

Sentenza n. 215/2026

Registro generale Appello Lavoro n. 1172/2025



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte d' Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott. Giovanni Casella

Presidente

Dott.ssa Serena Sommariva

Consigliere

Dott.ssa Francesca Beoni

Giudice Ausiliario relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del TRIBUNALE di MILANO n. 2264/2025, est. dott. Riccardo Atanasio, discussa all'udienza collegiale del 24/02/2026 e promossa

DA

████████████████████ (C.F. ████████████████████), in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli Avv. ti TOFFOLETTO FRANCO, DE LUCA TAMAJO RAFFAELE, MORO EZIO e MALTA GREGORIO ed elettivamente domiciliata presso il loro studio sito in VIA ROVELLO, 12 20121 MILANO

APPELLANTE

CONTRO

████████████████████ (C.F. ████████████████████) e ████████████████████ (C.F. ████████████████████) entrambi rappresentati e difesi dagli Avv.ti BALESTRO SILVIA e GUENCI MASSIMO ed elettivamente domiciliati presso lo studio della prima in VIA ORTI, 2 20122 MILANO

APPELLATI

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

CONCLUSIONI

Per l'appellante: “voglia l'On. le Corte di Appello adita, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa, in parziale riforma dell'impugnata Sentenza n. 2264/2025, pronunciata inter partes dal Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, Dott. Riccardo Atanasio, all'esito del giudizio ex art. 414 c.p.c. sub n. R.G. 7713/2024, pubblicata in data 20 maggio 2025, non notificata, così giudicare: In via principale: Riformare parzialmente la sentenza di primo grado, nella parte in cui ha accertato il diritto dei sigg.ri ████████████████████ e ████████████████████ a percepire le differenze retributive per premio di risultato ex art. 20 CIP Milano e, per l'effetto, rigettare la domande svolta, per tutti i

motivi esposti nel presente ricorso in appello. In ogni caso: con vittoria di spese, competenze ed onorari del doppio grado di giudizio”.

Per gli appellati: “Voglia la Corte d’Appello, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, nel merito rigettare l’appello proposto da [REDACTED] confermando la sentenza di primo grado, per tutte le ragioni di cui alla presente memoria Con vittoria di spese e competenze”.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con la sentenza n. 2264/2025 il TRIBUNALE di MILANO, in accoglimento delle domande proposte da [REDACTED] e [REDACTED] ha condannato [REDACTED], società datrice di lavoro dei ricorrenti, a corrispondere loro le seguenti somme lorde Euro 2.429,36 in favore del primo e Euro 2.418,62 in favore della seconda calcolati al 31.12.2023 “*per i titoli di cui al ricorso*” oltre a interessi e rivalutazione monetaria.

A sostegno delle domande i ricorrenti avevano allegato di essere dipendenti di [REDACTED], inquadrati nel 4 livello del CCNL Vigilanza privata e Servizi Fiduciari con mansioni di Guardia Particolare Giurata; di svolgere orario lavorativo 6 + 1 + 1 di cui all’art. 77 del CCNL di settore, vale a dire sei giorni di lavoro seguiti da uno di riposo e uno di permesso, con orario giornaliero pari a 7 ore e 15 minuti; che la datrice di lavoro aveva negato loro il diritto ad alcune voci retributive e aveva calcolato altre in modo errato con conseguente pregiudizio alla giusta retribuzione.

Su tali presupposti avevano adito il TRIBUNALE al fine di ottenere l’accertamento di differenze retributive legate alla inclusione dell’AFAC (art. 109 CCNL) nella base di calcolo della “retribuzione normale”, nonché il calcolo delle maggiorazioni per straordinario, festivi e riposi su base oraria anziché giornaliera, il pagamento delle festività coincidenti con il permesso programmato e il computo del Premio di risultato ex art. 20 CIP di Milano e provincia con inclusione delle giornate di assenza per permessi fruiti ex Legge 104/1992.

In relazione a tale ultima domanda il TRIBUNALE, esaminato il quadro normativo che regola la materia con particolare riferimento al dettato dell’art. 20 del CIP di Milano e Provincia, dell’art. 2 comma 1 della Legge 162/2021 con la quale è stato novellato l’art. 25, comma 2 bis del D. Lgs. 198/2006 c.d. Codice delle Pari Opportunità, nonché la giurisprudenza della CORTE di GIUSTIZIA (sentenza Coleman – C 303/06) e della CORTE di CASSAZIONE (sentenza n. 1788/2024), affermava che l’omessa inclusione delle giornate di permesso fruito ex L. 104/92 ai fini del calcolo del Premio di risultato, costituisce una discriminazione diretta in quanto fondata sulla disabilità, ai sensi dell’art. 2 comma 1 D. Lgs 216/2003.

