



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI ROMA
II SEZIONE LAVORO

composta dai Consiglieri:

Dott. Donatella	CASABLANCA	Presidente rel.
Dott. Maria Pia	DI STEFANO	Consigliere
Dott. Maria Vittoria	VALENTE	Consigliere

riunita in camera di consiglio, ha emesso la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 336/2023 R.G., posta in deliberazione il 6.2.2024, mediante trattazione cartolare, vertente

TRA



Avv.ti Tiziana Laratta e Francesca Verdura

appellanti

E

ITALIA TRASPORTI AEREO SPA

Avv.ti Marco Marazza e Domenico De Feo

appellata

CONSIGLIERA DI PARITA' DELLA CITTA' METROPOLITANA DI ROMA
CAPITALE, Avv. Gianna Baldoni

difesa in proprio

intervenuta

OGGETTO: appello avverso la sentenza del Tribunale di Roma n. 573/2023.



CONCLUSIONI: come da scritti difensivi in atti.

IN FATTO E IN DIRITTO

1. Con ricorso ex art. 38 d. lgs. n. 198/1996, depositato in data 31/12/2021 e notificato in data 28/1/2022, le signore [REDACTED] e [REDACTED] hanno convenuto ITA SpA innanzi al Tribunale di Roma, in funzione di Giudice del lavoro, per ivi sentir accogliere le seguenti conclusioni:

“-1. Accertare e dichiarare il carattere discriminatorio della condotta attuata dalla convenuta e consistita nella mancata selezione e successiva assunzione delle ricorrenti a causa del loro stato di gravidanza.

- 2. Emettere conseguentemente ogni più opportuna statuizione ai fini della completa rimozione degli effetti della condotta discriminatoria denunciata e, conseguentemente, ordinare alla convenuta di procedere all'assunzione delle ricorrenti.

- 3. Accertare e dichiarare, in ogni caso, il diritto delle ricorrenti al risarcimento dei danni patiti per effetto della condotta discriminatoria di Italia Trasporto Aereo s.p.a. e, conseguentemente, condannare la convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere alle ricorrenti a titolo di danno non patrimoniale subito una somma pari a 15 mensilità, al tallone mensile di € 1.480,46, ovvero il diverso importo che dovesse essere riconosciuto in corso di causa.

- 4. Accertare e dichiarare, in via subordinata rispetto al punto 2, il diritto delle ricorrenti al risarcimento da perdita di chance e conseguentemente condannare la convenuta a corrispondere alle ricorrenti una somma pari a € 22.206,9 (15 mensilità al tallone mensile di Euro 1.480,46) o la diversa somma, anche maggiore, dovesse essere accertato in corso di causa e/o ritenuto di giustizia. Con vittoria di spese, diritti e onorari del procedimento”.

2. A fondamento di dette domande, le originarie ricorrenti hanno dedotto:

- di essere dipendenti della Alitalia SAI in a.s. con mansioni di assistenti di volo ed anzianità decorrente dal mese di gennaio 2011;
- di aver inoltrato, “in considerazione dell'imminente cessazione delle attività di volo di Alitalia SAI”, domanda di “adesione” alla Società odierna appellata;
- di trovarsi, al momento della proposizione della domanda, la [REDACTED] in stato gravidanza essendo prevista la data del parto al 28/1/2022 e la [REDACTED] in puerperio avendo partorito nel mese di dicembre 2021;



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

- che ITA SpA, nel corso del reclutamento del personale, aveva attinto “pressoché esclusivamente” al bacino dei dipendenti del “Gruppo Alitalia in amministrazione straordinaria”;
- che “la totalità degli assistenti di volo attualmente in forza in ITA risulta infatti composta da ex dipendenti Alitalia”;
- che tutte le colleghe delle ricorrenti, in stato di gravidanza o in puerperio, alle quali era inibita l’attività di volo, non erano state assunte da ITA SpA;
- di non conoscere i criteri adottati dalla ITA S.p.a. per la scelta “dei lavoratori da assumere”;
- di avere entrambe “un’esperienza professionale ultradecennale”;
- di essere state escluse dalla selezione del personale da assumere presso la ITA SpA in ragione dello stato di gravidanza/puerperio essendosi, pertanto, perpetrato, ad opera della stessa Società odierna appellata, un atto di discriminazione diretta o, comunque, indiretta.

