



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO
PRIMA SEZIONE CIVILE - LAVORO**

in persona del Giudice del Lavoro dr.ssa Emanuela FEDELE
ha pronunciato la seguente

SENTENZA ex art. 281 sexies c.p.c.

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato promossa con ricorso
depositato il 15/07/2024

da

Parte_1, con il patrocinio dell'avv. LUCIA ALIBERTI e dell'avv.
MORENA LUCCHESI, elettivamente domiciliato presso i difensori

RICORRENTE

Contro

Controparte_1, nella persona della Rettrice *pro tempore*, Prof.ssa *Controparte_2* con il patrocinio delle dr.sse *Controparte_3* e
Controparte_4 elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avv. *CP_3*

RESISTENTE

OGGETTO Altre ipotesi

All'udienza di discussione i procuratori delle parti

C O N C L U D E V A N O come in atti

Motivi della Decisione

Parte_1, dipendente dell'Università convenuta con qualifica di
assistente amministrativo inquadrato nel livello C4, in data 15/07/2024 ha depositato un
ricorso ex art. 4 del d.lgs 216/2003 deducendo di essere stato discriminato in quanto care
giver della figlia minore gravemente disabile. Nello specifico ha evidenziato di aver fruito
da febbraio 2017 del prolungamento del congedo parentale ex art. 33 co.1 D.lgs. 151/2001
per una media di sei giornate al mese, con retribuzione ridotta al 70%, potendo in questo
modo assicurare la necessaria assistenza alla figlia. In conseguenza di tali assenze
mensili ha rilevato di aver ricevuto, a partire dall'anno 2017, una quota inferiore del Fondo
Comune di Ateneo non essendo il congedo parentale per ragioni di assistenza a figlio

disabile parificato ai permessi ex l.104/92 né secondo il regolamento di attribuzione delle quote del fondo vigente sino all'anno 2021, nè in virtù del nuovo accordo sindacale sottoscritto il 21.11.2023 con efficacia a partire dall'anno 2022.

Il Ricorrente ha inoltre dedotto la decurtazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, indennità una tantum ex artt. 18 e 19 D.L. 144/22 in ragione delle assenze per il prolungamento parentale. Infine ha lamentato il mancato percepimento dei buoni pasto durante le giornate di lavoro agile nonché l'esclusione del diritto ai permessi per visite mediche durante le giornate di lavoro agile.

Deducendo la discriminazione subita il ricorrente ha chiesto *“Nel merito, 1) accogliere il ricorso, riconoscere quale discriminatorio e pregiudizievole il comportamento di CP_5 nei confronti del ricorrente e per l'effetto ordinare la cessazione del comportamento discriminatorio stesso; pertanto, 2) disporre che CP_5 corrisponda immediatamente al signor Parte_1 [...] la somma di Euro 5.956,32 (doc. 50) o quell'altra somma maggiore o minore che dovesse risultare di giustizia in corso di causa a titolo di arretrati Fondo Comune di Ateneo, oltre rivalutazione e interessi legali dal dovuto al saldo; 3) disporre che CP_5 corrisponda immediatamente al signor Parte_1 la somma di Euro 3.182,96 (doc. 14) o quell'altra somma maggiore o minore che dovesse risultare di giustizia in corso di causa a titolo di ratei di tredicesima, oltre rivalutazione e interessi legali dal dovuto al saldo; 4) disporre che CP_5 corrisponda immediatamente al signor Parte_1 la somma di Euro 4.971,98 (doc. 17) o quell'altra somma maggiore o minore che dovesse risultare di giustizia in corso di causa a titolo di Indennità di Ateneo oltre rivalutazione e interessi legali dal dovuto al saldo; 5) adottare, in ogni caso, ogni provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti della condotta discriminatoria di CP_5 nei confronti del signor Parte_1, ripristinando tutti gli istituti contrattuali, permessi per visita medica compresi, e disponendo che CP_5 corrisponda al signor Parte_1 i buoni pasto maturati durante le giornate lavorative in modalità telelavoro per un totale, al momento, di n. 12 buoni pasto; 6) per tutti i motivi sopra esposti, condannare, inoltre, CP_5 al risarcimento, in favore del signor Parte_1, anche dei danni non patrimoniali da questi patiti e patiendi a causa delle condotte discriminatorie ingiustamente rivoltegli, quantificati, in relazione a quanto sopra esposto e secondo i parametri indicati nella soprastante narrazione, da intendersi qui integralmente richiamata e trascritta, e/o, comunque, nella misura che verrà ritenuta congrua e di giustizia in corso di causa; 7) ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese della convenuta, su un quotidiano a tiratura nazionale; 8) ordinare la pubblicazione del provvedimento per 365 giorni consecutivi sulla Home Page del sito istituzionale della convenuta (cfr. C.A. di Milano 453/2021); 9) revocare la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 N. Certificato: 6627 emesso il 30.06.2023 da Certiquality S.r.l.; 10) diffidare, come da art 33 c. 7ter L.104/1992, la parte resistente dal richiedere, nei prossimi due anni, la certificazione della parità di genere o analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei*

