

Sentenza n. 8019/2024 pubbl. il 01/10/2024  
RG n. 2897/2024



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**TRIBUNALE ORDINARIO DI ROMA**  
**Prima Sezione Lavoro**

in composizione monocratica in persona del Giudice del Lavoro dott. Paolo Mormile,  
all'udienza del 04/07/2024, nella causa R.G. n. 2897/2024 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

\*\*\*\*\*

**TRA**

Firmato Da: MASI PIERPAOLO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 2e165eb5a1f3a01d8a27b4a49f933bed  
Firmato Da: MORMILE PAOLO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 2c5fd7ab35711b8b8c2274c4b9c851e0



tutti  
residenti in Roma, rappresentati e difesi dagli avv. [REDACTED] e [REDACTED], per  
procura in atti, elettivamente domiciliati presso lo studio della prima in Roma, [REDACTED]  
[REDACTED];

RICORRENTI

**E**

[REDACTED], in persona del legale rappresentante p.t., rappresentato e difeso dall'avv.  
[REDACTED], per procura in atti;

RESISTENTE

**P.Q.M.**

Definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, deduzione ed eccezione disattese,  
così provvede con il seguente dispositivo di sentenza:

- 1) accoglie il ricorso e per l'effetto accerta[re] e dichiara[re] il diritto dei ricorrenti, assentatisi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni elettorali, dal 25 al 27 settembre 2022, di vedersi riconoscere tali giornate quali giorni, a tutti gli effetti, di attività lavorativa, per come specificato anche dalla L. 29 gennaio 1992, n. 69, (con l'art. 1, comma 1), quindi con diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali;
- 2) per l'effetto, ordina la cessazione del comportamento discriminatorio e, ai fini della rimozione dei suoi effetti e di impedirne la ripetizione così provvede:
  - a) ordina alla Società convenuta di annullare i provvedimenti disciplinari relativi alle ritenute assenze ingiustificate dei ricorrenti nonché ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione ed a impedirne la reiterazione;
  - b) ordina alla Società convenuta di pagare quanto dovuto ai ricorrenti per le giornate di assenza per motivi elettorali, nonché all'attribuzione dei dovuti riposi compensativi previsti dalla legge in conseguenza della partecipazione dei ricorrenti alle operazioni elettorali, quali rappresentanti di lista;



c) condanna, altresì, la stessa resistente al risarcimento in favore dei ricorrenti del danno non patrimoniale da discriminazione, da liquidarsi sulla base dei criteri di effettività, proporzionalità e dissuasività di cui all'art. 17 della Direttiva 78/2000/CE e dell'art. 28, co. da 5 a 7, del D. Lgs. 150/2011 nella misura minima che si indica pari ad € 2.500,00 per ciascuno dei ricorrenti oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal di del dovuto fino al soddisfo;

d) dispone la pubblicazione del presente provvedimento, ad onere e spese della Società resistente, su tre quotidiani di tiratura nazionale che si indicano nelle seguenti testate: il Messaggero, il Corriere della Sera, la Repubblica;

3) condanna parte convenuta al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi € 1.948,00#, di cui € 424,00# per spese generali ed € 1,524,00# per compensi, oltre IVA e CPA;

4) manda alla Cancelleria per le comunicazioni ai procuratori costituiti;

5) fissa il termine di 60 gg. per il deposito della motivazione.

Roma, 04/07/2024.

Il Giudice del Lavoro  
Dott. Paolo Mommile

^^^^

#### **RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso ex art. 4 del d.lgs. n. 216/2003 proposto secondo il rito previsto dall'art. 28, d.lgs. n. 150/2001, gli istanti in epigrafe hanno chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *A. accertare e dichiarare che la Società resistente ha posto in essere nei confronti dei ricorrenti una condotta illegittima e/o discriminatoria per violazione del combinato disposto dell'art. 119, del T.U. n. 361 del 1957 e succ. mod. art.11 L.53/1990, dell'art. 2 del D.lgs. n.216/2003 e dell'art. 15, L. 300/1970; B. in ogni caso, accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti, assentatisi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni elettorali, dal 25 al 27 settembre 2022, di vedersi riconoscere tali giornate quali giorni, a tutti gli effetti, di attività lavorativa, per come specificato anche dalla L. 29 gennaio 1992, n. 69, (con l'art. 1, comma 1), quindi con diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi*



*eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali. C. per l'effetto, ordinare la cessazione del comportamento discriminatorio e, al fine della rimozione dei suoi effetti, impedirne la ripetizione: 1. ordinare alla Società convenuta di annullare i provvedimenti disciplinari relativi alla ritenuta assenza ingiustificata dei ricorrenti; 2. adottare ogni provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione ed a impedirne la ripetizione, anche eventualmente ordinando alla convenuta di adottare il piano per la rimozione delle discriminazioni accertate che il Giudice vorrà adottare, con rispetto dei termini ivi indicati; D. condannare la società resistente al risarcimento del danno patrimoniale mediante pagamento di quanto dovuto ai ricorrenti per le giornate di assenza per motivi elettorali, nonché all'attribuzione dei dovuti riposi compensativi previsti dalla legge in conseguenza della partecipazione dei ricorrenti alle operazioni elettorali, quali rappresentanti di lista; E. condannare, altresì, la stessa resistente al risarcimento in favore dei ricorrenti del danno non patrimoniale da discriminazione, da liquidarsi sulla base dei criteri di effettività, proporzionalità e dissuasività di cui all'art. 17 della Direttiva 78/2000/CE e dell'art. 28, co. da 5 a 7, del D. Lgs. 150/2011 nella misura minima che si indica pari ad € 2.500,00 (duemilacinquecento/00) per ciascuno dei ricorrenti o gradatamente nella diversa misura, maggiore o minore, ritenuta di giustizia. F. disporre la pubblicazione del provvedimento, ad onere e spese della Società resistente, su tre quotidiani di tiratura nazionale che si indicano nelle seguenti testate: il Messaggero, il Corriere della Sera, la Repubblica”*

A fondamento della propria domanda i predetti ricorrenti hanno, in sintesi, dedotto di aver richiesto alla datrice di lavoro s.p.a. i permessi di legge per partecipare alle elezioni politiche, come rappresentanti di lista, ai sensi dell'art. 119, del T.U. n. 361/1957. L'azienda dopo aver in un primo momento autorizzato i permessi li ha poi successivamente revocati, sanzionando i ricorrenti assenti per la partecipazione alle operazioni elettorali seppure documentata.

Instauratosi ritualmente il contraddittorio si è costituita in giudizio s.p.a. non contestando le circostanze di fatto dedotte dai ricorrenti, ma sostenendo – in estrema sintesi - di non aver violato l'art. 119 D.P.R. n. 361 del 1957, in quanto i diritti ivi



riconosciuti, a detta dell'Azienda, andrebbero contemperati e bilanciati con altri diritti costituzionalmente garantiti, come l'art. 16 Cost. sulla libera circolazione delle persone.

All'udienza del 04/04/2024, le parti hanno discusso la causa e la difesa di █████ s.p.a. ha richiesto la concessione di un termine per note conclusionali.

La causa veniva quindi rinviata all'odierna udienza dove è stata discussa e decisa come da separato dispositivo in epigrafe riportato.

^^^^

Il ricorso è fondato e merita di essere integralmente accolto.

A seguito della costituzione di █████ s.p.a., sono risultate pacifiche tutte le circostanze dedotte nella parte in fatto del ricorso introduttivo.

Deve quindi ritenersi provato, in sintesi, che per le elezioni politiche che si sono tenute domenica 25 settembre 2022, tutti i ricorrenti hanno tempestivamente chiesto, tramite apposita modulistica aziendale, i permessi di legge per lo svolgimento di funzioni di rappresentante di lista ai seggi elettorali e che tali richieste sono state accolte dall'Azienda.

Successivamente, in concomitanza con le dette elezioni politiche del 2022, l'Azienda ha poi sospeso tutti i distacchi sindacali giornalieri per il periodo dal 26 al 28 settembre compresi.

Infatti, con nota del 20 settembre 2022 Prot. n. █████ del direttore dr. █████ sono stati revocati tutti i permessi già concessi, compresi quelli dei ricorrenti.

Quindi, con lettera aperta al Sindaco di Roma, al Prefetto e all'Assessore alla Mobilità, pubblicata su varie testate nazionali, il direttore di █████ dr. █████ ha stigmatizzato pubblicamente la condotta dei dipendenti che avevano esercitato il proprio diritto, presentando la richiesta di partecipare alle operazioni elettorali; l'Azienda ha ribadito il proprio rifiuto di concedere i permessi elettorali anche a seguito di reclamo/diffida presentato dai ricorrenti richiamando il proprio diritto sensi dell'art. 119, del T.U. n. 361 del 1957 e succ. mod. art.11 legge n. 53/1990.

