

rappresentate e difese, in forza di mandato speciale a margine del ricorso introduttivo del primo grado di giudizio, dalle Avv. Mirella Caffaratti e Arianna Enrichens e presso il loro studio elettivamente domiciliate in Torino Via Morghen, 28

APPELLATE

E

CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA REGIONE PIEMONTE rappresentata e difesa, per delega in calce all'atto di intervento nel giudizio di primo grado, dall'Avv. Mirella Caffaratti e presso la stessa elettivamente domiciliata in Torino Via Morghen, 28

INTERVENIENTE VOLONTARIA E APPELLATA

Oggetto: retribuzione

CONCLUSIONI

Per la parte appellante: come da ricorso depositato in data 14.3.2017.

Per la parte appellata: come da memoria depositata in data 31.10.2017.

Per la Consigliera di Parità della Regione Piemonte: come da memoria depositata in data 31.10.2017.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al Tribunale di Torino depositato in data 26.1.2016,



in giudizio la società

chiedendo: - di accertare e dichiarare la natura discriminatoria del comportamento della convenuta consistente nel mancato computo delle assenze dovute a causa di gravidanza, maternità, congedi parentali e permessi per malattia dei figli, al pari della effettiva presenza in servizio, nella determinazione del premio di risultato; - di accertare e dichiarare il loro diritto a che le assenze dovute a causa di gravidanza, maternità, congedi parentali e permessi per malattia dei figli siano considerate al pari della effettiva presenza in servizio al fine del computo del premio di risultato, previa ove occorra declaratoria di nullità/illegittimità o previo annullamento degli artt. 3 a) e 3 b) dell'Accordo 21.5.2004; dell'art. 1 lettere a), b) e c), dell'art. 2 lettere e) e f), dell'art. 3 lettera a) dell'Accordo 11.6.2009; dell'art. 1 lettera c) dell'Accordo 4.10.2012; dell'art. 5 lettere c) nn. 5 e 6, lettera d) n. 5 e 6, lettera e) n. 4, lettera f), lettera g) n. 5 e 6 dell'Accordo 6.8.2014; degli artt. 3 e 4 dell'Accordo 17.12.2014; - di condannare conseguentemente la convenuta ad effettuare il computo delle assenze dovute a causa di gravidanza, maternità, congedi parentali e permessi per malattia dei figli come effettiva presenza in servizio, ai fini del calcolo del premio di risultato, a far data dal 2009 e sino al deposito del ricorso e a pagare a ciascuna ricorrente le conseguenti differenze retributive sul calcolo del premio di risultato, oltre interessi e rivalutazione



monetaria.

Costituitasi in giudizio, ... resisteva alle domande.

Interveniva la Consigliera di Parità della Regione Piemonte chiedendo di accertare e dichiarare la natura discriminatoria del comportamento assunto da ... nei confronti delle ricorrenti e per l'effetto di accogliere le domande dalle medesime svolte; di accertare e dichiarare la responsabilità della convenuta per i comportamenti discriminatori descritti nel ricorso introduttivo del giudizio e, conseguentemente, di condannare la società al risarcimento dei danni subiti dalla Consigliera di Parità da liquidarsi in via equitativa ai sensi dell'art. 1226 c.c. in misura non inferiore a 10.000 euro e a definire ed attuare il piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Con sentenza n. 1858/16 in data 26.10.2016 il Tribunale adito accertava e dichiarava la natura discriminatoria del comportamento di ... consistente nella mancata equiparazione delle assenze per congedo per maternità, per congedi parentali e per permessi per malattia dei figli alla presenza effettiva in servizio ai fini della quantificazione del premio di risultato; accertava e dichiarava il diritto delle ricorrenti al pagamento di un importo pari alla differenza tra quanto corrisposto a titolo di premio di risultato e quanto a tale titolo avrebbe dovuto essere loro pagato se le assenze per congedo per maternità, per congedi parentali e per malattia dei figli fossero state equiparate alla presenza effettiva in servizio;



condannava la società convenuta a pagare a €
le differenze retributive
sul premio di risultato oltre accessori di legge e a pagare a
le medesime differenze retributive maturate
in data successiva al 27.4.2009 oltre accessori di legge; ordinava
alla società convenuta di cessare il comportamento
discriminatorio consistente nella mancata equiparazione delle
assenze per congedo per maternità, per congedi parentali e per
permessi per malattia dei figli alla presenza effettiva in servizio
ai fini della quantificazione del premio di risultato; condannava
la società convenuta a pubblicare la sentenza per un periodo di
15 giorni nelle bacheche delle sedi aziendali; condannava la
società convenuta a rimborsare le spese di giudizio a favore delle
ricorrenti e della Consigliera di Parità della Regione Piemonte.