rispettivi ordinamenti; 11) richiamare i dirigenti responsabili dell'Azione 1.3 (incentivi economici finalizzati alla cura dei familiari disabili) ad un attento adempimento delle disposizioni del GEP"

Ritualmente costituitasi in giudizio, *Controparte_1* ha contestato gli assunti avversari chiedendo il rigetto integrale delle domande formulate da parte ricorrente; nello specifico ha chiesto: *"In via preliminare: - Dichiarare l'inammissibilità del ricorso introduttivo del presente giudizio per genericità e indeterminatezza del petitum e della causa petendi; - dichiarare l'intervenuta prescrizione del diritto al pagamento delle somme richieste per le causali indicate nel ricorso e per l'effetto rigettare le relative domande; Nel merito - in via principale, nella denegata e non creduta ipotesi di mancato accoglimento delle eccezioni preliminari, rigettare nel merito il ricorso proposto dal Sig. Parte_1, in quanto infondato in fatto e in diritto e privo di riscontro probatorio per le motivazioni precedentemente argomentate. In via istruttoria In ogni caso, rigettare le istanze istruttorie ex adverso formulate per tutte le argomentazioni sopra dedotte. Con riserva di ulteriormente dedurre e formulare istanze, anche istruttorie. Con vittoria di spese".*

Tentata senza esito la conciliazione tra le parti, esaurita la discussione orale, il Giudice ha definito il giudizio con la presente sentenza ex art. 281 *sexies*, ultimo comma, c.p.c.

Il ricorso va parzialmente accolto per i motivi che seguono.

È documentato in atti che la figlia minore del ricorrente, nata il 2.10.20213. si trovi nella la condizione di cui all'art. 3 co. 3 della legge 104/'92, condizione non rivedibile (cfr. doc. 2 ricorrente).

Non è inoltre contestato in atti che il ricorrente abbia fruito, a far data dal 07.02.2017, del prolungamento del congedo parentale ex art. 33 c. 1 D. Lgs. 151/2001, in maniera frazionata a mezza giornata, per un totale, in media, di circa 6 giornate al mese, con regime retributivo ridotto – per le giornate in cui usufruisce di detto congedo – in misura del 70%.

È documentato in atti che l'Ateneo corrisponde annualmente, ai propri dipendenti, una quota del Fondo Comune di Ateneo, che viene distribuito, con modalità concordate tramite Accordo Sindacale, come previsto dal Regolamento di Ateneo vigente in materia, principalmente sulla base dell'FTE (*Full Time Equivalent*) e della presenza in servizio.

Dalla documentazione prodotta risulta che:

nell'accordo 2019 (cfr. doc. 4 resistente) si statuisce che *"le quote distribuite terranno conto della riduzione dovuta alle assenze individuali con le regole già applicate per gli anni precedenti in sede di attribuzione del Fondo Comune di Ateneo"*. Tali criteri non sono stati documentati in atti;

nell'accordo 2021 (cfr. doc. 6 resistente) si prevede che:” *Nel calcolo della quota del fondo comune 2022 si tiene conto delle seguenti assenze: congedi e permessi non retribuiti; assenze a qualunque altro titolo ad esclusione dei permessi sindacali, dei permessi per legge 104/92, permessi giornalieri per allattamento, permessi per lutto, permessi per citazione a testimoniare, infortunio sul lavoro, permessi per grave infermità familiare*”