3. Si è costituita ITA SpA contestando integralmente in fatto e in diritto il fondamento delle domande delle quali ha chiesto il rigetto.

4. Il giudice della fase a cognizione sommaria, sentiti i sommari informativi, con decreto reso in data 23/3/2022, in parziale accoglimento delle domande esperite dalle lavoratrici, ha così statuito: “*Visto l’art. 38 d.lgs. 198/2006 ordina ad ~~Italia~~ Trasporto Aereo Spa la cessazione del comportamento illegittimo consistente nell’esclusione delle candidate in gravidanza e puerperio dalla procedura di selezione ed assunzione per le assistenti di volo; condanna la società Italia Trasporto Aereo SpA al pagamento in favore di ciascuna delle ricorrenti a titolo risarcitorio della somma di € 22.206,90, oltre interessi dall’odierna pronuncia al saldo; condanna Italia Trasporto Aereo SpA al pagamento delle spese di lite che liquida nella complessiva somma di € 3.146,00, oltre il 15% per spese generali, iva e cpa come per legge*” .

5. Avverso detta pronuncia ha proposto opposizione ITA spa con ricorso depositato in data 8.4.2022 per sentir revocare il decreto e respingere le domande delle lavoratrici; in subordine, la società ha concluso per la conferma del decreto opposto nella parte in cui ha dichiarato “*non accoglibile la domanda delle ricorrenti nella parte in cui chiedono che sia ordinato alla società resistente di assumerle*”.



6. La [redacted] e la [redacted] hanno resistito all'opposizione chiedendone il rigetto e concludendo "in via di opposizione incidentale e/o in via riconvenzionale", in parziale riforma del decreto opposto, per sentir accertar la discriminazione subita dalle lavoratrici, fermo restando il risarcimento del danno nella misura riconosciuta o in quella ritenuta di giustizia, anche maggiore, disporre la rimozione degli effetti, con conseguente condanna di ITA spa a rendere noti i criteri di selezione del personale.
7. Con atto depositato il 24.6.2022, la Consigliera di parità della Città metropolitana di Roma Capitale è intervenuta in giudizio ex art. 36, comma II, d.lvo n. 189/2006, al fine di ottenere l'accertamento del carattere discriminatorio della condotta posta in essere da ITA spa e la rimozione degli effetti, insistendo per l'accoglimento delle domande delle lavoratrici, ivi compresa la domanda risarcitoria.
8. Fissata nuova udienza ex art. 418 c.p.c., la società ha depositato memoria difensiva contestando l'opposizione incidentale.
9. Con la sentenza n. 573 del 23.1.2023, oggetto del presente gravame, il giudice dell'opposizione ha revocato il decreto opposto, dichiarando l'insussistenza della condotta discriminatoria della ITA spa e del conseguente danno.
10. Avverso la pronuncia hanno interposto appello le lavoratrici, con ricorso depositato in data 17.2.2023, insistendo nelle conclusioni già rese con l'originario ricorso introduttivo, come sopra trascritte.
11. Ha resistito al gravame ITA spa chiedendone il rigetto.
12. Si è costituita altresì la Consigliera di parità insistendo nelle conclusioni già rassegnate.
13. All'odierna udienza, all'esito della discussione orale, la causa è stata decisa come da dispositivo in calce.
14. Il giudice dell'opposizione, richiamati i concetti di discriminazione diretta e indiretta, così come delineati dal d.lgs. n. 198/2006 e precisati dalla giurisprudenza della Corte



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

EDU, ha revocato il decreto, dichiarando l'insussistenza della condotta discriminatoria, sulla base dei seguenti rilievi:

