



**TRIBUNALE DI ASTI**

Il Giudice del Lavoro, Ivana Lo Bello, ha pronunciato il seguente

**DECRETO**

nel procedimento ex art. 38 D.Lgs. n. 198/2006 iscritto al R.G.L. n. 960/2025 promosso da

*Parte\_1*

rappresentata e difesa dagli avv.ti Massimo Padovani e Emilia Gervasi

**parte ricorrente**

**C O N T R O**

*Controparte\_1*

In persona del suo legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso dagli avv.ti Giuseppina Chiappinelli e Costantino Puzone

**parte resistente**

Con ricorso ex art. 38 d. lgs. 198/2006 la ricorrente in epigrafe indicata evocava in giudizio *Controparte\_1* deducendo:

- di essere stata assunta alle dipendenze della convenuta a far data dal 15/11/2019 in forza di contratto a tempo parziale ed indeterminato, con inquadramento nel livello E e mansioni di portalettere junior;
- di essere stata assegnata a mansioni di operatore di sportello junior, livello D, dal 01/10/2021;
- di aver fruito nell'anno 2021 di due periodi di congedo parentale, segnatamente dal 22 marzo al 2 aprile e dal 19 luglio al 01 agosto;
- di aver fruito dell'astensione anticipata dal lavoro per maternità dal 02/08/2021 al 29/01/2022, per poi godere del congedo obbligatorio di maternità dal 30/01/2022 al 30/06/2022.

Tanto sopra premesso in fatto, allegava di aver presentato in data 03/02/2022 domanda di mobilità nazionale e di aver indicato Palermo quale provincia di preferenza ai fini del trasferimento, lamentando la natura discriminatoria del comportamento di parte datoriale, che, non avendo compreso le assenze per congedo parentale quale presenza in

servizio ai fini del riconoscimento del punteggio previsto dall'art. 4, paragrafo a) lett. b.3 dell'accordo 4/5/2021 in materia di mobilità volontaria e quindi negandole ulteriori 15 punti, aveva inciso direttamente sulla propria posizione in graduatoria, relegandola al 28° posto, anziché al 14°, e le aveva pertanto precluso l'accesso al trasferimento.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, resisteva in giudizio CP\_I, che contestava la fondatezza del ricorso, deducendo in primo luogo la non ravvisabilità di una discriminazione di genere stante la diversa natura del congedo parentale e quello obbligatorio di maternità e paternità.

Evidenziava, inoltre, che – anche ove applicato il criterio invocato, evidentemente a beneficio di tutti i partecipanti – la lavoratrice non si sarebbe collocata in posizione utile. Esperito vanamente il tentativo di conciliazione, senza alcuna istruttoria all'udienza del 16/01/2026 le parti rassegnavano le rispettive conclusioni.

\* \* \* \* \*

1. È pacifico tra le parti, nonché documentalmente provato, che con domanda presentata tramite il portale dedicato il 03/02/2022 la ricorrente ha partecipato alla procedura di mobilità nazionale volontaria per l'anno 2022 disciplinata dal verbale di accordo sottoscritto con le OO.SS. in data 4/5/2021, all'esito del quale ha conseguito 16 punti collocandosi al 28° posto (cfr. doc. 10 in atti di parte ricorrente).

Come esposto in parte narrativa, la ricorrente denuncia la natura discriminatoria del comportamento di CP\_I consistente nel non aver compreso le assenze per congedo parentale per maternità facoltativa, pacificamente goduto nell'anno 2021 dal 21 marzo al 02 aprile e dal 19 luglio al 01 agosto per un totale di 27 giorni, quale presenza in servizio ai fini del riconoscimento del relativo punteggio, così impedendole l'accesso al trasferimento.

1.1. Per quanto rileva ai presenti fini, il menzionato accordo detta le regole per la mobilità per l'anno 2022, stabilendo che il punteggio totale è dato dalla somma del punteggio derivante da:

- a. condizioni familiari;
- b. anzianità di servizio;
- c. presenza in servizio;

e prevedendo che *“In caso di parità di punteggio totale, verrà data la precedenza al personale con il punteggio più alto in ordine alle condizioni familiari; in caso di ulteriore parità, avrà la precedenza il personale in possesso della maggiore anzianità anagrafica”*.

Segnatamente ai sensi del punto b.3 vengono assegnati 15 punti per la presenza in servizio nell'anno precedente pari al numero dei giorni lavorabili con una franchigia non superiore a 15 giorni, *“comprendendo anche le assenze a titolo di: infortuni; congedo di maternità e paternità ed eventuali periodi di interdizione anticipata e/o posticipata; permessi sindacali RSU e RLS previsti dalla Legge 300/1970, permessi per decesso/grave infermità di cui all'art. 34, commi da VII a XI del vigente CCNL, permessi per donazione di sangue e di emocomponenti, donazione di midollo osseo, donazione di organo, assenze per malattia da contagio COVID-19 per le quali sia stato previsto, nell'ambito degli Accordi del 30 aprile 2020 e del 21 dicembre 2020 il ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, permessi a recupero retribuiti di cui all'Accordo del 30 aprile 2020”*.

