

R.G. n. 617/2023



TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA R.g. n. **617/2023**

tra

CRISTINA CASTAGNONE

RICORRENTE

e

AGENZIA DELLE DOGANE DIREZIONE REGIONALE PER EMILIA ROMAGNA

RESISTENTE

UFFICIO CONSIGLIERE DI PARITA' EMILIA-ROMAGNA

INTERVENUTO

Oggi **26 marzo 2024**, innanzi al dott. Leonardo Pucci, sono comparsi: l'avv. POZZATO ANNA per parte ricorrente CRISTINA CASTAGNONE, presente di persona.

Nonché, per parte resistente AGENZIA DELLE DOGANE DIREZIONE REGIONALE PER EMILIA ROMAGNA, l'avv. ORIOLO SIMONA.

L'avv. PISCITELLI LOREDANA per parte intervenuta UFFICIO CONSIGLIERE DI PARITA'

È presente altresì il tirocinante Giulio Loggia e tanto lo si attesta ai fini della sua pratica.

I procuratori si riportano ai rispettivi atti, insistono nelle conclusioni anche istruttorie e discutono oralmente la causa

Il Giudice

all'esito della discussione orale pronuncia separata sentenza con motivazione contestuale di cui dà lettura all'esito della camera di consiglio.

il giudice

Leonardo Pucci

N. R.G. 617/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Leonardo Pucci
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al R.G. n. **617/2023** promossa da:

CASTAGNONE CRISTINA (cf: CSTCST77R58D969V)
Rappresentata e difesa dall'Avv. POZZATO ANNA

PARTE RICORRENTE

contro

AGENZIA DELLE DOGANE DIREIZIONE CENTRALE

Non costituita

AGENZIA DELLE DOGANE DIREIZIONE REGIONALE PER EMILIA ROMAGNA (cf/PI:
97210890584)

Rappresentata e difesa dalla dr.ssa ORIOLO SIMONA

PARTE RESISTENTE

UFFICIO CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA '

Rappresentato e difeso dall'Avv. PISCITELLI LOREDANA

PARTE TERZA INTERVENUTA

Avente ad oggetto: part-time e discriminazione

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è stato accolto solo in parte per le seguenti considerazioni:

A) parte ricorrente (dipendente dell'Agazia resistente, inquadrata nella Terza Area, fascia economica F2) ha agito in giudizio in via principale per «accertare e dichiarare la discriminazione indiretta di genere operata dal Datore di lavoro per la progressione economica alla posizione F3, terza area, in ragione del bando del 7.7.2022 Prot. 14775/RI ed in relazione al criterio di computo del punteggio per "esperienza di servizio maturata" e conseguentemente - ordinare, alla PP.AA. gravate ed ai loro uffici, in persona dei rispettivi legali rappresentanti p.t., di porre in essere tutti gli atti necessari affinché la ricorrente sia reinserita a pieno titolo nella spettante graduatoria al fine della progressione economica F3, terza area, a far data dal 1.1.2021; - condannare l'Agazia delle Dogane e dei Monopoli alla restituzione dell'importo di Euro 816,59, oltre interessi e rivalutazione, illegittimamente trattenuto nelle buste paga di novembre, dicembre 2022, gennaio e febbraio 2023; - condannare l'Agazia delle Dogane e dei Monopoli al pagamento di importo intero che verrà accertato nel corso di causa, in relazione ai premi di produttività/ performance, illegittimamente decurtati dai periodi di astensione obbligatoria e facoltativa delle due maternità della lavoratrice e dal periodo di lavoro a tempo parziale; - condannare l'Agazia delle Dogane e dei Monopoli al risarcimento del danno non patrimoniale da violazione del principio di non discriminazione nonché del principio di buona fede e correttezza, da liquidarsi in via equitativa», nonché in via subordinata per «nel denegato caso in cui la dott.ssa Castagnone non venisse reinserita nella prima graduatoria, accertare e dichiarare l'illegittimità dell'esclusione della dott.ssa Castagnone dalla seconda graduatoria pubblicata con determinazione Firmato Da: Pozzato Anna Emesso Da: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3 Serial#: 2806464726ae4e9061699bd2ffe68cc8 21 direttoriale del 29.12.2022 prot. 632918 e conseguentemente ordinare alla PP.AA. gravate ed ai loro uffici, in persona dei rispettivi legali rappresentanti p.t., affinché

la ricorrente sia reinserita a pieno titolo nella spettante graduatoria al fine della progressione economica F3 a far data dal 01.01.2022».

Sosteneva, infatti, la ricorrente di essere in regime di *part time* all'83,3% e di aver partecipato a due procedure per la progressione di Fascia (da F2 a F3), indette con determinine del luglio e del dicembre 2022, restando esclusa dalla posizione utile con riferimento alla prima e depennata dalla seconda.

Secondo la ricostruzione della ricorrente, la condotta datoriale integrata dalla prima determina sopra indicata comporterebbe una discriminazione indiretta della lavoratrice donna, dal momento che, in violazione anche delle tutele per i lavoratori a tempo parziale, rapporterebbe il punteggio relativo all'esperienza di servizio al *part time*, con, dunque, un'attribuzione di punteggi inferiori ai dipendenti non a tempo pieno, che, nella realtà aziendale, sarebbero in stragrande maggioranza di genere femminile.

Profili discriminatori, sempre direttamente riferibili al *part time* e, indirettamente, al genere, si avrebbero anche in relazione ai premi di produzione e al regime della banca ore.