- nella materia oggetto del contendere, su chi agisce grava esclusivamente l'onere probatorio di fornire elementi di fatto, anche di carattere statistico, idonei a far presumere l'esistenza di una discriminazione e, qualora il dato statistico fornito dal ricorrente indichi una condizione di svantaggio per un gruppo di lavoratori, è onere del datore di lavoro dimostrare che le scelte sono state invece effettuate secondo criteri oggettivi e non discriminatori;
- le lavoratrici non hanno assolto l'onere probatorio sulle medesime incumbente, tenuto conto delle difese spiegate dalla società, la quale ha allegato, quale motivo fondante la mancata assunzione, l'intervenuta scadenza del certificato RT della [REDACTED] nel mese di settembre 2021 e l'imminente scadenza dell'abilitazione della [REDACTED] nel mese di dicembre 2021;
- con l'accordo sindacale erano stati valorizzati quali criteri selettivi oltre al possesso delle competenze e delle esperienze necessarie anche il possesso delle certificazioni necessarie per l'esercizio delle mansioni dei profili da selezionare;
- la procedura selettiva era funzionale all'avvio delle operazioni di volo dal 15 ottobre 2021 e dunque era ragionevole che la società avesse dato precedenza nelle assunzioni ai candidati in possesso delle certificazioni necessarie per operare a bordo dei voli, anziché avviare procedure di aggiornamento delle certificazioni scadute ovvero in scadenza;
- la società ha altresì dedotto di aver assunto la dipendente [REDACTED] in stato di gravidanza come riferito dalla testa e [REDACTED], non rilevando che la lavoratrice appartenesse al personale di terra, dal momento che ha proseguito il servizio in modalità di lavoro agile fino al raggiungimento del periodo di astensione obbligatoria;
- ITA ha dedotto che le assunzioni disposte nel periodo in contestazione erano state eseguite in virtù del piano occupazionale per gli anni 2021-2025 di cui al verbale di accordo del 2 dicembre 2021 e che alla data del 28 giugno 2022, data di notifica del ricorso, risultavano assunti 549 assistenti di volo su un totale programmato di 2800 unità, circostanza non contestata;
- essendo dunque il piano assunzionale ancora in corso, le lavoratrici avevano la possibilità di ripresentare per la propria candidatura non assumendo rilievo che la procedura potesse essere condizionata da fattori esogeni e da variabili non prevedibili, elementi che integrano la normale alea caratterizzante le procedure di assunzione che, in



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

difetto di obblighi assunzionali, possono essere interrotti in qualsiasi momento in presenza di sopravvenuti motivi di ordine economico tecnico e organizzativo;

-le lavoratrici non sono quindi private della *chance* di partecipazione non potendo vantare un diritto all'assunzione, in ragione del principio di libertà imprenditoriale tutelato dall'art. 41 Cost., per cui risulta priva di pregio la censura delle lavoratrici in merito alla mancata enucleazione dei criteri di selezione adottati dalla società, risultando gli unici criteri vincolanti quelli contenuti nell'accordo;

- non risulta, quanto all'elemento oggettivo, che la società fosse a conoscenza dello Stato di gravidanza delle ricorrenti;

- le circostanze esposte escludono la sussistenza della condotta discriminatoria.

15. Giova riportare le norme di riferimento del D.lgs. n. 198/2006, volto ad approntare una serie di misure volte a eliminare ogni discriminazione basata sul sesso che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo tra cui quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

L'art. 26 individua una serie di condotte ritenute discriminatorie dal legislatore e, con riferimento specifico alla posizione del datore di lavoro, il comma 3 *ter* prevede che: "I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza".

15.1. L'art. 36 dispone, quindi, che: "1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252... , e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165... 2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima”.

15.2. A sua volta l'art. 55 *ter* fa espresso riferimento alle controversie introdotte avverso ad ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità, e l'art. 55 *quinquies* prevede che, in caso di violazione dei divieti di cui all'articolo 55 *ter*, è possibile ricorrere all'autorità giudiziaria ordinaria per domandare la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti della discriminazione.

15.3. Sotto il profilo procedurale l'art. 38 così recita: “1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa, o della consigliera o del consigliere di parità ((della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56)) o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se 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. 2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente. 3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile...”.