interponeva appello avverso detta sentenza con
ricorso depositato in data 14.3.2017 proposto nei confronti delle
lavoratrici (RGL) e con ulteriore analogo ricorso
depositato in data 22.3.2017 proposto nei confronti della
Consigliera di Parità della Regione Piemonte (RGL),
chiedendone la riforma.

costituendosi, resistevano all'appello.

Con atto in data 31.10.2017 interveniva volontariamente nel
giudizio RGL la Consigliera di Parità della Regione
Piemonte chiedendo la reiezione dell'appello.



Disposta la riunione dei procedimenti, all'udienza del 15.11.2017, la causa veniva discussa oralmente e decisa come da dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il Giudice di primo grado, premesso che non vi era contestazione in ordine ai periodi di assenza dal lavoro delle ricorrenti per gravidanza, congedo obbligatorio di maternità, congedi parentali e permessi per malattia dei figli, richiamati gli Accordi aziendali in data 21.5.2004, 11.6.2009 e 6.8.2014, ha accolto il ricorso con le seguenti motivazioni:

- con decorrenza dall'anno 2014, ai fini del calcolo del premio di risultato (che da tale anno assume la denominazione di "premio di produttività"), le assenze per maternità obbligatoria e/o anticipata sono equiparate alla presenza effettiva in servizio; le assenze per congedo parentale e per malattie del figlio continuano invece a non essere computate nella base del calcolo del premio di risultato e ad essere coinvolte nel meccanismo degli scaglioni; altre tipologie di assenza, quali le assenze di cui al secondo comma dell'articolo 21.1 del testo unico economico del 13.3.1993 e, sino alla stipula dell'accordo dell'agosto 2014, anche i permessi ex l. 104/1992, vengono equiparate alla presenza effettiva in servizio ai fini della quantificazione del premio di risultato;
- il criterio adottato dalla società convenuta per stabilire l'ammontare del premio di risultato, a prima vista, appare neutro,

Firmato Da: MARIANO MARIA GABRIELLA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. - NG CA 3 Serial#: 8e654eecc449cb5952417e2087e815 - Firmato Da: AZZOLINA ANNA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. - NG CA 3 Serial#: 3e844d5ae769308ae7ab0b71



retributivi individuali, gli incrementi per anzianità che si aggiungono al trattamento minimo, le indennità mensili integrative dello stipendio, i fringe benefits e i premi;

- le norme di cui agli artt. 25 e 28 d.lgs. 198/2006 (c.d. Codice della pari opportunità tra uomo e donna), art. 2 della direttiva 2006/54 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5.7.2006, artt. 22 e 34 d.lgs. 151/2001 sanciscono una completa equiparazione anche del periodo di astensione facoltativa all'effettiva presenza in servizio, con l'unica eccezione, non suscettibile di interpretazione estensiva o di analogia, degli effetti delle ferie, della 13a mensilità o gratifica natalizia;

- la disposizione di cui l'art. 1, comma 183, della legge 208/2015, a mente del quale *"ai fini della determinazione del premio di produttività è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità"*, non è dirimente per sostenere che prima dell'entrata in vigore di tale norma non vi era alcuna previsione positiva che obbligasse ad equiparare il periodo di congedo obbligatorio di maternità alla presenza effettiva in servizio al fini della determinazione del premio di produttività/risultato, in quanto l'obbligo di computare ai fini del servizio anche i periodi di assenza per congedo obbligatorio per maternità o congedo parentale era contemplato nell'ordinamento positivo comunitario e nazionale, già prima dell'entrata in vigore della legge di stabilità;