L'Azienda da un lato non ha concesso i permessi, quali rappresentanti di lista, a nessuno dei richiedenti e non solo ai ricorrenti, mentre d'altro lato lo ha invece concesso a tutti coloro che li hanno richiesti per lo svolgimento delle funzioni di Presidenti di seggio e di scrutatori.



I ricorrenti in epigrafe hanno attestato l'attività elettorale svolta mediante consegna all'Azienda delle certificazioni dei presidenti dei relativi seggi; dopo le elezioni, ----- s.p.a., con comunicato a tutti i dipendenti, ha ringraziato coloro che hanno rinunciato all'esercizio delle funzioni elettorali così garantendo il rispetto della programmazione e fornendo adeguato servizio ai clienti nelle giornate del 25, 26 e 27 settembre 2022 e con lettera del 4 ottobre 2022 ha stigmatizzato con rimprovero scritto ai ricorrenti l'assenza ingiustificata nelle giornate coincidenti con le operazioni di votazione e di scrutinio presso i seggi elettorali (25, 26 e 27 settembre 2022), dando tuttavia atto che non vi erano state ripercussioni sui livelli di servizio alla clientela.

L'Azienda, in osservanza del turno programmato prima delle elezioni, respinte le istanze dei ricorrenti, ha considerato gli stessi, nonostante il loro attestato impegno elettorale, o assenti ingiustificati, se programmati di turno, operando la relativa trattenuta dalla busta paga, o in riposo settimanale o compensativo, senza riconoscere in entrambi i casi il dovuto riposo di recupero per impegni elettorali. Non sono state contestate dalla difesa di █████ s.p.a., e risultano quindi provate, anche le seguenti circostanze: nei giorni di sabato e domenica i servizi di linea sono normalmente garantiti all'utenza con un numero di autisti ridotto rispetto ai giorni lavorativi settimanali, pari a circa 3.258 autisti per la giornata di sabato e 2.400 per la giornata di domenica; nelle giornate oggetto di causa, il servizio, così come per tutte le precedenti tornate elettorali, è sempre stato garantito, come anche nel caso di specie per come dichiarato dalla stessa azienda, rispettando la consueta programmazione e nonostante l'assenza dei ricorrenti, mai in passato nulla è stato contestato ai dipendenti.

L'Azienda in passato aveva sempre accolto le domande di permesso per lo svolgimento delle funzioni elettorali senza alcuna limitazione e/o restrizione: alle precedenti elezioni comunali di Roma i lavoratori che si erano assentati per presenziare alle operazioni elettorali erano stati in tutto circa 650; a marzo 2018, per le elezioni regionali del Lazio e le politiche erano stati circa 1.000.

Non solo. Risulta non contestata anche l'ulteriore circostanza che anche alle successive elezioni regionali del 12 e 13 febbraio 2023, ----- s.p.a. ha comunicato ai dipendenti che i permessi per lo svolgimento delle funzioni elettorali sarebbero stati valutati in base alle esigenze di servizio e sono state accolte solo il 30% delle richieste per ogni Direzione,



in modo assolutamente discrezionale e unilaterale, senza motivare i mancati accoglimenti e senza comunicare ai dipendenti i criteri applicati per il rilascio dei permessi e senza alcun accordo con le organizzazioni sindacali.

In particolare, occorre osservare che s.p.a., in questa sede incentra tutta la sua difesa sulla pretesa necessità, del tutto indimostrata, di garantire il buon funzionamento del servizio pubblico, richiamando la normativa per lo sciopero nei servizi pubblici essenziali che prevede però delle specifiche procedure, proprio per garantire il corretto contemperamento di diritti costituzionalmente garantiti (legge n. 146/1990).

Tuttavia, l'Azienda non può pretendere di stabilire arbitrariamente e unilateralmente la compressione di diritti costituzionalmente tutelati, senza neppure lontanamente dimostrare le pretese esigenze di garanzia dei servizi pubblici essenziali, come era suo preciso onere, specificamente sancito nel processo antidiscriminatorio.