15.4. Infine, l'art. 28 del D.lgs. n. 150/2011 dispone: *“Le controversie in materia di discriminazione di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, quelle di cui all'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, e quelle di cui all'articolo 55-quinquies del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono regolate dal rito sommario di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo”.*

16. Le originarie ricorrenti censurano la sentenza gravata, in sintesi, per aver il Tribunale erroneamente:

D)- applicato il principio dell'onere probatorio, in violazione degli artt. 25 e 40 d.lgs. n. 198/2006, giustificando la mancata esclusione delle ricorrenti sul presupposto di ragioni tecnico-organizzative della società, insussistenti, senza tener conto della circostanza già sollevata dalle lavoratrici nella fase a cognizione sommaria, che nessuna donna in gravidanza era stata assunta dalla società, mentre erano stati forniti i nomi di altre donne che avevano subito lo stesso pregiudizio delle ricorrenti;

II)- ritenuto impeditivo all'assunzione la scadenza o imminente scadenza del certificato RT (*recurrent training*);

III)- ritenuto rilevante la mancata conoscenza da parte di ITA dello stato di gravidanza delle ricorrenti, elemento soggettivo non necessario ai fini della configurabilità della c.d. discriminazione, essendo sufficiente il verificarsi del pregiudizio oggettivo;

IV)- valutato non attuale il pregiudizio sul presupposto che il piano assunzionale previsto per il periodo 2021-2025 deve essere ancora completato, potendo le ricorrenti ripresentare la propria candidatura, dal momento che le medesime hanno rinnovato più volte inutilmente la propria disponibilità e tuttavia non sono mai state chiamate per la selezione, mentre alla data del 26.4.2022, a fronte di 972 assistenti di volo nessuna donna in gravidanza è stata assunta.

16.1. Quanto alle conseguenze sanzionatorie, le ricorrenti ribadiscono quanto già esposto nelle precedenti fasi circa l'obbligo di assumere le istanti, vertendosi in ipotesi di offerta



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024
al pubblico ex art. 1336 c.c., non avendo la società contestato che chi era stato scelto era stato assunto senza selezioni intermedie e che, valutati i *curricula* delle ricorrenti, le stesse erano state escluse per mancanza delle certificazioni, motivo discriminante, a nulla rilevando che l'ordine di assunzione non possa essere eseguito coattivamente.

16.2. In via subordinata, hanno chiesto condannarsi la società a rendere trasparenti i criteri di selezione del personale e al risarcimento del danno da discriminazione, avente natura non solo riparatoria, ma anche punitiva e sanzionatoria.

17. L'appello è fondato.

17.1. Il giudice di primo grado, pur avendo riferito i principi enucleati dalla Corte di Cassazione in materia di ripartizione dell'onere probatorio nelle controversie azionate ai sensi del decreto legislativo 189/2006, è tuttavia pervenuto a conclusioni non condivise da questo giudicante. Si richiama sul punto il più recente orientamento della suprema corte (ord. Cass. n. 3361/2023) che, a conferma dei principi già enunciati nei propri precedenti, ha precisato che, in tema di comportamenti datoriali discriminatori fondati sul sesso, l'art. 40 del d.lgs. n. 198 del 2006 stabilisce un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore della parte ricorrente, che è tenuta solo a dimostrare un'ingiustificata differenza di trattamento o una posizione di particolare svantaggio, dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge, competendo poi al datore la prova dell'assenza di discriminazione.

Nello stesso senso Cass. n. 5476/2021 che pone a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta (conf. Cass. n. 255543/2018).

17.2. Tale principio di attenuazione del regime probatorio posto a favore della parte ricorrente che agisca per accertare la discriminazione secondo quanto disposto dall'art. 19 della Direttiva CE n. 2006/54 (come interpretato da Corte di Giustizia UE 21 luglio 2011, C-104/10), comporta, come s'è detto, l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma a condizione che il ricorrente abbia previamente fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

precisi e concordanti, anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso (cfr. Cass. n. 25543/2018).

18. Orbene, ritiene la Corte che le ricorrenti abbiano assolto all'onere loro imposto di allegare i fatti e gli elementi necessari dai quali desumere gli estremi della discriminazione. In particolare, hanno dedotto di essere in stato di gravidanza e di non essere state chiamate per partecipare alla selezione, nonostante avessero manifestato la loro disponibilità all'assunzione. Hanno indicato i nominativi di altre lavoratrici ([REDACTED] [REDACTED]) che, parimenti, trovandosi nelle medesime condizioni delle istanti, non hanno partecipato alla selezione e non sono state assunte, circostanza che non è stata considerata dal giudice di primo grado e non risulta specificamente contestata.