In particolare, evidenziava che è indubitabile che la mancata previsione (voluta o meno da parte della norma contrattuale) che le assenze per l’assistenza al disabile vadano parificate alle presenze ai fini del raggiungimento del diritto al Premio

pone certamente il *caregiver* in una condizione di sfavore rispetto alla generalità dei lavoratori e rispetto anche a coloro ai quali l'assenza viene considerata presenza, pur virtuale (gli assenti per malattia, per astensione obbligatoria per maternità, per permessi sindacali, per permessi retribuiti) e costituisce pertanto discriminazione diretta.

Precisava inoltre che la circostanza – invocata dalla società - che sia la norma contrattuale ad essere affetta da tale vizio, in quanto non annovera l'assenza per l'assistenza al disabile tra le fattispecie oggetto di tutela, non assolveva il datore di lavoro che fa applicazione di una norma di per sé direttamente discriminatoria. La discriminazione rilevava per la sua oggettività anche qualora il datore faccia applicazione di una norma contrattuale o di legge viziata.

In ragione della soccombenza condannava la società convenuta a rifondere ai ricorrenti le spese di lite che liquidava nella somma di Euro 2.200,00 oltre a spese generali e oneri di legge con distrazione a favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

Con ricorso iscritto a ruolo il 12.02.2026 [REDACTED] ha proposto appello avverso l'anzidetta sentenza nella parte in cui il TRIBUNALE ha condannato la società a includere le giornate di permesso fruito ex L. 104/92 ai fini del calcolo del Premio di Risultato.

Con un primo motivo si duole dell'erroneità della sentenza nella parte in cui il primo Giudice ha ritenuto che il mancato inserimento delle giornate nelle quali i ricorrenti in primo grado erano assenti in quanto godevano dei permessi della Legge 104, costituiva una discriminazione diretta nei confronti dei medesimi.

A sostegno della censura evidenzia che nel caso di specie non sussiste alcuna discriminazione diretta in quanto la società si è limitata ad applicare una legittima norma contrattuale.

Nella prospettazione del gravame deduce che non vi sia stato alcun trattamento meno favorevole degli originari ricorrenti rispetto alla generalità dei lavoratori, in ragione del fatto di essere *caregiver*.

Nello specifico, deduce che [REDACTED] nell'applicare la norma contrattuale, ha trattato gli appellati esattamente come tutti gli altri dipendenti: *“ed infatti le assenze degli originari ricorrenti hanno determinato una riduzione del premio dovuto, esattamente come avvenuto per le altre tipologie di assenze dal lavoro registrate dalla generalità dei dipendenti”*.

Escluso che sussista una discriminazione diretta, per scrupolo difensivo, rileva come questa CORTE non potrebbe procedere d'ufficio, in assenza di ogni domanda svolta in ricorso, a riqualificare la fattispecie in termini di discriminazione indiretta.

In ogni caso, in via subordinata, “laddove, ma non si vede come, Codesta Ill.ma Corte d’appello, ritenesse di poter riqualificare d’ufficio la fattispecie in termini di ipotetica discriminazione indiretta”, si dovrebbe in ogni caso concludere per la piena legittimità della norma contrattuale e del comportamento di [REDACTED] stante la previsione dell’art. 3 comma 6 del D. Lgs. n. 216/2023 in virtù del quale: “Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell’articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari”).

Evidenzia che i *caregiver* hanno diritto di fruire delle ampie tutele loro riservate proprio nella Legge n. 104/1992 in quanto sono a loro riconosciuti permessi retribuiti nella misura di due ore giornaliere o tre giorni mensili; hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non possono essere trasferiti senza il loro consenso; infine hanno la possibilità di richiedere un periodo di congedo retribuito della durata di due anni.

Gli stessi sono dunque destinatari, proprio per rendere effettivo il loro diritto alla parità di trattamento nei luoghi di lavoro, di tutele normativamente previste che già impongono corrispettivi sacrifici organizzativi ed economici a carico del datore di lavoro (e dell’INPS), tali da rendere non discriminatorio quel profilo di ipotetico svantaggio legato alla possibilità di subire una decurtazione di un premio eventuale, aggiuntivo e specificamente legato all’effettiva presenza al lavoro in un settore *labour intensive*.

