

Maternità e discriminazione: la mancata assunzione di una lavoratrice in ragione del congedo parentale

di L. Nardi - 12 Novembre 2024

Con la sentenza n. 274 pubblicata il 25 luglio 2024, la Sezione Lavoro del Tribunale di Grosseto si è pronunciata sul ricorso proposto da una “*donna, madre di prole in tenera età*”, avverso la pubblica amministrazione presso la quale, a seguito di selezione per titoli e colloquio, era risultata idonea per la posizione lavorativa a tempo determinato oggetto del bando.

Senonché, al momento della sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro e della contestuale presa in servizio, il Dirigente dell’Ufficio si rifiutava di dar corso all’assunzione della candidata poiché la stessa manifestava la volontà di usufruire, sin da pochi giorni dopo l’inizio dell’incarico, di un periodo di congedo parentale.

L’Ufficio giustificava il mancato perfezionamento del contratto di lavoro con sopraggiunte e improvvise ragioni di interesse pubblico, procedendo successivamente a bandire un nuovo concorso per l’assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

In particolare, il Tribunale è investito dalla ricorrente della domanda di condanna al risarcimento del danno patrimoniale derivante da perdita di *chance* per non aver potuto sottoscrivere il contratto di lavoro e dalla domanda di condanna al risarcimento del danno non patrimoniale ai sensi degli artt. 37 e 38 del d.lgs. n. 198/2006 – noto anche come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, attuativo della direttiva 2006/54/CE relativa al principio della pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

La pronuncia in esame si concentra, pertanto, sulla configurabilità o meno della condotta dell’amministrazione come discriminatoria in ragione dello stato di maternità della donna e della volontà della stessa di esercitare i diritti ad esso connessi. La vicenda, avendo ad oggetto la peculiare natura della discriminazione per maternità, si inserisce nel più ampio *genus* della discriminazione per ragioni di genere e del problema, sempre più sentito a livello sociale, della conciliazione tra vita e lavoro.

Nell’accertamento del carattere discriminatorio della condotta della pubblica amministrazione, il giudice di *prime cure* sottolinea innanzitutto come, ai sensi dell’art. 25 del d.lgs. n. 198/2006, sia necessario accogliere una nozione ampia di discriminazione, sia diretta sia indiretta, tale da concretizzarsi in ogni disposizione, criterio, prassi, atto o comportamento, anche apparentemente neutro, posto in essere, sin dalla fase di selezione del personale, e idoneo a produrre in capo al candidato o al lavoratore un effetto pregiudizievole o comunque meno favorevole rispetto a un altro candidato o lavoratore che versa in situazione analoga.

Attenendosi alla dottrina e alla giurisprudenza granitiche sul punto, il Tribunale avviene a una decisione richiamandosi al criterio del *tertium comparationis*, ossia cercando di escludere ipoteticamente il fattore discriminante – qui rappresentato dal recente stato di maternità – per immaginare se il comportamento datoriale posto in essere sarebbe o meno stato il medesimo.

Nel caso di specie pare ovvio che se la donna al momento della sottoscrizione del contratto non avesse manifestato l'intento di avvalersi del congedo parentale, nessun ostacolo si sarebbe frapposto al perfezionamento del rapporto di lavoro e non si sarebbe manifestato alcun trattamento differenziale rispetto a un altro candidato uomo o a una candidata donna non madre di un figlio in tenera età.

In definitiva, viene accertato che il mutato comportamento dell'Ente è stato determinato dalla circostanza che la lavoratrice si sarebbe avvalsa di un periodo di astensione facoltativa dal lavoro. Tale comportamento, a corretto avviso del Tribunale, ha certamente carattere discriminatorio in quanto volto a ostacolare l'assunzione della donna in ragione della sua intenzione di avvalersi dei diritti connessi alla propria condizione di madre di prole in tenera età.

Di conseguenza, la candidata utilmente collocata aveva il diritto soggettivo all'assunzione secondo le modalità fissate dal bando di concorso e l'Amministrazione avrebbe potuto esercitare il potere-dovere di bloccare i provvedimenti dai quali sarebbero derivate nuove assunzioni solo qualora, a seguito del mutato assetto normativo (c.d. *ius superveniens*), esse non corrispondessero più a esigenze oggettive di necessità di incremento del personale. Al contrario, la giurisprudenza di merito e di legittimità ritengono che, in caso di permanenza dell'assetto organizzativo degli uffici in forza del quale il bando era stato emesso, il giudice può sindacare la condotta dell'amministrazione sia sotto il profilo delle norme regolamentari e delle disposizioni collettive, sia sotto il profilo dell'osservanza del principio generale di correttezza *ex art. 1175 c.c.*

Nel caso in esame, il motivo della mancata assunzione non risiedeva, come invece addotto dall'ente resistente, in un ripensamento dell'Amministrazione in ragione di esigenze pubbliche organizzative preventivamente formalizzate; al contrario, il rifiuto opposto dal Dirigente dell'Ufficio era stato determinato esclusivamente dalle rivendicazioni connesse allo stato di maternità della donna ed era, pertanto, discriminatorio.

In conclusione, il Tribunale accerta la risarcibilità sia del danno patrimoniale sia di quello non patrimoniale da discriminazione per violazione dei diritti inviolabili della persona costituzionalmente garantiti.

Quanto alla più complicata questione circa la quantificazione del pregiudizio, anche in ragione del quadro normativo e giurisprudenziale europei, il giudice di primo grado rapporta la gravità del danno subito dalla persona lesa in conseguenza e a causa della discriminazione fondata sul sesso sia alla gravità in concreto del pregiudizio patito dal soggetto discriminato sia alla necessità di una riparazione reale ed effettiva, anche capace di possedere una funzione dissuasiva.

A tale scopo, alcuni dei parametri presi in considerazione dal Tribunale hanno ad oggetto la compromissione delle aspettative della lavoratrice (nel caso di specie, una giovane laureata alla prima esperienza lavorativa), alla sua condizione di madre di prole in tenera età, all'intensità del disagio e della sofferenza secondo un criterio di normalità psicologica, alla diffusione della notizia.

Lucrezia Nardi, dottoranda nell'Università degli Studi di Firenze

Visualizza il documento: [Trib. Grosseto, 25 luglio 2024, n. 274](#)