19. A fronte di tali precise indicazioni, la società non ha dimostrato il fatto contrario, ovvero di aver proceduto alla selezione e all'assunzione di lavoratrici in gravidanza, avendo esclusivamente eccepito di aver assunto le lavoratrici [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED] le quali tuttavia non risulta si trovassero al momento della selezione e dell'assunzione in astensione per maternità – motivo addotto a sostegno della discriminazione – e nelle stesse posizioni lavorative delle ricorrenti.

Riguardo alla [REDACTED] l'informatrice [REDACTED] (dipendente di ITA con funzioni di gestione del personale di terra) all'udienza del 21.2.2022 ha riferito di aver riscontrato lo stato di gravidanza dell'impiegata (già assunta) solo quando si è presentata in servizio), che la [REDACTED] faceva parte del personale di terra e che ha proseguito l'attività lavorativa in *smart working* fino a quando le è stato consentito.

Non risulta neppure che le lavoratrici [REDACTED] e [REDACTED] fossero in stato di gravidanza al momento dell'assunzione; è stato dedotto, in assenza di specifica contestazione, che le medesime avevano superato il periodo di astensione obbligatoria ed erano in grado di assicurare il servizio di bordo, in quanto genitrici di figli di età maggiore i sette mesi.

E' dunque evidente la differenza tra le predette posizioni, in dipendenza delle diverse regole contrattuali disciplinanti le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa – ad esempio tramite lo *smart working* che assicura il servizio con diverse modalità – nonché per le ricadute sulla presenza in servizio dell'assenza per gravidanza che si protrae per un periodo di tempo considerevole e continuativo, rispetto alle assenze riconducibili ai congedi parentali in funzione dell'accudimento di figli in tenera età.



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

Dunque, le diverse situazioni di tali dipendenti non possono essere prese come elementi di comparazione ai fini dell'esclusione della dedotta discriminazione.

20. Sotto diverso profilo – sempre in riferimento all'adempimento dell'onere probatorio -, deve osservarsi che la società ha addotto, quale ragione di esclusione delle ricorrenti, l'avvenuta scadenza nel settembre 2021 per la [REDACTED] e l'imminente scadenza, al dicembre 2021, per la [REDACTED] del *recurrent training* (RT), certificato necessario per operare a bordo, rilevando che, come previsto nel verbale di accordo del 2.12.2021, il presupposto necessario per l'assunzione era rappresentato dal possesso delle certificazioni.

Orbene, è incontestato che le ricorrenti fossero già in possesso delle abilitazioni indispensabili per espletare il servizio a bordo, avendo svolto lo stesso servizio per Alitalia (con anzianità dal gennaio 2011), in quanto richieste al momento dell'assunzione. La documentazione alla quale si riferisce l'azienda (RT) non appare equiparabile – sulla base di quanto risultante agli atti e di quanto dedotto dalle parti - a certificazione di "abilitazione" che presuppone normalmente corsi, esami e prove finali, ma sembra riguardare, invero, corsi di addestramento che devono essere periodicamente ripetuti (*recurrent training*), come pure riferito dall'informatrice [REDACTED], la quale, su domanda del giudicante se avesse conoscenza che per il 14 gennaio 2022 ITA avesse organizzato corsi per RT, ha risposto: *“Non so rispondere perché è un settore tecnico, so però che se a gennaio ci fossero stati RT in scadenza il settore avrebbe organizzato corsi per il loro aggiornamento; questo avviene per tutte le persone che hanno in scadenza delle certificazioni”*.

Si evince, invero, dalla comunicazione del 14.1.2022 versata in atti (v. sub all. B deposito autorizzato all'ud. del 21.2.2021) che ITA ha avviato, a decorrere dal gennaio 2022, il corso *“Recurrent training PNC ITA”* della durata due giorni, erogato per la prima giornata presso i simulatori della *Trainig Academy* per la parte pratica, in presenza, e, per la seconda giornata, da remoto, tramite accesso ad una piattaforma dedicata.