Infine, se si volesse in linea di principio imporre a [REDACTED] di tutelare la posizione dei lavoratori *caregiver* non decurtando il premio di risultato in occasione dei giorni di permesso ex Legge 104/1992, quale accomodamento ai sensi dell’art. 3, c. 3-bis, D.lgs. 9/7/2003, n. 216, occorrerebbe in ogni caso verificare se tale ipotetico accomodamento sia ragionevole, ovvero finisca per imporre al datore di lavoro oneri sproporzionati o eccessivi.

Al riguardo evidenzia che le parti sociali hanno concordemente individuato un limite di assenze, superate le quali, viene meno l’incentivo premiale: in particolare le guardie a cui è applicato il sistema del 6+1+1 (come gli originari ricorrenti) non hanno diritto a percepire la quota B del premio presenza se si assentano per oltre 29 giorni un anno.

I giorni di permesso ex legge 104/92 che un lavoratore ha diritto di godere in ragione d’anno sono, invece, 36.

Ne consegue che l’esclusione dal computo delle assenze di ben 36 giorni annui, determinerebbe da un lato il totale annullamento del criterio premiale che le parti sociali avevano individuato come congruo e meritevole di incentivo economico e dall’altro, un evidente aggravio di costi in capo al datore di lavoro.

Con un secondo motivo d'appello deduce *“l'impossibilità di frammentare le singole clausole o segmentare la disciplina unitaria di un istituto; contrasto con l'art. 1419 cc.”*

In via subordinata, impugna il capo della sentenza con cui il TRIBUNALE, pur avendo ritenuto che [REDACTED] abbia discriminato i lavoratori per aver applicato una norma contrattuale ritenuta direttamente discriminatoria, ha omesso di dichiarare la nullità dell'art. 20 del CIP se non dell'intero CIP.

Il Giudice, di fatto, ha affermato l'invalidità dell'esclusione delle assenze per godimento dei permessi ex L. 104/92 dalle assenze che sono equiparate all'effettiva presenza ai fini della maturazione del premio, ma ha mantenuto in vita le previsioni introduttive e attributive del premio oggetto di domanda.

Tale operazione additiva appare erronea perché non può accertarsi la nullità parziale di una clausola contrattuale.

Nel caso di specie le parti firmatarie del contratto collettivo, se avessero conosciuto l'invalidità della clausola, non avrebbero introdotto un premio basato esclusivamente sulla presenza al lavoro o lo avrebbero fatto in una diversa misura.

Ne consegue che l'esclusione dal computo delle assenze di ben 36 giorni annui, determinerebbe il totale annullamento del criterio premiale che le parti sociali avevano individuato come congruo e meritevole di incentivo economico.

Nell'ottica dell'appellante, verrebbe svuotato di ogni rilevanza il criterio premiale (l'effettiva presenza al lavoro) concordemente individuato dalle Parti Sociali per regolamentare l'erogazione del premio di risultato: con il risultato per cui le aziende si ritroverebbero da un lato a dover affrontare un rilevante aggravio di esborsi finanziari pur in assenza di un aumento di produttività che l'introduzione del premio mirava ad ottenere.

Su tali presupposti chiede, in parziale riforma della sentenza di primo grado, l'accoglimento delle rassegnate conclusioni.

Con memoria depositata in data 12.02.2026 hanno resistito [REDACTED] e [REDACTED] difendendo la sentenza impugnata della quale chiedono la conferma con condanna dell'appellante alla refusione delle spese di lite.

All'udienza di discussione del 24.02.2026 la causa è stata decisa come da dispositivo in calce trascritto del quale è stata data lettura.

In via preliminare va dichiarato il passaggio in giudicato delle statuizioni con cui il TRIBUNALE ha accertato il diritto dei ricorrenti a veder ricompresa la voce AFAC negli elementi fissi della retribuzione normale mensile, nonché quelle con le

quali ha accertato le corrette modalità di calcolo delle maggiorazioni per straordinario, festivi e riposi su base oraria anziché giornaliera e del pagamento delle festività coincidenti con il permesso programmato.