Né ha dimostrato in alcun modo in base a quali criteri e ragioni oggettive ha riconosciuto i permessi a tutti coloro che li hanno richiesti per lo svolgimento di funzioni di Presidente e scrutatore di seggio, mentre ha respinto tutte le domande presentate per lo svolgimento di funzioni di rappresentanti di lista; neppure ha chiarito perché alla tornata elettorale successiva ha invece accordato solo il 30% dei permessi richiesti, né tanto meno ha dedotto i criteri adottati.

Infatti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 4 e 4 bis, d.lgs. n. 216/2003 e dell'art. 28, d.lgs. n. 150/2011 il lavoratore non deve provare né l'esistenza di un pregiudizio, né l'intenzione del datore di lavoro di discriminare, ma la mera esistenza della disparità di trattamento, fondata su una caratteristica protetta e priva di giustificazione.

L'art. 3, d.lgs. n. 216/2003 nello stabilire, infatti, la competenza giurisdizionale avverso gli atti e i comportamenti discriminatori, richiama le nuove norme sulla tutela antidiscriminatoria previste dal d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150, art. 28.

Nell'ambito del giudizio antidiscriminatorio, pertanto, l'attore ha soltanto l'onere di fornire elementi di fatto, anche di carattere statistico, idonei a far presumere l'esistenza di una discriminazione, ma non è affatto previsto che tali elementi debbano assurgere ad autonoma fonte di prova.

Conseguentemente, qualora gli elementi di fatto e/o il dato statistico fornito dal lavoratore indichino una condizione di svantaggio per una determinata categoria di



lavoratori, è onere del datore di lavoro dimostrare che le scelte sono state invece effettuate secondo criteri oggettivi e non discriminatori, così come stabilito dalla Corte di Cassazione con la seguente sentenza: “ (...), chi lamenta una violazione del principio della parità di trattamento è tenuto a provare circostanze di fatto (relative, ad esempio, alle assunzioni, ai regimi contributivi, all’assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti) “dalle quali possa desumersi per inferenza che la discriminazione abbia avuto luogo, per far scattare l’onere per il datore di lavoro di dimostrare l’insussistenza della discriminazione” (Cass. n. 14206/2013).

Il lavoratore deve, cioè, provare il fattore di rischio, ossia il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, nonché una correlazione fra tali elementi che renda plausibile la violazione del principio di parità di trattamento.

Di conseguenza, il datore di lavoro dovrà fornire prova di circostanze inequivoche in grado di escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del proprio provvedimento, *“in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione”* (cfr. CGUE 17 luglio 2008, C- 303/06; CGUE 10 luglio 2008, C-54/07; CGUE 16 luglio 2015, C-83/14). In attuazione di tali principi, la Suprema Corte (Cass. 2 gennaio 2020, n. 1) ha cassato, con rinvio, la sentenza del giudice di merito per non aver tenuto conto, ai fini della prova della discriminazione, del regime probatorio agevolato riconosciuto al sindacato, in virtù del quale il datore è tenuto a fornire la prova dell’inesistenza della condotta lesiva del principio di parità di trattamento, laddove il ricorrente abbia fornito elementi di fatto, anche a carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi (determinati, cioè, nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto) anche se non gravi, la presunzione dell’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione dell’appartenenza ad una sigla sindacale (c.d. prova semipiena).



Sentenza n. 8019/2024 pubbl. il 01/10/2024  
RG n. 2897/2024

I ricorrenti hanno assolto in modo completo al proprio onere probatorio con riferimento all'indicazione di precise circostanze di fatto integranti la discriminazione e non contestate da █████ s.p.a.

Sarebbe stato, quindi, preciso onere della difesa di parte convenuta provare l'impossibilità del ragionevole adattamento, ai sensi dell'art. 28, comma 4, d.lgs. n. 150/2011, dimostrando che i ricorrenti non si trovassero effettivamente in una situazione analoga o confrontabile con quella del c.d. "termine di paragone", oppure che la differenza di trattamento non fosse dovuta al motivo oggetto di discriminazione, bensì ad altre differenze oggettive che devono essere dedotte e provate. Onere che l'Azienda ha completamente omesso di assolvere.

Con riferimento, poi, al richiamo operato dalla difesa di █████ s.p.a. alla sentenza del Tribunale di Roma n. 11604/2023, del 20/12/2023, si evidenzia che la stessa è stata pronunciata nell'ambito di un procedimento ordinario e non antidiscriminatorio come è quello di specie e, che, alla fine, comunque █████ s.p.a. è stata condannata al pagamento ai ricorrenti delle giornate di assenza per lo svolgimento delle attività dei rappresentanti di lista.

