l'orario rigido contrattualmente previsto in modo tale, da un lato, che la lavoratrice potesse programmare in anticipo i suoi impegni con il figlio e, dall'altro, che l'azienda potesse riorganizzare i turni nei giorni in cui la dipendente fruiva dei permessi di cui alla L. n. 104/92; ciò non toglie, tuttavia, che, pur mancando elementi per reputare i comportamenti dell'azienda come intenzionalmente diretti a discriminare la dipendente, vi sia stata una discriminazione oggettiva in danno della medesima.

Si osserva in termini generali che le ragioni per esonerare il datore di lavoro dal porre in essere l'adattamento sono il costo sproporzionato e quello irragionevole, ovvero, da un lato, ogni costo economico eccessivo rispetto

Firmato da: FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 56455c0 70b9ba18 874cf52f6

alle dimensioni ed alle risorse finanziarie dell'impresa che renda l'accomodamento irragionevole e, dall'altro, anche in presenza di un costo sostenibile, la sussistenza di circostanze di fatto che rendano la modifica organizzativa priva di ragionevolezza, avuto riguardo, ad esempio, all'interesse di altri lavoratori eventualmente coinvolti. Pertanto, può dirsi ragionevole ogni soluzione organizzativa praticabile che miri a salvaguardare il posto di lavoro del caregiver familiare del disabile in un'attività che sia utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale coinvolto, un sacrificio che non ecceda i limiti di una tollerabilità considerata accettabile secondo la comune valutazione sociale, la cui misura è rappresentata dal principio generale di buona fede.

Nel caso concreto, per un vero, è indubbio che l'adibizione della ricorrente al turno anche mattutino fosse compatibile con l'interesse del datore a garantirsi una prestazione comunque utile; per altro verso, quanto all'interesse dei colleghi della [redacted] coinvolti dalle scelte aziendali e considerato che attualmente l'organico del punto vendita in questione comprende più di dieci dipendenti, si reputa che il sacrificio rappresentato dalla rinuncia da parte di costoro allo svolgimento di qualche turno mattutino, senza comportare peraltro una modifica delle loro mansioni tale da poter ledere il diritto alla conservazione della professionalità acquisita (si pensi, ad esempio, ad un riparto delle mansioni che ne sottragga alcune agli stessi per assegnarle alla [redacted] o, per contro, ripartisca tra loro le mansioni assegnate alla ricorrente), appare una soluzione ragionevole.

Parte resistente sembra invece ossequiare il principio assoluto dell'intangibilità dell'organizzazione d'impresa, invocando la parità di trattamento dei propri dipendenti quale criterio insuperabile e, come tale, impermeabile alle esigenze del singolo lavoratore, anche se familiare caregiver di un figlio minore disabile.

Ma, contrariamente a quanto essa assume, il datore, entro i limiti suindicati, è tenuto ad adoperarsi per consentire ad un suo dipendente, portatore di un fattore di rischio, di contemperare l'espletamento dell'attività lavorativa con

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 56455c091b670b9ba18b3ab874cf52f6

le cure da dedicare al figlio minore disabile, laddove, nell'ipotesi in cui ciò non sia praticabile, ha l'onere di dare adeguatamente conto delle ragioni ostative, senza potersi limitare a richiamare generiche esigenze organizzative.
Come parte ricorrente ha condivisibilmente argomentato, le sue necessità non sono confrontabili con le esigenze di altri colleghi che non siano portatori di analogo fattore di protezione, sicché ricorre una differenza sostanziale rispetto a quelli a cui deve corrispondere una diversità di trattamento che è tutelata dall'ordinamento.
Ed invece, l'azienda ha addotto che la discriminazione è inevitabile, derivando oggettivamente dalle modalità e ragioni che determinano la compilazione dei turni, dunque, considerando le esigenze aziendali, i contratti e l'equità della turnazione: ma tanto costituisce un ragionamento tautologico poiché l'azienda dà per presupposto ciò che avrebbe l'onere di provare (e non prova), ovvero il motivo per cui, in esito ad un corretto bilanciamento dei contrapposti interessi, la tutela del lavoratore appartenente alla categoria protetta risulta irrealizzabile siccome integrante un costo sproporzionato per l'azienda, oppure una modifica organizzativa priva di ragionevolezza avuto riguardo all'interesse degli altri lavoratori coinvolti.
Sul punto, giova rammentare che, sulla scorta dell'art. 28 D. Lgs. 150/2011, a fronte delle circostanze dedotte da parte attrice, presuntive della esistenza di una oggettiva discriminazione in suo danno, la prova dell'assenza di discriminazione incombeva all'azienda la quale, lungi dal fornirne adeguati elementi, ha dedotto generiche esigenze organizzative, vieppiù contraddette dal fatto che, come si è più volte ripetuto, la [redacted] in passato e fino al luglio 2021 era stata pacificamente adibita ai turni cui a oggi ambisce.
E' il caso di precisare che ricorre una situazione di uguaglianza sostanziale se vengono trattate in egual modo situazioni simili, mentre si opera una discriminazione indiretta quando un dipendente portatore di un fattore di protezione viene trattato in maniera identica agli altri lavoratori, in punto di orari e turni di lavoro, atteso che una decisione datoriale, apparentemente neutra e che si dice gravare su tutti, pone la lavoratrice in una posizione di

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 58455c091b670b9ba18b3ab874cf52f6

particolare svantaggio rispetto agli altri lavoratori. Pertanto, il rifiuto dell'azienda di ricercare un accomodamento sull'orario di lavoro funzionale ai reali bisogni della ricorrente è espressione di una discriminazione indiretta perché l'adibizione della medesima ad un orario apparentemente neutro mette la madre di un figlio con handicap in una particolare situazione di svantaggio rispetto ad altri lavoratori che, senza avere un figlio minore con handicap, fossero adibiti ad orari simili. Nel caso di specie, poi, la decisione apparentemente neutra, vale a dire l'assegnazione ad un orario di lavoro spezzato e solo pomeridiano, ha riguardato unicamente l'istante e non gli altri lavoratori a part time.