2. Tanto premesso in fatto, nella presente controversia occorre in primo luogo stabilire se, ai fini dell'attribuzione del punteggio previsto in relazione alla presenza in servizio, l'esclusione dell'assenza per congedo parentale costituisca o meno una discriminazione diretta o indiretta per ragioni connesse alla genitorialità.

2.1. Non può dubitarsi che nella presente fattispecie debba trovare applicazione l'art. 25 bis del D.lgs. n. 198/2006, secondo cui:

*“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 discriminando 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 apparentemente neutri mettono o possono mettere 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 meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti”*.

2.2. Come già osservato da questo Tribunale con decreto del 14/12/2020 il tenore letterale della norma induce a ritenere che sia stata individuata nella gravidanza, nella maternità e nella paternità autonomi fattori di protezione, con la conseguenza che è fatto divieto di ogni trattamento meno favorevole per la lavoratrice in gravidanza o in maternità rispetto a quelli riservati sia ai colleghi maschi sia alle colleghe non in stato di gravidanza o maternità.

2.3. Tale interpretazione appare corroborata dal quadro normativo di derivazione eurounitaria in materia di conciliazione tra vita professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, costituito, da ultimo, dalla Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, la quale ha definito requisiti minimi comuni in tema di congedi familiari, flessibilità lavorativa e tutela antidiscriminatoria dei genitori e dei prestatori di assistenza.

Tale direttiva è stata recepita nell'ordinamento nazionale mediante il D.Lgs. n. 105/2022, adottato in attuazione della Legge di delegazione europea n. 53/2021, che ha apportato significative modifiche al Testo Unico sulla maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001), ampliando i diritti connessi all'esercizio delle responsabilità genitoriali e rafforzando le garanzie volte a prevenire comportamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti dei lavoratori che fruiscono dei relativi istituti.

3. Il recepimento della citata direttiva si inserisce sul solco di un progressivo percorso di adeguamento dell'ordinamento italiano alle fonti sovranazionali, peraltro richiamate nella stessa normativa delegata, tra cui la Direttiva 2010/18/UE sul congedo parentale, la Direttiva 2006/54/CE sul principio di parità di trattamento in materia di occupazione e la Direttiva 2011/98/UE sulla parità di trattamento nelle prestazioni sociali dei cittadini di Paesi terzi.

L'impianto normativo che ne deriva concorre a definire un quadro unitario di tutela che valorizza la genitorialità come elemento meritevole di protezione e non penalizzabile, sul piano retributivo ovvero su quello collaborativo e organizzativo, di guisa che qualsiasi disciplina pattizia o prassi aziendale che introduca svantaggi, anche solo indiretti, per i lavoratori che fruiscono di congedi e permessi legati alla cura dei figli si pone in contrasto con la normativa nazionale di recepimento e con i principi eurounitari su cui essa si fonda.

3.1. Per quanto attiene al profilo che viene in rilievo nella presente controversia e dunque al congedo parentale, vale la pena precisare che successivamente all'avvio della

procedura di mobilità per cui è causa l'art. 2, comma 1, lett. i, n. 4, D.lgs. n. 105/2022 ha modificato l'art. 34, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, prevedendo espressamente che *“I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva”*.

4. Ritenuto, dunque, che nell'ordinamento vigente lo status di genitore costituisca un autonomo fattore di protezione, ad avviso del Tribunale, nei termini dedotti la discriminazione deve qualificarsi come indiretta, dal momento che il punto dell'accordo di cui si discute non colpisce direttamente la categoria dei genitori, ma applica una regola formalmente uniforme, ciò in quanto considera la presenza in servizio come criterio di assegnazione del punteggio e stabilisce un trattamento differenziato delle assenze, considerando solo alcune “neutre” ai fini del punteggio e comportando altre - non incluse nell'elenco - la non attribuzione del punteggio.

4.1. La logica selettiva seguita dalle parti collettive, in quanto basata sulla valorizzazione della effettività della prestazione lavorativa, da un lato, e sulla parificazione al servizio effettivo delle sole assenze obbligatoriamente stabilite per legge o per previsione della contrattazione collettiva, dall'altro, è certamente espressione della loro autonomia negoziale ed è una scelta in sé legittima, oltre che razionale.

Ciò, tuttavia, non esclude che se ne debba vagliare la compatibilità con la normativa nazionale antidiscriminatoria e con il diritto dell'Unione europea, come interpretato dalla Corte di Giustizia, che – come sopra evidenziato – impone agli Stati membri di predisporre misure idonee a evitare che l'esercizio di diritti sia ostacolato, anche solo in via indiretta, da meccanismi premiali o sanzionatori per ragioni legate alla genitorialità, trattandosi di applicare un obbligo interpretativo e conformativo già esistente al momento dei fatti.

Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, infatti, l'obbligo degli Stati membri di conseguire il risultato imposto dalle direttive e di garantirne la piena efficacia vale per tutti gli organi ivi compresi quelli giurisdizionali (CGUE, *Per\_I*, C-14/83) e impone al giudice nazionale di interpretare il diritto interno *“alla luce della lettera e dello scopo della direttiva”*.

Ne deriva che la sopravvenienza temporale della norma interna non elide l'efficacia della tutela antidiscriminatoria scaturente dalla normativa UE (tra cui la Direttiva

2000/78/CE, quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione), dovendo il giudice nazionale assicurare protezione effettiva e rimedi adeguati (anche risarcitori) in caso di discriminazione, secondo il paradigma unionale di effettività della tutela (CGUE, Coleman, C-303/06).

Il datore di lavoro ha, invero, l'obbligo di attuare un'organizzazione del lavoro che non sia fonte di discriminazioni e che rimuova, o comunque attenui, le disparità tra lavoratori

che si trovino in una situazione diversa rispetto ai lavoratori che non siano gravati di tali oneri di accudimento; tali principi devono essere tenuti presenti a tutti i livelli e, dunque,

anche nell'attività di contrattazione che i datori di lavoro intrattengono con le organizzazioni sindacali, per cui legittimamente il giudice può disapplicare le norme contrattuali collettive che si pongano in contrasto con il divieto di discriminazione di cui alla normativa nazionale ed europea.

5. Nell'odierna vicenda è evidente che la regola in esame determini una disparità di trattamento indiretta, in quanto fondata sull'utilizzo di criteri apparentemente neutrali (assenze diverse dalla lista di quelle "ammesse"), ma idonei a svantaggiare in misura maggiore coloro che ricorrono a un istituto legato alla genitorialità come il congedo parentale, a nulla rilevando la sua natura facoltativa.

Tale conseguenza non appare giustificata da un obiettivo legittimo e proporzionato: il fine di "premiare la presenza" in sede di mobilità potrebbe, infatti, essere perseguito attraverso strumenti meno penalizzanti e più rispettosi dei diritti alla cura, senza introdurre effetti dissuasivi sull'esercizio di prerogative che la normativa interna e sovranazionale riconosce come fondamentali.

5.1. In sintesi, la ricorrente ha provato il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione.

A fronte di ciò il datore di lavoro avrebbe dovuto dedurre e provare circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria dell'atto, ma tale onere non è stato assolto (cfr. CGUE, sentenza 17 luglio 2008, causa C-303/06, sentenza 10 luglio 2008, causa C-54/07, sentenza 16 luglio 2015, causa C- 83/14, Chez).

Resta, peraltro, fermo che il comportamento datoriale è sanzionabile in quanto oggettivamente discriminante, indipendentemente da una intenzionalità in tale direzione (cfr. Cass. civ. n. 3361/2023).

5.2. Orbene, sul pacifico presupposto, non smentito dalla convenuta e in ogni caso documentalmente provato (cfr. graduatoria sub doc. 12 in atti di parte ricorrente), che:

a. nell'ambito della procedura di mobilità per l'anno 2022, *CP\_I* ha proceduto allo scorrimento della graduatoria con riferimento della provincia di Palermo;

b. il trasferimento è stato accordato sino alla posizione n. 24 con punteggio 18; pure riconoscendo il punteggio di cui si discute alla dipendente *Tes\_I* collocatasi in 14° posizione con 19 punti e unica partecipante in posizione utile ad avere ipoteticamente diritto al punteggio aggiuntivo collegato alla fruizione di congedo parentale, la ricorrente avrebbe ottenuto 31 punti, così collocandosi in 16° posizione e dunque in posizione favorevole, quantomeno in esito dello scorrimento della graduatoria.

6. In merito alle conseguenze sanzionatorie, premesso che l'art. 38 della citata norma prevede che il giudice *“ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti”*, va in primo luogo disposta la rimozione degli effetti del denunciato comportamento illegittimo, con il conseguenziale riconoscimento del diritto della ricorrente al trasferimento nella provincia di Palermo.

6.1. La lavoratrice ha, altresì, avanzato domanda di risarcimento dei danni patiti.

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 del fatto che, come è noto, le fonti sovranazionali attribuiscono (anche) allo strumento rimediabile del risarcimento del danno connotati necessari di effettività, da rapportarsi, sia alla gravità del danno, sia alla funzione dissuasiva e sanzionatoria del rimedio (cfr. Trib Firenze sez. lav., 22/10/2019).

