



TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. **1874/2023**

tra

Parte_1

RICORRENTE

e

Controparte_1

RESISTENTE

Oggi **14 dicembre 2023** ad ore **13,09** innanzi al dott. Tommaso Maria Gualano, sono comparsi:

Per *Parte_1* l'avv. ROMOLI IRENE con la
Consigliera MARIA *Parte_2*

Per *Controparte_1* l'avv. IERVOLINO ANIELLO

L'avv. Romoli discute la causa richiamandosi al ricorso e alle deduzioni della scorsa udienza, insistendo per l'accoglimento del ricorso; rileva che anche controparte ha riconosciuto che l'orario oggetto di richiesta in questa sede è stato applicato fino al 2018, con il che la modifica successiva è stata in peius ai danni dei lavoratori; insiste nelle istanze di produzione documentale formulate alla scorsa udienza (doc. 40, erroneamente indicato a verbale come doc. 4) e della ulteriore documentazione volta a dimostrare lo stato di handicap grave a carico del padre della lavoratrice *Parte_3* (doc. 41), nonché istanza di congedo ordinario della medesima *Parte_3* (doc. 42); richiama sentenza RG 6323/2020 Trib. Catania del 2020 in materia e rileva che il trattamento paritario per tutti i lavoratori, come affermato da controparte, rafforza la sussistenza della discriminazione indiretta.

L'avv. Iervolino si riporta alle difese in atti, insiste per il rigetto del ricorso e per le conclusioni in atti; si oppone alle produzioni documentali, in quanto tardive ed inammissibili; quanto al doc. 40, si riporta alle difese già svolte all'udienza del 5.10.2023, ribadendo che la tematica dello smart working non è tema di lite; si oppone alla produzione dei documenti 41 e 42 in quanto relativi a tema di lite nuovo, per il quale non accetta il contraddittorio; ribadisce le difese in atti, anche in punto di determinazione di un orario generalizzato, che automaticamente non comporta la sussistenza di una discriminazione, che nel caso di specie non è stata provata; ribadisce che i lavoratori possono attingere agli istituti dei permessi retribuiti e non, sia a quelli ex lege 104/1992, che potevano essere chieste prima dalla lavoratrice *Parte_3*; ribadisce che il tema è inconferente ai fini del decidere; rileva che i docc. 41 e 42 fanno riferimento all'instaurazione di procedimento amministrativo ancora non concluso, in quanto non è ancora intervenuta la validazione dell'^{Org-}

Il Giudice

dispone acquisirsi agli atti di causa i docc. 40, 41 e 42, disponendo che parte ricorrente provveda in data odierna al relativo deposito in PCT; si ritira in Camera di Consiglio.

Il Giudice

dott. Tommaso Maria Gualano

Il Giudice

alle ore 18,15, terminata la camera di consiglio, assenti le parti, emette sentenza dando lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

Il Giudice

dott. Tommaso Maria Gualano



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Tommaso Maria Gualano, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **1874/2023** promossa da:

Parte_1 (C.F. **P.IVA_1**), con il patrocinio dell'avv. ROMOLI IRENE, elettivamente domiciliato in VIALE A. GUIDONI 75 FIRENZE presso il difensore avv. ROMOLI IRENE

Parte ricorrente

contro

Controparte_1 (C.F. **P.IVA_2**), con il patrocinio dell'avv. IERVOLINO ANIELLO, elettivamente domiciliato in VIA DI NOVOLI 81 FIRENZE presso il difensore avv. IERVOLINO ANIELLO

Parte resistente

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

A norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, la Consigliera di Parità della **Pt_1**

[...] ha convenuto in giudizio **Controparte_1** formulando le seguenti conclusioni:

“in accoglimento dell'azione collettiva della Consigliera Regionale di Parità, accertata l'illegittimità del comportamento della convenuta e la sussistenza della discriminazione di cui in narrativa in ragione della negata istanza di modifica/riduzione della pausa pranzo e conseguente anticipata uscita dal lavoro (osservando perciò un orario di lavoro dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 13.30 alle 17.30 dal lunedì al giovedì ed il venerdì dalle 9.00 alle 13.00, in luogo di quello attualmente previsto dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.30 alle 18.30 dal lunedì al giovedì), o quel diverso orario ritenuto di Giustizia, per l'Ufficio Amministrazione di Firenze, o in denegata ipotesi di turnazione “a girare” tra le addette all'Ufficio Amministrazione che consenta alle medesime per due giorni a settimana (o quel diverso numero di giorni a settimana o al mese ritenuto di Giustizia) l'uscita anticipata dal lavoro stante la riduzione della pausa pranzo, o quella diversa turnazione ritenuta di Giustizia, l'Ill.mo Giudice del Lavoro adito,