nell'accordo sindacale 2023 allegato A) (doc. 3 resistente) si precisano ulteriormente – quanto alla distribuzione del fondo comune 2022- i tutti i codici assenze che ” *non determinano una riduzione della quota spettante del fondo Comune di ateneo e sono equiparate alla presenza in servizio i seguenti*”. Si tratta di assenze giustificate da motivi di salute e di cura personali o familiari (*visite mediche, malattia, infortunio, congedi parentali retribuiti al 100%, visite prenatali, permessi per gravi infermità familiari; congedo per assistenza familiare disabile figlio; Congedo straordinario genitori 174 art. 35 c. 2 D.L. 11/2020 e art. 9. D.L. 146/2021, permesso retribuito L 104/92 per familiare*). Determinano invece una riduzione della quota del Fondo Comune di Ateneo sostanzialmente i congedi parentali orari retribuiti (5 mesi fino a tre anni), i congedi parentali non retribuiti e il prolungamento del congedo parentale con retribuzione al 30% codici assenze 528HH e 528 usufruiti dal ricorrente (cfr allegato A accordo Fondo Comune).

Congedi parentali

In diritto si precisa che il ricorrente fruisce del prolungamento del congedo parentale ex art. 33 co. 1 d.lgs. 151/2001 che prevede: “*Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni*”. Il successivo art. 34, in tema di trattamento economico e normativo del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo precedente, dispone al comma 2 il riconoscimento di un'indennità pari al 30% della retribuzione mentre al comma 5 precisa 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*.” Infine l'art. 35 prevede il diritto alla contribuzione figurativa in rapporto alla percentuale di retribuzione non corrisposta.

Per quanto riguarda, invece, la fruizione dei permessi ex art. 33 della L. 104/92 il comma 2 prevede che fino ai tre anni di età il genitore possa fruire di due ore giornaliere di

permesso retribuito in alternativa al congedo di cui all'art. 33 del d.lgs 151/01; oltre i tre anni di età permane l'alternativa tra il prolungamento del congedo parentale e i permessi ex l. 104/92, questi ultimi con retribuzione piena e validità ai fini di ferie tredicesima e tfr ma contribuzione figurativa.

Alla luce della lettura del dato normativo sopra riportati, si rileva che gli accordi sindacali 2021 e 2023, relativo al Fondo comune ateneo 2022, operano una netta distinzione tra le assenze per permessi ex art. 33 L. 104/92 o comunque per necessità di salute propria e dei familiari, compresi i congedi familiari retribuiti al 100%, assenza parificate alla presenza in servizio ai fini del calcolo dell'^{Part} per l'attribuzione del fondo, e le assenze per prolungamento del congedo parentale anche se ex art. 33 co 3 del d.lgs. 151/2001, escluse dal calcolo dell'^{Part}. La scelta opera una discriminazione ingiustificata tra analoghi congedi parentali e tra permessi egualmente finalizzati alla cura di un familiare disabile o malato.

Il rilievo di parte ricorrente relativo alla disciplina di cui al citato art. 34 del d.lgs. 151/2001 non coglie nel segno poiché la medesima norma fa salva la possibilità di modifica in *melius* da parte della contrattazione collettiva. Nel caso di specie si visto come la contrattazione aziendale tenga in conto, in modo favorevole di tutte le assenze per cura di familiari oltre che dei permessi ex 104/92 escludendo il congedo genitoriale per cura del figlio minore disabile.

Va ora esaminato il dato normativo in tema di discriminazione al fine di individuare la tutela prevista. Il decreto legislativo 216/03 attuativo della direttiva CE 2000/78 ha individuato quale discriminazione diretta il caso in cui *“per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età, per nazionalità o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga”* mentre per discriminazione indiretta il caso in cui *“una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.”*

La nota sentenza Coleman della corte di Giustizia (17 luglio 2008, causa C-303/06) ha inteso individuare un'ipotesi di discriminazione *per associazione* una volta accertato che il trattamento svantaggioso sia applicato ad un lavoratore non a causa della sua disabilità ma alla disabilità *del figlio, al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno, un siffatto comportamento viola il divieto di molestie enunciato all'art. 2, n. 3, di tale direttiva.*

L'ambito di applicazione di tale estensione è chiaramente quello della discriminazione diretta come si evince dal riferimento alle molestie.