L'oggetto del gravame è dunque limitato alla doglianza con la quale [REDACTED] lamenta il diritto degli odierni appellati a veder incluse le giornate nelle quali fruiscono dei permessi ex L. 104/1992 quali giornate utili per accedere al Premio di risultato.

L'appello non è meritevole di accoglimento e i relativi motivi di gravame vengono trattati congiuntamente.

Appare opportuno richiamare l'art. 20 del CIP di Milano e provincia, il quale prevede l'erogazione, da effettuare entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione, di un Premio di risultato correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e da indici attribuibili al personale dipendente.

L'anzidetto articolo prevede che:

“Le parti, con riferimento al punto L dell'art. 10 del C.C.N.L. 6.12.2006, convengono di istituire per gli anni 2010, 2011 e 2012, per tutto il personale, un premio annuale lordo totalmente variabile correlato ai risultati conseguiti dalle aziende e subordinato ad indici attribuibili al personale dipendente. Le parti stesse individuano nella presenza collettiva al lavoro il parametro oggettivo proprio del settore ai fini della determinazione del premio di risultato, così come previsto dallo stesso punto L del succitato art. 10.

In ragione di quanto sopra, le parti dichiarano che ai fini del presente articolo: 1. sarà presa in considerazione unicamente l'effettiva presenza al lavoro con riferimento al numero teorico di giornate di lavoro annualmente lavorabili e, dunque, per il 5+1 giornate n. 259, per il "6+1+1" giornate n. 250, ... e, dunque, con esclusione del numero di giornate contrattualmente previste per i riposi, i permessi e le ferie ancorché lavorati; in deroga a quanto previsto nel precedente punto 1), devono intendersi convenzionalmente utili ai fini del calcolo del numero delle giornate di effettiva presenza, anche le assenze dovute ad infortuni, con esclusione di quelli in itinere, per un numero di giorni superiore a 15 portati da un unico certificato, ad astensione obbligatoria per maternità, ricoveri ospedalieri, permessi sindacati, permessi retribuiti previsti dal D. Lgs 26 marzo 2001 n. 151 e dell'art. 15 del presente accordo, con esclusione dell'astensione facoltativa per maternità nessun premio, neppure quello di cui alla quota B), sarà dovuto nel caso in cui non si raggiungesse l'obiettivo indicato nel premio di cui alla quota A).”

Tale premio è composto da due quote, la quota A stabilita in misura fissa e la quota B la quale viene erogata “ai soli lavoratori che, sulla base del sistema di distribuzione dell'orario di lavoro in essere nella propria azienda, avranno lavorato per un numero annuo di giornate di lavoro normale contrattualmente previste pari o

superiori” come da tabella che segue con importi che, per il sistema 6 +1 +1, ovvero quello applicato agli odierni appellati, sono stabiliti in Euro 14 giornalieri da 221 a 230 giorni, Euro 19 giornalieri da 231 a 250 giorni.

Tale sistema, adottato con lo scopo di evitare o quanto meno di disincentivare l'assenteismo, prevede tuttavia che alcune assenze, pur entro certi limiti, quali quelle per infortunio, quelle di astensione obbligatoria per maternità, quelle per ricoveri ospedalieri, quelle per permessi sindacali e permessi retribuiti previsti dal D. Lgs 26 marzo 2001, vengano comunque computate come giorni di presenza al fine del raggiungimento delle giornate lavorative per ottenere il premio di risultato.

Ebbene, tale norma non contempla coloro che fruiscono dei permessi ex L. 104/92 per prestare assistenza, nel caso di specie, ai rispettivi padri, con conseguente abbattimento del premio di risultato spettante.

Come correttamente affermato dal TRIBUNALE, il Collegio ritiene che tale modalità di erogazione del premio realizzi una discriminazione diretta fondata sulla disabilità.

Al riguardo si rammenta che ai sensi dell'art. 25, comma 1, della L. 162/2001 *“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”.*

Si ha dunque discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga in ragione, tra gli altri motivi, dell'handicap.