11/1/2018

- deve essere accolta la domanda delle ricorrenti al pagamento di un importo pari alla differenza tra quanto corrisposto loro a titolo di premio di risultato del periodo oggetto di causa e quanto a tale titolo avrebbero dovuto percepire se le assenze per congedo di maternità, per congedi parentali e per malattie dei figli indicati in ricorso fossero state equiparate alla presenza in servizio; per la lavoratrice la domanda può essere accolta nei limiti della prescrizione, eccettata dalla convenuta, spettando soltanto le differenze retributive sul premio di risultato maturate dal 27.4.2009;

- la domanda di risarcimento del danno iure proprio della Consigliera di Parità è infondata non essendo stata dedotta né provata l'esistenza di un danno effettivo derivante dal denunciato comportamento discriminatorio tenuto dalla società convenuta.

Contro la sentenza del Tribunale ha proposto appello

in particolare deducendo:

- la disposizione di cui all'art. 1 co. 183 l. 208/2015 è norma tutt'altro che ricognitiva di una situazione esistente, ma "innovativa", stabilendo un principio che vincola il datore di lavoro per i futuri premi di risultato ed in ogni caso solo per il periodo obbligatorio e non per quello facoltativo o per gli altri congedi parentali;

- secondo i principi comunitari se una lavoratrice non lavora poiché in gravidanza non esiste discriminazione ove la stessa non ottenga un trattamento retributivo accessorio che le parti



sociali hanno previsto sul solo presupposto della presenza in servizio; assurge a fattore obiettivo ed estraneo a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, idonea a giustificare disparità di retribuzione, la differenza, di fatto, dell'effettiva presenza in servizio; per il periodo in cui è assente, in maternità o congedo, la lavoratrice non ha diritto al premio di produttività, salvi gli effetti dello ius superveniens di cui alla legge di stabilità del 2016 e nei limiti di tale intervento voluto dal legislatore;

- anche con riferimento agli interventi operati in tale materia dalla Comunità europea, la discriminazione ricorre ogni qual volta a parità di lavoro, e quindi in situazioni di pari valore, vi sia una differenziazione nella retribuzione, ma ciò non può condurre a ritenere che sia attuazione di una discriminazione di genere l'aver previsto che un certo emolumento, accessorio e basato sulla produttività, sia erogato esclusivamente a quei lavoratori, uomini o donne, per premiarli per "l'impegno e il lavoro svolto" in termini di concreta presenza in servizio;

- anche muovendo dal presupposto che vi è una minore presenza delle lavoratrici madri, non può sussistere nessuna forma di discriminazione indiretta di genere per due concorrenti motivi: il primo, integrato dal fatto che non è escluso pro quota dal diritto retributivo premiale correlato alla presenza in servizio il genere femminile, atteso che la stragrande maggioranza di esso, alle dipendenze dell'impresa, ha la possibilità di percepirlo, ponendosi la gravidanza e i permessi parentali come elementi



eventuali e accidentali rispetto alla vita lavorativa del personale femminile; il secondo motivo di inesistenza è legato al fatto che l'introduzione di un legame tra la presenza in servizio e l'erogazione del Premio di Produttività/Risultato costituisce espressione di un "obiettivo ... legittimo" e conseguito con "mezzi appropriati e necessari"; gli accordi sul premio di risultato della avevano introdotto un trattamento retributivo accessorio, in alcun modo dovuto in forza di legge o di contratto collettivo, utilizzando come criterio la presenza in servizio effettiva, perché finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di produttività che sono necessariamente collegati a un concreto e proficuo impegno lavorativo;

- la appellate avevano avuto la valorizzazione del Premio di Produttività/Risultato nell'indennità giornaliera di maternità erogata dall'Inps durante il periodo di astensione/congedo, determinato quale riflesso di quanto percepito l'anno precedente rispetto a quello in cui si è verificata l'assenza;

- in subordine, qualora ritenuti illegittimi gli Accordi in atti, occorre pronunciare la nullità, ma da essa non può scaturire un diritto di credito delle lavoratrici; anziché disapplicare gli Accordi il primo giudice era intervenuto in modo manipolativo, affermando che proprio sulla scorta di essi, secondo un'attuazione giudiziaria integrativa, le assenze delle lavoratrici dovessero essere parificate a presenza, con diritto a quote differenziali di premio, liquidate in dispositivo;