20.1. Premesso che non assume rilievo, a parere del Collegio, la mancanza dei criteri di selezione, non vertendosi in materia di procedura concorsuale, avendo proceduto la società - stante la pacifica inapplicabilità nel caso di specie dell'art. 2112 c.c.- ad assunzioni *ex novo*, alla luce di tali risultanze, non sembra possa condividersi l'impostazione difensiva della società che fonda l'esclusione delle candidature in oggetto



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

per l'assenza delle necessarie abilitazioni, trattandosi in effetti di un "aggiornamento", ovvero di una rivalidazione della certificazione che richiede l'impiego di appena due giornate di corso e avviene periodicamente per tutti i lavoratori assunti addetti al settore e in vista delle rispettive scadenze.

Del resto, come risulta anche dall'all. A (di cui al deposito citato), la società incaricata, ricevuta la lista dei neoassunti dal 15 ottobre, comunica la convocazione per corso di "addestramento OCC", a dimostrazione del fatto che la necessità di partecipare a corsi di aggiornamento/addestramento necessari per operare a bordo non costituisca ostacolo all'assunzione.

Anche a voler ritenere la scadenza dei certificati ostacolo al reclutamento dei candidati per i motivi addotti dalla società, deve ritenersi che la scelta di privilegiare personale in possesso di certificazioni valide potrebbe al più trovare la propria ragione per la fase iniziale, in corrispondenza della data fissata per l'avvio delle operazioni di volo (15.10.2021), ma non potrebbe poi valere anche per il periodo successivo, tenuto conto del lasso di tempo previsto in riferimento all'arco di piano per le assunzioni 2021/2025 che avrebbe di certo consentito la partecipazione a due giornate di corso, avendo l'azienda continuato a non pendere in considerazione le candidature della [REDACTED] e della [REDACTED] neppure in un momento successivo.

Si aggiunga, infine, che nell'annuncio depositato in atti, volto alla selezione degli assistenti di volo, non era richiesto il certificato RT in corso di validità, ma solo il "possesso dell'attestato Equipaggio di Cabina valido (CCA rilasciato da ENAC) ed esperienza pregressa nel ruolo", requisiti il cui possesso non è mai stato contestato con riferimento alle candidate ricorrenti, e che sono state assunte.

22. Dunque, sul piano statistico, deve rilevarsi che alcuna assunzione di lavoratrici in gravidanza era stata effettuata all'epoca; sul punto occorre evidenziare altra circostanza rilevante emersa dall'istruttoria documentale e testimoniale.

Al punto n. 4 del verbale di accordo 2.12.2021 ("Acquisizione asset e sviluppo occupazione di ITA) le parti sociali hanno convenuto che "Entro il 2022 ... ITA farà di tutto quanto necessario per incrementare l'organico aziendale complessivo, sempre mediante assunzioni ex novo come sopra descritte, sino a: a) ... circa 1675 PN ... entro aprile 2022 ... circa 2627 PN ... entro giugno 2022. (...)". E' previsto altresì al successivo punto n. 5 che la società potrà successivamente incrementare l'organico iniziale, al verificarsi degli assunti di Piano e in coerenza con quanto già approvato dalla



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

Commissione europea, fino ad un numero complessivo di 5750 dipendenti mediante incrementi progressivi di organico per gli anni 2023, 2024 e 2025.

Con il comunicato stampa del 7.9.2021 ITA rende noto che alla mezzanotte del 6.9.2021 era conclusa la campagna di raccolta delle candidature, essendo pervenute 8.097 per assistenti di volo, di cui 3.311 provenienti da Alitalia.

L'informatrice [REDACTED] coordinatrice della gestione del personale di terra e anche viaggiante, sentita il 21.2.2022, alla domanda del giudice "Attualmente a che punto siete in particolare con riferimento all'obiettivo dei 2925 nuovi assunti entro il gennaio 2022?" ha risposto: "Su questo obiettivo più o meno ci siamo" e che per quanto attiene i 1675 lavoratori previsti per il personale navigante il dato delle assunzioni era vicino al dato. Precisa l'informatrice che rispetto ai 1675 il personale di cabina assunto era poco meno della metà, di cui circa il 51% donne. Gli assistenti di volo assunti al momento erano circa 450-500 e l'obiettivo era di 2800 assistenti di volo entro il 2025.