È pertanto necessario individuare il tipo di discriminazione dedotta dal ricorrente anche alla luce della recente ordinanza 1778/24 della Corte di Cassazione che ha rimesso alla Corte di Giustizia proprio il tema dell'estensione al caregiver del diritto agli accomodamenti ragionevoli.

Ritiene questo giudice che la fattispecie di cui si discute configuri un'ipotesi di discriminazione diretta. Infatti, non ci si trova di fronte ad una disposizione apparentemente neutra che va a svantaggiare il disabile (come la disciplina in materia di comports) bensì ad una modalità di ripartizione del fondo che, penalizzando le assenze dal servizio volte alla cura del figlio minore disabile che non siano i permessi ex art. 33 L. 104/92, riduce l'^{Part} e conseguentemente la quota di fondo comune spettante. Il genitore del minore disabile fruitore del congedo ex art. 33 co. 1 d.lgs 151/2001 è dunque direttamente discriminato realizzandosi l'ipotesi di discriminazione per associazione relativamente al fattore protetto della disabilità come chiarito dalla citata sentenza

Pt_3

Va dunque disposta la cessazione del comportamento discriminatorio ordinando all'ateneo resistente di non computare quali assenze rilevanti quelle inserite a titolo di prolungamento del congedo parentale per cura del figlio minore disabile grave anche per i futuri accordi.

Quanto al danno subito dal ricorrente va detto che la documentazione prodotta dalle parti attesta con certezza l'esistenza di disposizioni discriminatorie negli accordi 2021 e 2023 per la ripartizione del Fondo comune Ateneo per l'anno 2022 (cfr. doc. 6 e 3 resistente). Nulla è stato documentato per gli anni antecedenti. La citazione a pagina 8 della comparsa di risposta è errata poiché la locuzione riportata è inserita nel paragrafo *"Definizione dei criteri di calcolo del debito orario derivante dalla distribuzione del fondo per compensi aggiuntivi al PTA e delle sue modalità di recupero"* la pregiudizievole.

Conseguentemente l'ateneo dovrà essere condannato al rimborso delle somme del Fondo comune Ateneo non corrisposte a far tempo dall'anno 2022 per complessivi euro 1985,44 oltre la maggior somma tra l'ammontare degli interessi legali e la rivalutazione monetaria dalle scadenze al saldo.

Tredicesima, Indennità di ateneo, Indennità Una tantum, Buoni pasto

In merito alla tredicesima si rileva che far tempo dal 15 giugno 2022 l'art. 34 del d.lgs. 151/2001, come modificato, ha disposto che i periodi di congedo parentale siano computati nell'anzianità di servizio senza riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o

gratifica natalizia. La norma ha rimosso la discriminazione in epoca antecedente al deposito del ricorso.

Con riferimento all'indennità di ateneo va detto che il CCNL comparto istruzione e ricerca 2019-2021 attualmente vigente (cfr. doc. 15 ricorrente) non contempla espressamente il congedo parentale ex art. 33 d.lgs 151/01 nella parte che si occupa delle varie tipologie di permessi e congedi compreso il loro impatto sulla presenza in servizio (artt. da 97 a 102).

L'assenza di disciplina specifica esclude che vi sia stata una discriminazione. Inoltre le differenze richieste si basano sull'assunto che l'indennità di ateneo spettante al ricorrente ammonti ad euro 2053,97 come previsto alla tabella E2.3 Università – collaboratori. Ma, come chiaramente indicato in tabella, l'importo annuo riportato verrà riconosciuto dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale ovvero il 1 maggio 2024 ex art. 118 e 92 del prodotto CCNL. Pertanto nulla è dovuto.

Indennità Una tantum. Il ricorrente non ha prodotto il cedolino di novembre 2022 né la dichiarazione di cui all'art. 18 e 19 della legge 144/22. Pertanto nulla è dovuto.