Le appellate hanno, inoltre, fornito, con il ricorso introduttivo del giudizio, elementi statistici aziendali (Bilanci di sostenibilità richiamati in sentenza e che non sono stati oggetto di contestazione, sintomatici di discriminazione in quanto dimostrano che le assenze per congedo parentale e per malattia dei figli, che virtualmente potrebbero riguardare anche i padri, sono invece ascrivibili in percentuale preponderante (8/1) alle madri, diversamente da quanto accade per gli altri congedi derivanti dalla legge 104/92, non penalizzati nel sistema di computo delle presenze quindi sotto il profilo economico, che vedono come maggiori fruitori gli uomini.

Come già rilevato dal Tribunale il parametro assunto dell'effettiva presenza in servizio, seppure formulato in modo apparentemente neutro per entrambi i generi, è in concreto svantaggioso per le lavoratrici madri producendo effetti molto più gravosi e discriminanti nei confronti delle medesime. Opera pertanto il principio dell'inversione dell'onere probatorio in capo al datore di lavoro della insussistenza della discriminazione in ragione di genere, non assolto.

2.

Quanto al disposto di cui all'art. 1 co. 183 l. 208/2015, nella fattispecie non si tratta di applicare tale disposizione normativa, e quindi di indagare sulla sua valenza ricognitiva o innovativa, perché il diritto vantato non si fonda sulla medesima ma sulla violazione del principio di parità della donna lavoratrice e di non



discriminazione sia in forma diretta sia in forma indiretta, sancito dalla Costituzione, artt. 3 e 37, e dal Codice di Pari Opportunità, art. 25 comma 2bis ai sensi del quale *"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"*.

La discriminazione è resa ancor più evidente dal fatto che negli Accordi impugnati sono equiparate alla effettiva presenza in servizio, pertanto non sono coinvolte nel meccanismo degli scaglioni e non sono penalizzate, alcune tipologie di assenza, contrariamente a quelle per gravidanza e maternità, quali i congedi per donazione del sangue, i congedi ex lege n. 104/1992, i congedi sindacali e di alcune tipologie di infortuni. Circostanza che non consente di affermare che il premio di risultato sia istituito volto a premiare solo la presenza in servizio e la effettiva attività lavorativa. Mentre la tabella in atti (doc. 7 appellate) evidenzia chiaramente gli effetti dei criteri di computo del premio di risultato, a seconda della tipologia di assenza, con conseguente evidente penalizzazione di tutte le assenze determinate dalla funzione materna con diretta incidenza sul trattamento retributivo.

Trattasi di comportamenti che integrano violazione delle norme citate (3 e 37 Cost., art. 25 comma 2 bis, d.lgs 198/2006, art. 3 D.lgs. 151/2001) e che costituiscono discriminazione ai danni



delle appellate esclusivamente in ragione della loro condizione di lavoratrici, che si assentano per gravidanza, maternità e per assistere i propri figli nell'assolvimento di una funzione costituzionalmente garantita. Discriminazione che "opera obiettivamente ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento peggiore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta" (Cass. 6575/2016) e deve ritenersi sussistente a prescindere da un intento discriminatorio nell'azione del datore di lavoro.

3.

Assume parte appellante l'errata interpretazione del principio comunitario di "pari valore del lavoro", affermando che lo stesso ordinamento sovranazionale (Raccomandazione della Commissione Europea del 7.3.2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza) dà rilevanza a quest'ultimo in termini di "impegno ... responsabilità ... lavoro svolto". Ciò non può condurre a ritenere che sia attuazione di una discriminazione di genere che un certo emolumento, eventuale, accessorio e basato sulla produttività, sia erogato esclusivamente a quei lavoratori, uomini o donne che siano, per premiarli per "l'impegno e il lavoro svolto" in termini di effettività e di presenza.

Rileva al riguardo il Collegio che la necessità, sottolineata dalla legislazione europea, che non vi sia discriminazione retributiva in ragione di genere, con riferimento allo stesso lavoro svolto o



comunque a un lavoro di pari valore, è un concetto diverso non in contraddizione con il principio in oggetto ove la discriminazione derivi proprio dall'applicazione della stessa disposizione contrattuale in situazioni diverse, colpendo, di fatto ed in modo particolarmente gravoso, le lavoratrici madri.