- 1) disponga la cessazione di detto comportamento discriminatorio;*
- 2) ordini il piano di azione positiva di rimozione delle discriminazioni accertate, fissandone i criteri, anche temporali, al fine della definizione ed attuazione del piano secondo Giustizia, comprendendo in tale piano l'individuazione da parte della Società convenuta, o comunque del soggetto ritenuto opportuno dal Giudicante, delle lavoratrici e dei lavoratori lesi dal comportamento discriminatorio, disponendo altresì che venga loro comunicata la sussistenza della presente azione, nonché disponendo ordini per la realizzazione efficace delle pari opportunità attraverso il corretto e concreto inserimento*

della regolamentazione dell'orario di lavoro e della pausa pranzo quotidiana, in modo tale da consentire l'uscita anticipata dal lavoro dal lunedì al giovedì alle ore 17.30, o quel diverso orario o quei diversi giorni ritenuti di Giustizia, o in denegata ipotesi secondo la turnazione che l'Ill.mo Giudice vorrà individuare;

3) condanni altresì la convenuta in accoglimento delle motivazioni esposte in narrativa, al risarcimento del danno in favore della ricorrente, *Parte_4*

[...], per la somma, da valutarsi eventualmente in via equitativa, di € 20.000,00- o quella diversa maggiore o minore ritenuta di Giustizia.

Con ogni conseguente pronuncia di ragione e/o di Legge.

Oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, nei limiti del dovuto, fino al saldo.

Con vittoria di spese, competenze ed onorari di causa”.

Ha riferito che il rifiuto della resistente alla richiesta (proveniente dalle dipendenti *Parte_5* *[...]*

CP_2 e *Controparte_3* addette alla sede operativa di Firenze, *Organizzazione_2*, e madri di figli minori e/o con genitori anziani e in condizioni di salute precaria) di differenziazione dell'orario di lavoro rispetto alla generalità degli altri dipendenti (modificare la durata della pausa pranzo, riducendola da un'ora e mezzo – dalle 13,00 alle 14,30 – a mezz'ora con conseguente anticipata uscita dal lavoro di un'ora – alle 17,30 piuttosto che alle 18,30 – eventualmente anche con una turnazione “a girare” tra le colleghe medesime della suddetta variazione oraria) abbia realizzato una discriminazione indiretta di carattere collettivo ai sensi dell'art. 25 D.Lgs. 198/2006, essendo l'aspetto dell'orario di lavoro strettamente connesso alle ipotesi discriminatorie di genere che possono perpetrarsi sul luogo di lavoro, nell'ottica della turnazione e conciliazione tempi di vita e di lavoro (nella specie, in danno dei genitori lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici madri, nonché dei lavoratori c.d. *caregivers*, e in particolare delle lavoratrici figlie di genitori anziani o disabili).

Ha aggiunto che, per la tipologia delle attività rese dall'Ufficio Amministrazione della sede operativa, non è indispensabile che la prestazione sia svolta da tutte o solo da alcune colleghe presenti *in loco* (operando esse autonomamente) e che sia assicurata in un determinato orario piuttosto che in un altro (trattandosi di ufficio non aperto al pubblico che assai raramente riceve richieste di intervento interno dopo le 17,30), tanto che fino al 2018 (cioè, fino alla nomina del nuovo Amministratore Delegato aziendale ed alla sottoscrizione del nuovo Accordo integrativo aziendale, che ha unificato l'orario di lavoro per tutti i dipendenti aziendali), l'ufficio in questione era soggetto ad un orario diversificato rispetto a quello degli altri uffici.

Costituitasi in giudizio, *Controparte_1* ha contestato la fondatezza in fatto e in diritto delle domande del ricorso, concludendo per il loro rigetto.

La causa, istruita documentalmente, è stata decisa all'esito dell'odierna udienza di discussione mediante lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

Legittimazione ad agire della Consigliera di Parità

Con riguardo alle discriminazioni indirette di carattere collettivo, l'art. 37 D.Lgs. 198/2006 dispone che *“1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.*

2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.

3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, 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. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano[...].”.

