

# La discriminazione di una dipendente impiegata a tempo parziale nell'ambito di una procedura di selezione interna per il passaggio a una migliore fascia retributiva

di N. Niglio - 4 Marzo 2024

La Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione, con la recente ordinanza n.4313 del 19 febbraio 2024, ha evidenziato che l'elevata presenza di donne nella Pubblica amministrazione nella scelta per il lavoro a tempo parziale è da collegare al prevalente loro impiego in ambito familiare e assistenziale, pertanto la discriminazione nella progressione economica dei lavoratori part-time andrebbe a penalizzare indirettamente proprio quelle donne che già subiscono le suindicate discriminazioni nell'accesso al mondo del lavoro.

I giudici si pronunciano a favore di un'impiegata dell'Agenzia delle Entrate di Genova, stabilendo che non è detto che chi è impiegato full time acquisisca maggiore esperienza dei colleghi in posizione di part-time che sono soprattutto donne visti i loro impegni familiari e assistenziali.

Pertanto *“l'anzianità di servizio non dipende dalle ore di lavoro svolte, quindi svalutare il part-time ai fini della progressione economica, significa penalizzare le donne rispetto agli uomini”*.

Un'impiegata con rapporto a tempo parziale dell'Agenzia delle Entrate ha presentato istanza di ricorso contro il proprio datore di lavoro, cioè la citata Agenzia delle Entrate, per denunciare la discriminazione subita, quale donna impiegata a tempo parziale presso il medesimo Ente, in una selezione interna per il passaggio a una migliore fascia retributiva (progressione economica).

In particolare, alla lavoratrice in questione, nella valutazione dell'anzianità di servizio, ai fini della medesima progressione economica, le veniva, dall'Agenzia delle Entrate, attribuito un punteggio ridotto, in proporzione al minor numero di ore di lavoro svolte rispetto ai colleghi con pari anzianità, ma impiegati a tempo pieno; ciò ha determinato che il suo punteggio finale è risultato inferiore a quello del collega (controinteressato), mentre, invece, sarebbe stato superiore, qualora la sua anzianità di servizio fosse stata valutata per intero, senza tenere conto, pertanto, della ridotta presenza oraria sul luogo di lavoro.

Instauratosi il contraddittorio, il Tribunale di Genova, in funzione di giudice del lavoro, ha accolto la domanda della lavoratrice, ordinando all'Agenzia delle Entrate la cessazione del

comportamento discriminatorio, e condannandola al pagamento di una somma, a titolo di maggiori retribuzioni, nel frattempo maturate.

L'Agenzia delle Entrate ha impugnato la predetta decisione innanzi alla Corte di Appello di Genova, la quale respingeva l'impugnazione, confermando integralmente la sentenza del Tribunale di Genova e condannando l'appellante alla rifusione delle spese del grado.

La Corte territoriale aveva affermato che – a parità di anzianità lavorativa – non è detto che il lavoratore full time abbia acquisito maggiore esperienza del lavoratore part-time, dipendendo tale preparazione da tante variabili, tra cui anche (ma non solo) la quantità di ore lavorative prestate nel medesimo periodo lavorativo, quantità di ore che tuttavia non assume una rilevanza determinante, essendo sicuramente più importante la qualità delle pratiche seguite dal lavoratore nel corso del rapporto.

I giudici di entrambi i gradi di merito avevano condiviso la tesi della lavoratrice, secondo cui la riduzione del punteggio attribuito per l'anzianità di servizio aveva comportato una discriminazione a suo carico, contraria a quanto dispone il D.lgs. n. 61/2000 di attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP

e dalla CES, e anche, indirettamente, una discriminazione di genere, in violazione dell'art. 25, comma 2, del D.lgs. n. 198/2006, perché al rapporto di lavoro a tempo parziale ricorrono, in grande maggioranza, le donne lavoratrici.

Contro la sentenza della Corte d'Appello di Genova, l'Agenzia delle Entrate proponeva ricorso per cassazione, affidato a un unico motivo, ossia che non sarebbe configurabile una discriminazione indiretta in mancanza di un comportamento che sia anche di discriminazione diretta sotto altro profilo.

Per l'Agenzia delle Entrate, la ridotta valutazione del lavoro a tempo parziale nel computo dell'anzianità di servizio rilevante ai fini della progressione economica sarebbe imposta dall'art. 4 del D.lgs. n.61/2000, laddove esso dispone che il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Tale assunto, per la Sezione Lavoro della Cassazione, non è assolutamente condivisibile.

In merito, la medesima Corte di cassazione, dopo aver ricordato che la discriminazione indiretta, ai sensi dell'art. 25, comma 2, D.lgs. n. 198/2006, si concretizza in qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che metta, di fatto, i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, precisano, nell'ordinanza che qui si commenta, che la legge non richiede che si tratti di comportamenti o atti illeciti o discriminatori anche sotto altro profilo, guardando soltanto al risultato finale della discriminazione, da apprezzare sul piano della realtà sociale e non solo delle forme giuridiche.

Al riguardo, secondo una costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, la discriminazione indiretta di genere può essere dimostrata, provando che una

Disposizione colpisce negativamente in proporzione significativamente maggiore le persone di un determinato sesso rispetto a quelle dell'altro sesso.

La Cassazione, con l'ordinanza annotata, ha ritenuto, rigettando il ricorso dell'Agenzia delle Entrate, che il giudice del merito abbia correttamente, tenuto conto del fatto che presso tale Amministrazione sono le donne quelle che, in stragrande maggioranza, chiedono di usufruire del part-time, concluso, nel senso che svalutare il part-time, ai fini delle progressioni economiche orizzontali, significa, nei fatti, penalizzare le donne, rispetto agli uomini, con riguardo a tali miglioramenti di trattamento economico.

I giudici di legittimità evidenziano, inoltre, nella stessa ordinanza, che, la preponderante presenza di donne nella scelta per il lavoro a tempo parziale, è da collegare al notorio dato sociale del prevalente loro impegno in ambito familiare e assistenziale, pertanto, la discriminazione nella progressione economica dei lavoratori part-time andrebbe a penalizzare, indirettamente, proprio quelle donne che già subiscono un condizionamento nell'accesso al mondo del lavoro.

In conclusione, sono decisamente chiari, i giudici di Cassazione nel fissare un paletto non più aggirabile in materia di uguaglianza di genere in ambito lavorativo.

*Pertanto “l'anzianità di servizio non dipende dalle ore di lavoro svolte, quindi svalutare il part-time ai fini della progressione economica, significa penalizzare e discriminare le donne rispetto agli uomini”.*

Nicola Niglio, consigliere della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 19 febbraio 2024, n. 4313](#)