Parimenti inconferenti devono ritenersi le argomentazioni svolte da parte appellante in ordine al fatto che le lavoratrici in maternità percepiscano la relativa indennità e che tale emolumento debba ritenersi adeguato, non essendo in discussione nel presente giudizio la adeguatezza o meno del trattamento retributivo percepito in occasione della maternità, bensì la considerazione del trattamento deteriore delle lavoratrici madri rispetto a coloro che non si trovano in tale particolare condizione, oggetto di tutela costituzionale, e che pure fruiscono di congedi ma ad altro titolo, come sovra argomentato.

4.

E' irrilevante che le disposizioni impugnate siano frutto di contrattazione collettiva e la società non può, pertanto, opporre né che l'istituto del Premio di Produttività/Risultato ha la sua genesi negli Accordi sindacali, nel cui ambito è stato trovato un componimento degli interessi, e che tale natura non può legittimare un intervento del giudice, né che la disapplicazione degli Accordi non possa tradursi in un aggravio dei costi programmati con la liquidazione di maggiori importi a tale titolo, rispetto a quanto preventivato.



Il datore di lavoro ha l'obbligo di attuare un'organizzazione del lavoro che non sia fonte di discriminazioni e che rimuova, o comunque attenui, le disparità tra lavoratori e lavoratrici. Principi che devono essere tenuti presenti a tutti i livelli e dunque anche nell'attività di contrattazione che i datori di lavoro intrattengono con le OO.SS.

5.

Parte appellante nel censurare la sentenza impugnata opera impropriamente riferimento all'art. 37 co. 3 D.lgs. 198/2006, ove prevede che *"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."* in quanto il citato comma 3 richiama esplicitamente il comma 2, ossia il caso di presentazione del ricorso da parte della Consigliera di Parità.



Nella fattispecie il ricorso è stato proposto dalle lavoratrici, il Tribunale ha dichiarato la natura discriminatoria del comportamento assunto dall'Azienda e conseguentemente ha statuito l'obbligo, in capo alla società datrice di lavoro, di cessare tali comportamenti e di considerare le assenze per maternità, per congedi parentali e per malattia dei figli, alla stessa stregua della effettiva presenza in servizio, rimuovendo per il pregresso gli effetti consolidati, con la condanna dell'azienda al pagamento delle relative differenze retributive: L'unica conseguenza dell'accertamento della discriminazione era quella di computare le assenze in oggetto al pari della effettiva presenza in servizio, con i necessari effetti sotto il profilo economico, come richiesto dalle ricorrenti che hanno puntualmente indicato nel ricorso introduttivo del giudizio le assenze rilevanti, dati si ribadisce non contestati.

Nella motivazione della sentenza il Tribunale ha poi correttamente rilevato che per il futuro la diversa regolamentazione del premio di risultato, mediante nuovo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, dovrà avvenire con l'adozione di nuovi criteri che equiparino le assenze per congedo per maternità, per permessi parentali e per malattia dei figli alla presenza in servizio.

Le spese di giudizio, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.



Si dà atto che per errore materiale, di cui si procede alla correzione, non è stata indicata nel dispositivo letto in udienza la distrazione delle spese a favore della legale della Consigliera di Pari Opportunità della Regione Piemonte, come richiesto nelle conclusioni assunte.

Attesa la reiezione degli appelli, sussistono le condizioni ex lege (art. 1, co. 17/18, l. n. 228/2012) per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per ciascuna delle impugnazioni.

P. Q. M.

Visto l'art. 437 c.p.c.,

respinge gli appelli;

condanna l'appellante a rimborsare alle appellate

le spese del presente grado, liquidate in euro 6.615,00, oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa;

condanna l'appellante a rimborsare alla Consigliera di Parità Regione Piemonte le spese del presente grado, liquidate in euro 6.615,00, oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa;

dichiara la sussistenza delle condizioni per l'ulteriore pagamento, a carico dell'appellante, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per ciascuna delle impugnazioni.

Così deciso all'udienza del 15.11.2017

IL PRESIDENTE Est.

Dott.ssa Maria Gabriella Mariani