Nel caso di specie, e secondo la prospettazione datane in ricorso, la domanda proposta ha ad oggetto l'accertamento di una discriminazione indiretta di carattere collettivo, rispetto alla quale è legittimata attiva la Consigliera di Parità della Parte_1

Merito

Ai sensi dell'art. 25 D.Lgs. 198/2006, “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 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”.*

Secondo parte ricorrente – data per presupposta la situazione familiare delle tre lavoratrici, coinvolte nella necessità “di garantire una presenza concrete e quotidiana presso la famiglia, con conseguente necessità di contemperamento delle esigenze di lavoro con quelle di vita familiare, sia per i figli che per gli anziani genitori” (pag. 4 ricorso) –, la richiesta di differenziazione dell'orario di lavoro è stata formulata “secondo una logica di azione positiva e giustificata dalla suddetta conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” (pag. 5 ricorso) e il relativo diniego datoriale, espressamente motivato sul presupposto di mantenere lo stesso trattamento (cioè, lo stesso orario di lavoro) nei confronti di tutto il personale dipendente, ha realizzato una forma di discriminazione indiretta, “costituita dal rifiuto

datoriale a tentare di approntare aggiustamenti all'organizzazione aziendale in punto di "tempi di lavoro", con ciò rendendo estremamente difficoltosa la conciliazione con i tempi di vita e la fruizione degli istituti giuridici a ciò preposti, esponendo, altresì, gli stessi figli minori (o gli anziani e fragili genitori) a gravi disagi e ad alterazioni dei ritmi di vita, potenzialmente forieri di conseguenze sul loro benessere psico-fisico" (vd. pag. 20 ricorso); il concetto è stato ulteriormente precisato a pagg. 22 e 23 del ricorso, ove si legge che *"Indubbia è la rilevanza della vicenda sottesa al presente atto rispetto al tema delle discriminazioni di genere: se a subire lo svantaggio sono i portatori del fattore di rischio costituito dalla maternità e paternità (o dal ruolo di caregiver rispetto a familiari anziani/soggetti fragili), a essere danneggiate entro tale ampia categoria (matri/padri/caregiver in genere) sono in particolare le Lavoratrici, ossia soggetti che cumulano il fattore di rischio costituito dal sesso femminile con il fattore di rischio costituito dalla maternità o dalla cura di familiari fragili e/o anziani"*.

Ciò posto, si ha discriminazione indiretta quando una condotta, una prassi, un atto negoziale sono di per sé leciti, ma realizzano l'effetto (oggettivo) di porre una categoria di lavoratori (quella portatrice del cd. fattore di rischio) in una situazione di particolare svantaggio; l'attenzione, quindi, non si appunta sul trattamento in sé, ma viene posta sugli effetti di esso, allorquando le sue conseguenze rivestono sul piano oggettivo natura discriminatoria, a prescindere quindi dall'intento soggettivo dell'agente (che rimane del tutto irrilevante).

Pertanto, la discriminazione è una condotta oggettiva che si valuta per gli effetti (anche solo potenzialmente) lesivi nei confronti del lavoratore che appartiene a categorie tipizzate sulla base del fattore di protezione.

E' poi noto che l'art. 40 D.Lgs. 198/2006 disponga, sul piano del regime probatorio, 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"*.

In materia, la giurisprudenza comunitaria ha poi chiarito che:

-il concetto di "particolare svantaggio" non designa casi rilevanti, evidenti o gravi di diseguaglianza, 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 in esame (cfr., Corte di Giustizia, *Chez C. 83/14*);

- basta che una persona risulti lesa nella pratica per dimostrare la sussistenza di una discriminazione (vd. Corte di Giustizia, O'Flynn C-237/94).

Nel caso di specie, è pacifico che le lavoratrici che hanno visto respinta la richiesta di modifica dell'orario lavorativo abbiano figli minori (*Parte_5*) oppure genitori anziani (bisognosi di assistenza (*Controparte_3* e *Controparte_2* : peraltro, il padre di quest'ultimo è affetto da handicap grave *ex lege* 104/1992: doc. 41 fasc. ric.); la discriminazione lamentata è quindi riferita alle lavoratrici (fattore di rischio legato al genere) che siano anche madri (fattore di rischio della maternità) o *caregivers* (fattore di rischio legato all'esigenza di cura familiare).