Giova, inoltre, evidenziare come di recente le Sezioni Unite della Suprema Corte (Cass. civ. n. 16601/2017) abbiano annoverato le norme che prevedono il risarcimento del

danno a fronte di una condotta discriminatoria tra le fattispecie contemplate dall'attuale panorama normativo in cui, accanto alla preponderante e primaria funzione compensativo riparatoria dell'istituto del risarcimento del danno, ne emerge una natura polifunzionale *“che si proietta verso più aree, tra cui sicuramente principali sono quella preventiva (o deterrente o dissuasiva) e quella sanzionatorio-punitiva”*.

Le Sezioni Unite hanno avuto modo di rilevare che vi è anche un riscontro a livello costituzionale della cittadinanza nell'ordinamento di una concezione polifunzionale della responsabilità civile, la quale risponde soprattutto a un'esigenza di effettività (cfr. Corte Cost. 238/2014 e Cass. civ. n. 21255/13) della tutela che in molti casi resterebbe sacrificata nell'angustia monofunzionale.

Alla luce di tutto sin qui osservato, dovendo il giudice nazionale effettuare una interpretazione comunitariamente orientata della norma dell'ordinamento interno, si ritiene che il risarcimento del danno a fronte della accertata condotta discriminatoria debba essere rapportato alla gravità del pregiudizio subito dal soggetto discriminato e, al contempo, possedere funzione dissuasiva.

6.2. Nel caso in esame, come condivisibilmente osservato dalla difesa attorea, la condotta datoriale ha generato un danno patrimoniale complesso, diretta conseguenza del mancato trasferimento della ricorrente presso la provincia ove il nucleo familiare aveva frattanto deciso di spostarsi, consistente nella perdita retributiva derivante dal periodo di aspettativa richiesta dalla lavoratrice dall'aprile 2023 fino all'ottobre 2024, nel danno da riduzione oraria connesso alla trasformazione del contratto di lavoro da part time all'85% a part time verticale al 50%, riconosciuta nel luglio 2024, nei costi sostenuti per il raggiungimento della sede di lavoro.

Né in senso contrario rileva che la perdita economica sia derivata dalla scelta volontaria della lavoratrice di procedere al ricongiungimento familiare, come propugnato dalla difesa della resistente, perché, se ai sensi dell'art. 38 il giudice deve rimuovere tutti gli effetti della discriminazione, quelli derivanti da scelte necessitate del lavoratore sono qualificabili come effetti diretti della condotta discriminatoria. Detto altrimenti il comportamento del lavoratore, quando costituisce una risposta necessitata alla discriminazione, non interrompe il nesso causale.

6.3. In difetto di specifica contestazione in merito ai criteri impiegati dall'istante per la determinazione del risarcimento del danno patrimoniale, ritiene il Tribunale che alla relativa quantificazione si possa provvedere nei termini indicati nell'atto introduttivo e

quindi in complessivi € 39.313,87, di cui € 30.378,32 a titolo di retribuzioni non percepite durante il periodo di aspettativa non retribuita, € 7.358 a titolo di differenziale retributivo derivante dalla trasformazione del contratto e € 1.577,55 per spese di viaggio sostenute, oltre rivalutazione e interessi legali dai singoli esborsi al saldo.

6.4. La condotta illegittima tenuta dalla società convenuta ha, infine, cagionato alla ricorrente un danno non patrimoniale suscettibile di essere liquidato in via equitativa, nella misura che appare adeguata – tenuto conto della protrazione del comportamento discriminatorio per un lasso di tempo significativo e delle obiettive difficoltà procurate alla lavoratrice – di € 5.000.

Sugli importi come sopra liquidati all'attualità sono altresì dovuti gli interessi legali dalla presente pronuncia al saldo.

7. Venendo infine alle spese di lite, tenuto conto della novità e oggettiva complessità e controvertibilità della res controversa, sussistono giusti motivi per l'integrale compensazione delle spese di lite.

#### **P.Q.M.**

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, disattese ogni diversa domanda, eccezione e istanza, dichiara la discriminatorietà della condotta di [...] *Controparte\_1* consistente nell'omesso riconoscimento nell'ambito della procedura di mobilità per l'anno 2022 del punteggio previsto per la presenza in servizio nell'ipotesi di godimento dei congedi parentali e per l'effetto dichiara il diritto di *Parte\_1* al trasferimento presso la provincia di Palermo.

Condanna *Controparte\_1* al risarcimento del danno patrimoniale che si determina in € 39.313,87, oltre rivalutazione e interessi legali dai singoli esborsi al saldo, e al risarcimento del danno non patrimoniale che si determina in € 5.000, oltre interessi nella misura legale dalla presente sentenza al saldo effettivo.

Dichiara interamente compensate tra le parti le spese di lite.

Asti, 28/01/2026

Il Giudice  
Ivana Lo Bello