

Discriminazione, orario di lavoro e genitorialità: un caso giudiziario fiorentino

di G. Mugnai - 15 aprile 2026

La controversia alla base delle due sentenze in commento trae origine dall'azione collettiva promossa, ai sensi dell'art. 37 del Codice delle Pari Opportunità, dalla Consigliera di Parità della Regione Toscana e volta ad ottenere l'accertamento della sussistenza di una discriminazione indiretta di carattere collettivo a danno di tre lavoratrici che avevano avanzato nei confronti della propria datrice di lavoro una richiesta di modifica dell'orario al fine di consentire loro di provvedere ad esigenze familiari.

Nello specifico, le lavoratrici, madri di figli minori o *caregiver* di familiari bisognosi di assistenza, avevano richiesto una riduzione del tempo della pausa pranzo, unilateralmente fissato in un'ora e trenta, così da anticipare l'orario di uscita.

In primo grado, il Tribunale di Firenze (sentenza n. 1127 del 14 dicembre 2023) aveva respinto le argomentazioni della Consigliera di Parità ed escluso la sussistenza di una discriminazione indiretta di tipo collettivo sul presupposto che, nel caso di specie, difettesse la prova che il diniego alla richiesta di modifica dell'orario (e, quindi, la decisione datoriale di mantenere un orario uguale per tutti i dipendenti) avesse realizzato il trattamento deteriore prospettato dalla ricorrente.

In altri termini, ad avviso del Giudice di prime cure, la Consigliera di Parità – pur avendo richiamato dati statistici che evidenziavano il maggior coinvolgimento delle lavoratrici donne (rispetto ai lavoratori uomini) nella cura dei figli minori e nell'assistenza a familiari anziani – non aveva fornito precisi e concordanti elementi fattuali da cui fosse possibile desumere che, con riferimento alle tre lavoratrici coinvolte, il permanere al lavoro fino alle 18:30 (anziché fino alle 17:30, come richiesto) avesse costituito un particolare svantaggio che andasse oltre il mero disagio.

Investita della questione, la Corte di Appello di Firenze (sentenza n. 1 del 26 febbraio 2025, passata in giudicato), richiamando la normativa europea e nazionale ed affermando che il regime dell'orario di lavoro (compreso quello relativo alle pause intermedie) non è un dato neutro rispetto alla parità di trattamento fra lavoratrici onerate della cura familiare e gli altri colleghi, ha rovesciato la sentenza di primo grado ed ha statuito che per assicurare l'effettiva parità, nonché la massima conciliazione possibile fra tempo di vita e di lavoro, occorre consentire alle lavoratrici, onerate dei compiti di cura, la flessibilità delle fasce orarie di prestazione, evitando la rigidità di un orario uniforme ed imposto dal datore in assenza di effettive esigenze aziendali.

Ad avviso della Corte, infatti, *“ridurre il tempo complessivamente impegnato dal lavoro (orario di servizio + pausa pranzo) in favore del tempo residuo da dedicare alle necessità familiari, rappresenta il vero e proprio obiettivo della conciliazione vita-lavoro protetto dalla disciplina antidiscriminatoria e non una convenienza generica”*. Conseguentemente, ha ritenuto fondata l'azione collettiva della Consigliera in quanto la misura apparentemente neutra dell'orario di lavoro uniforme per tutti i dipendenti finiva per produrre effetti discriminatori a carico delle lavoratrici onerate della cura familiare e – contestualmente – una po-

sizione di svantaggio particolare rispetto alla generalità degli altri colleghi proprio perché riduceva, in modo uguale per tutti, il tempo complessivamente libero dal lavoro tanto nei confronti di chi ne aveva bisogno per assolvere le funzioni di cura quanto nei confronti di chi, invece, non aveva le stesse necessità.

La Corte ha così concluso vietando la condotta discriminatoria, ordinando la sua interruzione, adottando il relativo piano di rimozione e condannando la datrice di lavoro al risarcimento del danno (finalizzato ad assolvere, per esplicita ammissione della Corte, ad una funzione sia dissuasiva che preventiva).

La sentenza della Corte di Appello evidenzia chiaramente come anche l'organizzazione dei tempi di lavoro possa diventare discriminatoria se non commisurata alle esigenze dei singoli lavoratori.

Uno degli aspetti più interessanti della pronuncia riguarda, innanzitutto, il suo nucleo teorico che risiede nel superamento di una lettura meramente quantitativa della discriminazione indiretta in favore di una nozione qualitativa, centrata sugli effetti potenzialmente peggiorativi che una regola organizzativa, seppur formalmente neutra, può in concreto determinare per chi si trova in una situazione coincidente con la condizione di genitorialità o di *caregiver* (Lamberti F., *Genitorialità e orario di lavoro nella prospettiva della discriminazione indiretta: autonomia della fattispecie, tutela collettiva e funzione dissuasiva del risarcimento*, EQUAL, 2025, 5).

Da questo punto di vista, infatti, la Corte di Appello ha censurato la pronuncia del Tribunale nella parte in cui aveva ritenuto che la nozione di “*particolare svantaggio*” di cui all’art. 25, comma 2, del d.lgs. n. 198/2006 dovesse essere interpretata sulla base di una considerazione quantitativa dell’effetto discriminatorio, ritenendo – al contrario – che si dovesse interpretare la suddetta espressione in senso qualitativo ossia come condizione di maggiore difficoltà nella conciliazione fra i tempi di lavoro e quelli di cura dei figli e/o dei genitori.

In secondo luogo, un altro aspetto da sottolineare riguarda la configurazione della genitorialità e degli oneri di cura familiari come autonomi fattori di rischio discriminatorio indiretto, valorizzando così l’innesto nel summenzionato art. 25 del comma *2bis* (un caso pressoché analogo era stato affrontato sempre dal Tribunale di Firenze con l’ordinanza 22 ottobre 2019, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2020, 4, II con note di Izzi D. e di Pacchiana Parravicini G.).

Sebbene il punto di partenza sia la constatazione che siano le lavoratrici ad essere maggiormente onerate (ancora oggi) dei compiti di cura dei figli minori e di accudimento dei genitori anziani, la discriminazione indiretta rilevata dalla Corte è stata ritenuta sanzionabile perché idonea ad incidere sul fattore protetto consistente non tanto nel genere, quanto piuttosto nella genitorialità e negli oneri di cura familiare. In virtù di ciò, la pronuncia della Corte apre alla possibilità di poter configurare tale forma di discriminazione non solo quando a subirla siano le donne, ma, in generale, quando a subirla siano i lavoratori e le lavoratrici a causa del loro stato di maternità, paternità o della loro funzione di *caregiver*.

In questa prospettiva, l’approccio seguito dai giudici fiorentini merita di essere messo in evidenza perché, senza limitarsi a proteggere soltanto la lavoratrice madre o *caregiver*, utilizza il diritto antidiscriminatorio per riconoscere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

come un diritto soggettivo pienamente azionabile e, dunque, per promuovere modelli organizzativi più inclusivi.

Gloria Mugnai, dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Firenze

Visualizza i documenti: [Trib. Firenze, 14 dicembre 2023, n. 1127](#); [App. Firenze, 26 febbraio 2025, n. 1](#)