Pur rilevato che anche nel caso di specie opera il regime probatorio presuntivo alleggerito di cui all'art. 40 cit. (gli istituti giuridici richiamati dalla norma hanno carattere esemplificativo e non esaustivo e, quindi, ad essi può affiancarsi – come nel caso di specie – quello dell'organizzazione dell'orario di lavoro), ritiene il giudicante che difetti nel caso di specie la prova che il diniego alla richiesta di modifica oraria lavorativa (e, quindi, la decisione datoriale di mantenere l'orario uniforme valevole per tutti i dipendenti, come stabilito dagli accordi integrativi aziendali del 2018 e del 2022: doc. 11 fasc. ric. e doc. 12 fasc. res.) abbia realizzato il trattamento peggiore prospettato; in altri termini, difetta la prova del collegamento tra particolare svantaggio e i fattori di rischio presi in considerazione (difetta la prova del particolare svantaggio collegato ai fattori di rischio sopra riportati).

Invero, parte ricorrente – pur richiamati in generale i dati statistici che evidenziano il maggior coinvolgimento delle lavoratrici donne (rispetto ai lavoratori uomini) nella cura dei figli minori e nell'assistenza a familiari anziani (cfr., docc. 28-33 fasc. ric.) – non ha fornito precisi e concordanti elementi in fatto per far presumere che, con riferimento alle tre lavoratrici coinvolte, il permanere al lavoro fino alle 18,30 (anziché alle 17,30) costituisca un particolare svantaggio che vada oltre il mero disagio o la generica convenienza pratica di “*garantire una presenza concreta e quotidiana presso la famiglia, con conseguente necessità di contemperamento delle esigenze di lavoro con quelle di vita familiare, sia per i figli che per gli anziani genitori*” (così al punto 8, pag. 4 del ricorso e al cap. 9 della prova per testi).

Proprio i caratteri precipui del trattamento peggiore segnalato escludono poi che nel caso di specie (a differenza che nei precedenti analoghi affrontati dalla giurisprudenza di merito citata dalla ricorrente) il senso comune e la comune esperienza possano operare quali fattori idonei a stabilire la sussistenza di una potenziale discriminazione indiretta; qui non si tratta di esaminare una modifica dell'orario di lavoro articolato su turni doppi dalle 5,30 alle 13,30 e dalle 14,30 alle 22,30 (come nel caso affrontato da Trib. Bologna, decreto 31.12.2021) oppure di prendere in considerazione ordini di servizio che hanno fissato l'obbligo di giustificazione scritta per ritardi dalle 9,16 alle 9,30 e che considerano permessi

brevi non retribuiti le entrate successive alle 9,30 (come affrontato da questo Tribunale nel decreto 22.10.2019)¹, bensì di esaminare il diniego all'uscita anticipata dal lavoro di un'ora in orario pomeridiano, nell'ambito di una organizzazione oraria che comporta l'impiego dei lavoratori (per 4 giorni a settimana, escluso il venerdì pomeriggio) nelle ore centrali della giornata (con una ampia pausa pranzo di un'ora e mezzo che è compatibile con l'esigenza di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro: vd. anche le dichiarazioni rese in sede di interrogatorio libero dall'AD *Controparte_4* .

Quanto precede è assorbente ai fini del rigetto di tutte le domande del ricorso, così da diventare superflua la disamina delle ulteriori difese ed allegazioni delle parti, non senza evidenziare – quanto ad alcune delle risultanze del Rapporto Biennale della resistente anni 2020/2021 – che, anche a ritenersi sussistenti, non sono pertinenti al caso di specie i riferimenti statistici ad una maggiore presenza degli uomini presso i ruoli apicali aziendali (dirigenti e quadri) e ad una maggiore promozione degli uomini rispetto alle donne (risultanze che avrebbero potuto rilevare qualora il trattamento deteriore si fosse invece indirizzato a discriminare le donne in punto di avanzamento di carriera).

La particolarità della vicenda giustifica la compensazione integrale delle spese di lite.

P.Q.M.

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) compensa interamente tra le parti le spese di lite.

Si comunichi.

Sentenza resa *ex* articolo 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Firenze, 14 dicembre 2023

Il Giudice
dott. Tommaso Maria Gualano

¹ Non sovrapponibile alla vicenda in esame è poi il caso esaminato da Trib. Prato, sentenza del 4.5.2022, che ha riguardato la decisione datoriale di ripartire le somme del Fondo di sede in proporzione al personale che avesse partecipato ad attività progettuali specifiche sulla base dell'effettivo apporto lavorativo fornito e monitorato dai dirigenti di Area (con esclusione dal computo dei giorni di presenza fisica in servizio delle assenze per congedi parentali, di malattia e di assistenza a familiari: vd. doc. 35 fasc. ric.).