Tale conclusione è conforme a quanto statuito dalla CORTE di GIUSTIZIA UE (causa Coleman C-303/06), che così ha affermato: *“la direttiva 2000/78, che mira, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sull'handicap, l'età o le tendenze sessuali, si applica non in relazione a una determinata categoria di persone, bensì sulla scorta dei motivi indicati al suo art.1; “Una volta accertato che un lavoratore che si trovi in una situazione come quella di cui alla causa principale è vittima di una discriminazione diretta fondata sulla disabilità, un'interpretazione della direttiva 2000/78 che ne limiti l'applicazione alle sole persone che siano esse stesse disabili rischierebbe di privare tale direttiva di una parte importante del suo effetto utile e di ridurre la tutela che essa dovrebbe garantire.”*

E così prosegue al punto 56 “Tenuto conto di quanto precede, la prima parte della prima questione nonché le questioni seconda e terza vanno risolte dichiarando che la direttiva 2000/78 e, in particolare, i suoi artt. 1 e 2, nn. 1 e 2, lett. a), devono essere interpretati nel senso che il divieto di discriminazione diretta ivi previsto non è limitato alle sole persone che siano esse stesse disabili. Qualora un datore di lavoro tratti un lavoratore, che non sia esso stesso disabile, in modo meno favorevole rispetto al modo in cui è, è stato o sarebbe trattato un altro lavoratore in una situazione analoga, e sia provato che il trattamento sfavorevole di cui tale lavoratore è vittima è causato dalla disabilità del figlio, al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest’ultimo ha bisogno, un siffatto trattamento viola il divieto di discriminazione diretta enunciato al detto art. 2, n. 2, lett. a)”

In sostanza, dunque, è vietato discriminare non solo i disabili, ma anche coloro che assistono un disabile.

Si ha così discriminazione diretta non solo quando la discriminazione venga subita a causa della propria disabilità, ma anche quando una persona la subisca in base alla disabilità del familiare assistito.

Nel caso di specie, la mancata equiparazione dell’assenza alla presenza in servizio per i lavoratori che fruiscono dei permessi ex L. 104/92 integra un’ipotesi di discriminazione diretta in quanto fondata proprio sulla disabilità del soggetto a favore del quale fruiscono dei permessi.

Il meccanismo di riduzione del Premio di risultato non pone, come sostenuto dalla società appellante, una regola neutra, in quanto finisce per colpire esplicitamente una categoria protetta rispetto a chi si assenta per altre ragioni (permessi sindacali, infortuni, etc.).

Quanto al rilievo della società, secondo la quale l’inclusione delle giornate di assenza per permessi ex Legge 104/92 quali giornate di presenza rappresenterebbe un accomodamento ragionevole rispetto al quale andrebbe valutata la ragionevolezza, derivando da tale inclusione oneri sproporzionati per la datrice di lavoro, è inammissibile in quanto introdotto per la prima volta in sede di gravame e comunque non meritevole di accoglimento.

A tal fine è sufficiente evidenziare che il CIP per la Quota B nel sistema orario 6+1+1 applicato agli odierni appellati, prevede un importo di Euro 14 al giorno da 221 a 230 giorni di presenza e di Euro 19 da 231 a 250 giorni di presenza.

Poiché non è possibile superare questo limite massimo, l’esclusione dei permessi 104 potrebbe al più corrispondere a un risparmio per la società, ma non certamente a un onere sproporzionato, proprio perché la quota B del premio, quella variabile, è già stata determinata nella sua massima misura economica.

Per le suesposte ragioni dirimenti e assorbenti di ogni altra questione proposta l'appello deve essere respinto con conseguente integrale conferma della sentenza impugnata.

Anche le spese del presente grado seguono la soccombenza e vanno poste a carico dell'appellante.

Le stesse in ragione del valore della causa e dell'assenza di attività istruttoria vengono liquidate in base ai parametri di cui al D.M. 10.03.2014 n. 55 come modificato dal D.M. 08.03.2018 n. 37 e dal D.M. 13.08.2022 n. 147 nella complessiva somma di Euro 1.500,00 oltre a spese generali e oneri di legge.

Sussistono i presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1-quater del DPR n. 115/02 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della L. 24.12.12 n. 228.

P.Q.M.

Respinge l'appello proposto da  avverso la sentenza n. 2264/25 del TRIBUNALE di MILANO. Conferma nel resto.

Condanna l'appellante a rifondere a parte appellata le spese del grado che liquida in complessivi Euro 1.500,00 oltre a spese generali e oneri di legge.

Sussistono i presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1-quater del DPR n. 115/02 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della L. 24.12.12 n. 228.

Milano, 24/02/2026

Il Presidente
Giovanni Casella

Il Giudice Ausiliario Relatore
Francesca Beoni