Buoni pasto. Il ricorrente non ha dedotto né provato quale sia il suo profilo giuridico di lavoratore da remoto. Dalla documentazione dal medesimo prodotta (cfr. docc. 24 e 25) non risulta che il ricorrente sia stato tra gli assegnatari delle postazioni di telelavoro come da bando dell'ente datore di lavoro. Non vi sono in atti contratti di lavoro agile o autorizzazioni allo smart working. In difetto di questi essenziali elementi non è possibile valutare l'esistenza di un diritto al buono pasto presupposto del successivo tema della discriminazione. Pertanto nulla è dovuto.

Comportamenti discriminatori e danno non patrimoniale

Oltre alla discriminazione diretta di natura oggettiva già acclarata, il ricorrente deduce ulteriori comportamenti discriminatori di natura soggettiva.

Si premette che parte dei dedotti comportamenti discriminatori si riferisce alle richieste di riconoscimento delle somme di cui alle differenze retributive esaminate nel paragrafo precedente per le quali si devono pertanto escludere valenza discriminatoria per le ragioni esposte.

Per il resto si discute di istanze, mail, richieste di incontri e chiarimenti che il ricorrente ha posto in essere negli anni per il riconoscimento dei propri diritti, molti dei quali sono stati accolti all'esito di una dialettica con il datore di lavoro.

Il ricorrente lamenta ancora l'assegnazione di un punteggio errato nella graduatoria per il telelavoro ma in questo caso, trattandosi proprio di bando rivolto a lavoratori disabili, caregiver e genitori di figli minori, si può discutere di illegittimità della graduatoria ma non di discriminazione.

Analoghe valutazioni valgono per gli altri episodi lamentati -trasferimento d'ufficio, sanzione disciplinate archiviata- situati temporalmente nell'anno 2018 e in ogni caso non riconducibili a finalità discriminatorie per quanto evincibile dalla documentazione prodotta. Ne consegue il rigetto della richiesta di risarcimento danno.

In ragione dell'accertata discriminazione in relazione al computo delle assenze ex art 33 co. 3 d.lgs 101/2001 nell'FTE utile per il calcolo del fondo comune ateneo, va disposta la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale (La Repubblica o Corriere della Sera o Il Fatto Quotidiano) ex art. 28 co. 7 D.lgs 150/'11, diffondendolo a tutti i dipendenti dell'ateneo anche a mezzo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente per almeno trenta giorni.

Le altre misure richieste dal ricorrente non sono normate né in linea con le finalità divulgatoria e conoscitiva delle misure accessorie previste dalla legge.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in favore del ricorrente in complessivi euro 4000,00 oltre spese generali e accessori di legge.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando ha dato lettura del seguente

- accerta e dichiara il carattere discriminatorio della condotta tenuta dalla parte resistente consistente nel computare le assenze ex art. 33 co. 1 D.lgs. 151/2001 ai fini del calcolo del FTE per l'attribuzione del Fondo Comune;
 - ordina alla parte resistente di cessare la condotta discriminatoria non sottraendo tali assenze dal monte presenze e adottando un piano di rimozione degli effetti delle condotte discriminatorie accertate al fine di evitare il ripetersi della discriminazione nei futuri accordi per l'attribuzione del Fondo Comune;
 - ordina alla parte resistente di pubblicare il presente provvedimento per una volta, entro quindici giorni, su uno dei quotidiani indicati in motivazione e di diffonderlo a tutti i dipendenti della resistente a mezzo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente per almeno trenta giorni;
 - condanna la resistente al rimborso delle somme non riconosciute a ricorrente per complessivi euro 1985,44 oltre la maggior somma tra l'ammontare degli interessi legali e la rivalutazione monetaria dalle scadenze al saldo;
- rigetta tutte le altre richieste formulate dal ricorrente;
- condanna la resistente al pagamento delle spese di lite in favore del ricorrente liquidate in complessivi euro 4000,00 oltre spese generali e accessori di legge.

Busto Arsizio, 21/07/2025

il Giudice del Lavoro

dr.ssa Emanuela Fedele