Deve allora riconoscersi che la ricorrente sia vittima di un atteggiamento discriminatorio nell'ambito delle condizioni di lavoro, legato alla sua posizione di madre di figlio handicappato in situazione di gravità, che l'ha posta in una posizione di svantaggio rispetto ai suoi colleghi.

Alla luce di quanto sopra, va ordinato a parte resistente la cessazione immediata della condotta discriminatoria, tramite l'assegnazione della ricorrente ad un turno continuato, e non spezzato, confacente alle esigenze del proprio figlio minore portatore di handicap ed armonizzabile con le esigenze dell'azienda e degli altri lavoratori, che stimasi equo individuare nella sua adibizione ad un turno antimeridiano (di apertura) con orario continuato, per almeno tre giorni alla settimana, onerando l'azienda di comunicarle i turni della settimana seguente con un preavviso di almeno tre giorni rispetto all'inizio di ogni settimana, nonché di consentirle la scelta delle ferie in situazione di uguaglianza rispetto ai colleghi.

Relativamente alla domanda di risarcimento del danno, avanzata da parte ricorrente ai sensi del comma 5 dell'art. 28 D. Lgs. n. 150/2011, si osserva che l'azienda resistente, a partire dal luglio 2021, ha dimostrato e continua a dimostrare una sostanziale indifferenza alle necessità della ricorrente, risolvendo il problema organizzativo suscitato dalle richieste di permessi, ex L. n. 104/92, provenienti dalla medesima con la sua adibizione a turni spezzati e pomeridiani, nonché "compensando" la fruizione del congedo straordinario

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 56455c091b670b9ba18b3ab874cf52f6

con la sua posposizione agli altri dipendenti nella formazione del piano ferie: in altri termini, con le sue decisioni ha finito per aggravare ulteriormente la vita della lavoratrice, discriminandola in ragione del fattore di rischio di cui è portatrice. E non intende recedere da una simile condotta.

Tanto comporta l'irrogazione di una sanzione a carico dell'azienda, attraverso la sua condanna al pagamento di un indennizzo che rappresenti una riparazione reale, effettiva, proporzionale e dissuasiva della reiterazione in futuro di siffatti comportamenti abusivi.

Nella quantificazione del danno va tenuto conto del patimento che la ricorrente ha sofferto, a causa della illecita condotta datoriale, per non aver potuto accudire a sufficienza, dal luglio 2021 e fino all'attualità, il proprio figlio minore disabile e per non averlo potuto frequentare e stimolare nei momenti in cui esso era libero dagli impegni scolastici. Va anche considerata l'ampiezza del periodo in cui la discriminazione è avvenuta e continua a perpetrarsi, nonché il rigetto di tutte le plurime richieste avanzate dall'interessata di ammorbidimento del suo orario di lavoro ed ancora la sua assegnazione, unica tra i lavoratori a part time, ad un orario spezzato e di chiusura. Inoltre, il danno deve essere proporzionato alle dimensioni di livello nazionale della [redacted] S.p.A. ed alle sue condizioni economiche.

Tanto considerato, il danno può equitativamente essere quantificato nella misura di € 25.000,00 (euro venticinquemila).

Infine, reputa il giudice che le circostanze del caso concreto non giustifichino l'ulteriore sanzione a carico della società convenuta, consistente nell'ordine di pubblicazione della presente ordinanza, ai sensi dell'art. 28, co. 7, D. Lgs. n. 150/11.

Le spese del presente giudizio seguono il principio della soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro, così provvede:

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 56455c091b670b9ba18b3ab874cf52f6

- in accoglimento della domanda, accerta la esistenza di una discriminazione indiretta posta in essere dall'azienda convenuta nei confronti della lavoratrice, consistita nell'assegnazione di quest'ultima esclusivamente ad un orario spezzato e pomeridiano e, per l'effetto, ordina a parte resistente la cessazione immediata della condotta discriminatoria, tramite l'assegnazione della ricorrente ad un turno di lavoro antimeridiano (di apertura), con orario continuato e non spezzato, per almeno tre giorni alla settimana, con onere per l'azienda di comunicare alla lavoratrice i turni della settimana seguente con un preavviso di almeno tre giorni rispetto all'inizio di ogni settimana, nonché di consentire alla medesima la scelta delle ferie in situazione di uguaglianza rispetto ai colleghi;

- condanna parte resistente al risarcimento del danno cagionato alla ricorrente, ai sensi del comma 5 dell'art. 28 D. Lgs. n. 150/2011, equitativamente quantificato nella misura di € 25.000,00 (euro venticinquemila), oltre interessi e rivalutazione dalla pronuncia al soddisfo;

- condanna parte resistente a rifondere a parte ricorrente le spese processuali, che liquida in € 3.000,00 per compenso, oltre al rimborso forfettario, spese generali, CPA ed IVA come per legge.

Catanzaro, 07.12.2023

Il Giudice del Lavoro

Francesco Aragona

Firmato Da: ARAGONA FRANCESCO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 56455c091b670b9ba18b3ab874cf52f6