Dunque, in riferimento all'epoca dei fatti, rispetto all'obiettivo del piano assunzionale, la fase del reclutamento non poteva considerarsi all'inizio, né la situazione è mutata, non essendo state prese in considerazione le candidature di lavoratrici in stato di gravidanza, essendo peraltro eventuale il successivo incremento per gli anni successivi.

23. Sulla scorta di tali evidenti probatorie, ritiene il Collegio che debba accertarsi la discriminazione lamentata. Né a diverse conclusioni può giungersi sul presupposto della mancanza di prova della consapevolezza dell'azienda dello stato di gravidanza delle candidate, dal momento che la tutela approntata dal d.lgs. n. 198/2006 opera sul piano oggettivo della violazione, a prescindere dall'accertamento o meno dell'intenzionalità del comportamento discriminatorio adottato, come è dato ricavare dal tenore dell'art. 40 d.lgs. cit. che riconduce alla sussistenza di elementi di fatto anche di carattere statistico, la presunzione di comportamenti discriminatori, in assenza della prova contraria a carico della parte convenuta.

24. Ne consegue l'accoglimento della domanda volta alla cessazione del comportamento e degli effetti discriminatori che non può che essere integrato se non con la selezione e successiva assunzione delle candidate.

Né può essere di ostacolo al provvedimento il principio di libertà imprenditoriale sancito dall'art. 41 Cost., poiché la tutela invocata in questa sede in base al d.lgs. n. 198/2006 non opera sul piano di obbligazioni derivanti da norme che regolano il rapporto di lavoro,



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

ma si muove del diverso ambito rispondente all'esigenza di eliminare gli effetti pregiudizievoli dipendenti da prassi atti o comportamenti discriminatori. Arrestarsi al mero accertamento della discriminatorietà, senza ulteriori conseguenze, vanificherebbe l'intento del legislatore che vuole invece approntare una tutela piena e specificamente volta alla rimozione degli effetti degli atti discriminatori, che non sarebbe perseguita limitando il provvedimento ai soli aspetti dichiarativi e risarcitori.

25. Stante l'accoglimento della originaria domanda in virtù del provvedimento di rimozione degli effetti derivanti dalla accertata discriminazione, rimane assorbita ogni forma di danno ricollegata alla perdita di *chance* e va respinta ogni diversa pretesa risarcitoria, in assenza di ogni deduzione e prova in ordine alla sussistenza di ulteriori pregiudizi risarcibili.

26. Non può infine trovare accoglimento la domanda restitutoria formulata da ITA spa per quanto corrisposto in esecuzione del decreto della fase sommaria, in difetto di prova del relativo pagamento.

27. Conclusivamente l'appello e l'intervento volontario devono essere accolti nei limiti sopra esposti, respinta ogni ulteriore domanda. Le spese del doppio grado, liquidato come da dispositivo, secondo le tariffe vigenti, sono regolate secondo soccombenza sostanziale.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando, così provvede:

- in parziale accoglimento dell'appello e dell'atto di intervento, in riforma della sentenza impugnata, accerta il carattere discriminatorio della condotta attuata da ITA spa, consistita nell'esclusione delle candidate in stato di gravidanza dalla procedura di selezione e assunzione quali assistenti di volo;
- ordina a ITA spa la rimozione degli effetti della condotta discriminatoria mediante la selezione e assunzione di [REDACTED] e [REDACTED] quali assistenti di volo;
- condanna ITA spa al risarcimento del danno determinato in € 22.206,90 in favore di ciascuna delle odierne appellanti, oltre interessi dalla presente pronuncia al saldo;
- respinge ogni ulteriore domanda;
- respinge la domanda restitutoria di ITA spa;
- condanna ITA spa al rimborso delle spese del doppio grado, in favore delle lavoratrici appellate e della interveniente Consigliera di parità della Città metropolitana di Roma,



Sentenza a verbale (art. 436 bis cpc) del 06/02/2024

Avv. Gianna Baldoni, liquidate per ciascuna delle parti in € 10.750,00, quanto al primo grado, e in € 8.400,00, quanto al presente grado, oltre spese generali, IVA e CPA, come per legge.

Roma, 6.2.2024

Il Presidente estensore

Donatella Casablanca