Per contro, nel presente procedimento le domande sono diverse e vertono sull'accertamento e il riconoscimento di un comportamento oggettivamente discriminatorio da parte della datrice di lavoro.

Nel caso di specie, fra l'altro, è stato dedotto e non contestato che anche con riferimento alle successive elezioni regionali del 12 e 13 febbraio 2023, █████ s.p.a. ha continuato a tenere lo stesso comportamento discriminatorio, senza adottare alcun accordo sindacale e criteri condivisi in ordine alla mancata concessione dei permessi, risultando ulteriormente provato che il comportamento discriminatorio di █████ s.p.a. non è stato dovuto all'esigenza di rispondere a un'emergenza, dato che anche alle successive tornate elettorali █████ s.p.a. ha continuato a non comunicare né ai lavoratori, né alle organizzazioni sindacali alcun criterio oggettivo per determinare la pretesa necessità di garantire il servizio pubblico "essenziale", che deve essere appunto "essenziale" e non "ordinario", considerato il suo contemperamento con altrettanti diritti parimenti costituzionalmente garantiti; ammesso che un tale contemperamento ad opera della datrice di lavoro non sia contrario alla legge e che possa essere rimesso all'accordo delle



parti sociali o alla decisione unilaterale dell'azienda; né ha dedotto, né tanto meno provato di aver applicato dei criteri oggettivi per la determinazione della concessione dei permessi elettorali.

Allo stato risulta, quindi, provato un comportamento discriminatorio della società convenuta che del tutto arbitrariamente e unilateralmente stabilisce quando concedere o meno i permessi elettorali per i rappresentanti di lista, sottraendosi a qualsiasi vaglio preventivo e/o a posteriori delle scelte adottate, in violazione della Legge 29 gennaio 1992 n.69 all'art. 1, comma 1, e dell'art. 119, comma 2, norme che sanciscono un diritto dei lavoratori non suscettibile di deroghe, in quanto posto a garanzia del libero esercizio da parte di tutti i cittadini del dovere/diritto di voto come previsto dall'art. 2 della Costituzione e dall'art. 4 del T.U. n. 361/1957.

A presidio del rispetto del regolare svolgimento delle procedure elettorali lo stesso T.U. prevede altresì all'art. 94 specifiche sanzioni di carattere penale. Non è dunque vero che l'Azienda abbia voluto tutelare il diritto dei cittadini alla libertà di circolazione, ma ha esercitato un potere arbitrario, non verificabile da alcun soggetto terzo a ciò deputato. Tutto ciò, oltretutto, modificando la propria condotta rispetto al passato.

In precedenza, infatti, s.p.a. ha sempre tenuto una condotta osservante e conforme alle suddette previsioni legislative. Per la prima volta, con i fatti denunciati con la presente causa, s.p.a., con il cambio di condotta denunciata con il presente ricorso, ha negato un tale diritto come sopra normato, con conseguenze sull'esercizio di libertà personali di carattere politico, nei confronti di tutti i suoi dipendenti ai quali è stato intimato - anche per il futuro - di non esercitare o di limitare l'esercizio di un loro diritto; nonché di carattere economico, per coloro che non hanno rinunciato all'esercizio dei loro diritti, con la conseguente perdita di indennità contrattuali legate alla presenza, non riconosciuta per i giorni di esercizio del diritto.

Le condotte denunciate dai ricorrenti e, in questa sede risultate provate, hanno quindi determinato una discriminazione sulla base delle opinioni personali di carattere politico, collegate alle prerogative elettorali di partecipazione alla vita politica economica e sociale, con ripercussioni sulla retribuzione (non corrisposta, in quanto considerati assenti ingiustificati) e sulle condizioni di lavoro con riferimento sia alle sanzioni disciplinari subite che ai mancati riposi elettorali previsti dalla legge e dal CCNL, in quanto giornate



considerate dalla legge lavorative a tutti gli effetti con diritto a riposi compensativi e con diritto a tutte le indennità legate alla presenza.

Come, infatti, già indicato nel ricorso introduttivo, il decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 216 attuativo della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro persegue la dichiarata finalità di rimuovere ogni forma di discriminazione idonea ad incidere sull'occupazione, sull'accesso al lavoro e sulle condizioni di impiego.

La CEDU poi elenca espressamente le “opinioni politiche o qu. elle di altro genere” tra i motivi oggetto di divieto di discriminazione, rientrando nel fattore di protezione del diritto alla libertà di pensiero, sancito dall'art. 10, della libertà di espressione, sancito dall'art.1 e della libertà di associazione, sancito dall'art.12 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo.

Come infatti la CEDU ha ripetutamente sottolineato, le libere elezioni e la libertà di espressione, in particolare la libertà di dibattito politico, costituiscono insieme «il fondamento di tutti i sistemi democratici» e, pertanto, godono di un fattore di protezione privilegiato. Alla luce, infatti, del diritto antidiscriminatorio dell'Unione (tra cui anche l'art. 21 CDFUE: cfr. sentenza del 13/04/2000, causa C-292/97, Racc. 2000, pag. I-2737, punto 37; sentenza del 13/07/1989, Wachauf, causa 5/88, Racc. 1989, pag. 2609; sentenza del 18/06/1991, ERT, Racc. 1991, pag. I-2925; sentenza del 18/12/1997, Annibaldi, causa C-309/96, Racc. 1997, pag. I-7493), che recepisce quelli che sono i valori fondamentali comuni e condivisi tra gli Stati membri e che, per il diritto interno italiano, è una coniugazione dell'art. 3 Cost. (secondo cui: comma 1 – “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.”; e comma 2 – “È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”), non si potrà non convenire che in tutti i casi in cui viene ostacolato il perseguimento delle finalità di tutela dell'esercizio dei diritti politici, di libertà di pensiero e, nello specifico, delle opinioni politiche si verifica la conclamazione di una violazione del divieto di discriminazione diretta.



All'esito di tutte le considerazioni che precedono questo Tribunale, in funzione di Giudice del lavoro, in accoglimento integrale del ricorso, per l'effetto accerta e dichiara il diritto dei ricorrenti, assentatisi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni elettorali, dal 25 al 27 settembre 2022, di vedersi riconoscere tali giornate quali giorni, a tutti gli effetti, di attività lavorativa, per come specificato anche dalla L. 29 gennaio 1992, n. 69, (con l'art. 1, comma 1), quindi con diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

Inoltre, questo Tribunale contestualmente ordina la cessazione del comportamento discriminatorio e, ai fini della rimozione dei suoi effetti e di impedirne la ripetizione, così come indicato in dispositivo, provvede:

- a) ordina alla Società convenuta di annullare i provvedimenti disciplinari relativi alle ritenute assenze ingiustificate dei ricorrenti nonché ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della discriminazione ed a impedirne la reiterazione;
- b) ordina alla Società convenuta di pagare quanto dovuto ai ricorrenti per le giornate di assenza per motivi elettorali, nonché all'attribuzione dei dovuti riposi compensativi previsti dalla legge in conseguenza della partecipazione dei ricorrenti alle operazioni elettorali, quali rappresentanti di lista;
- c) condanna, altresì, la stessa resistente al risarcimento in favore dei ricorrenti del danno non patrimoniale da discriminazione, da liquidarsi sulla base dei criteri di effettività, proporzionalità e dissuasività di cui all'art. 17 della Direttiva 78/2000/CE e dell'art. 28, co. da 5 a 7, del D. Lgs. 150/2011 nella misura minima che si indica pari ad € 2.500,00 per ciascuno dei ricorrenti oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dì del dovuto fino al soddisfo;
- d) dispone la pubblicazione del presente provvedimento, ad onere e spese della Società resistente, su tre quotidiani di tiratura nazionale che si indicano nelle seguenti testate: il Messaggero, il Corriere della Sera, la Repubblica.

Le spese processuali del presente procedimento seguono la soccombenza della società convenuta . s.p.a. e sono quantificate come in dispositivo, alla stregua dei parametri di cui al DM n. 55/2014 e s.m.i., oltre a spese generali al 15%, IVA e CPA.



Sentenza n. 8019/2024 pubbl. il 01/10/2024  
RG n. 2897/2024

**P.Q.M.**

(come in dispositivo)

Roma, 04/07/2024.

Il Giudice del Lavoro

Dott. Paolo Mommile

Firmato Da: MASI PIERPAOLO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 2e165eb5a1f3a01d8a27b4a49f933bed  
Firmato Da: MORMILE PAOLO Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 2c5fd7ab35711b8b8c2274c4b9c851e0