Infine, in relazione alla seconda procedura di progressione, lamentava il suo depennamento dalla graduatoria (che l'avrebbe vista vincitrice), per un vizio procedurale del tutto scusabile.

Si costituiva l'Agenzia delle Dogane, contestando la domanda della ricorrente, evidenziando come nessuna discriminazione diretta o indiretta potrebbe dirsi sussistente, anche solo esaminando i dati statistici in atti.

Si costituiva, con intervento volontario l'Ufficio Consigliere Regionali di Parità Emilia-Romagna, aderendo alla posizione della ricorrente e domandando anche le tutele proprie che la normativa riserva allo stesso.

Integrato il contraddittorio, la causa è stata discussa e decisa all'odierna udienza.

Sulla procedura di progressione del luglio 2022

B) Per quanto concerne la procedura di progressione dalla Fascia F2 alla F3, indetta con determina direttoriale del 7 luglio 2022, come anticipato, parte ricorrente evidenzia come la struttura della stessa si ponesse in termini discriminatori, dal momento che, con riferimento alla prima categoria di punteggio (quella relativa all'esperienza professionale) ricalibrava il criterio rapportandolo alla percentuale di *part time* del dipendente.

L'art 3 co. 2 della determina prevede, infatti, che *«Le categorie di titoli valutabili sono due: l'esperienza professionale (A) e i titoli di studio (B), ciascuna valutabile con un punteggio massimo di 28. A) Esperienza professionale: nell'ambito dell'esperienza professionale sono valutabili: - l'esperienza di servizio di cui ai successivi punti A1, A2 e A3, fino a un massimo di 20 punti; - gli incarichi di cui al successivo punto A4, fino a un massimo di 3 punti; - l'attività svolta e i risultati conseguiti nel biennio 2019/2020 di cui al successivo punto A5, fino a un massimo di 5 punti»*, specificando poi che *«È valutabile il servizio a tempo parziale in proporzione alla percentuale di tempo lavorato»*.

Il riproporzionamento, in particolare, ha effetto in relazione ai punti A1, A2 e A3, che da soli valgono potenzialmente oltre il 35% del totale del punteggio massimo ottenibile complessivo (20 punti su 56).

Sul punto occorre svolgere alcune considerazioni.

Nel nostro ordinamento vige il principio secondo il quale il lavoratore a tempo parziale non può ricevere un trattamento peggiore rispetto a quello a tempo pieno, principio, da ultimo sancito dall'art. 7 del D.Lgs. 81/2015 (e prima ancora dall'art. 4 del D.Lgs. 61/2000), secondo il quale *«1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. 2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del*

periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro».

Si tratta di un divieto di discriminazione diretta, rispetto al quale, la giurisprudenza della Suprema Corte ha più volte evidenziato che proprio la riduzione, a causa del *part time*, dell'anzianità di servizio ai fini delle progressioni economiche del lavoratore, potrebbe rappresentarne una violazione, laddove non adeguatamente motivata (cfr., anche da ultimo, Cassazione civile sez. lav., 19/02/2024, n.4313: «Non può esserci alcun automatismo tra riduzione dell'orario di lavoro e riduzione dell'anzianità di servizio da valutare ai fini delle progressioni economiche. Occorre invece verificare se, in base alle circostanze del caso concreto (tipo di mansioni svolte, modalità di svolgimento, ecc.), il rapporto proporzionale tra anzianità riconosciuta e ore di presenza al lavoro abbia un fondamento razionale oppure non rappresenti, piuttosto, una discriminazione in danno del lavoratore a tempo parziale. E l'onere della prova dei presupposti di fatto che determinano la razionalità, in tale contesto, del riproporzionamento è a carico del datore di lavoro (confermata la decisione dei giudici di appello secondo cui non è detto che - a parità di anzianità lavorativa - il lavoratore full-time abbia acquisito maggiore esperienza del lavoratore part-time, dipendendo tale preparazione da tante variabili, tra cui anche - ma non solo - la quantità di ore lavorative prestate nel medesimo periodo lavorativo; quantità di ore che tuttavia non assume una rilevanza determinante, essendo sicuramente più importante la qualità delle pratiche seguite dal lavoratore nel corso del rapporto)»).

Nel caso di specie, parte resistente non ha evidenziato alcuna ragione tesa a giustificare il differente trattamento, limitandosi a ripetere che «una maggiore durata della prestazione lavorativa comporta l'acquisizione di maggiore esperienza, sicché un trattamento equiparato fra dipendenti a tempo pieno e dipendenti part-time rispetto all'elemento dell'anzianità di servizio, apporterebbe un vantaggio ai secondi e una discriminazione a danno dei primi» e, dunque, propendendo proprio per quell'automatismo escluso dalla Suprema Corte.

C) Occorre, allora, valutare se questa discriminazione diretta, sicuramente sussistente (dagli ultimi dati, infatti, emerge, come evidenziato da parte resistente che *«alla data del 31/12/2021, i dipendenti in servizio sono 9.119. Alla medesima data, i lavoratori in part-time sono 360, di cui il 16,39% sono uomini e l'83,61% donne»*), possa anche integrare una discriminazione indiretta di genere, unico aspetto che pare essere azionato espressamente dalla parte ricorrente in ricorso e nelle conclusioni.

Come rilevato dalla difesa della parte resistente, secondo la giurisprudenza di legittimità, al fine di verificare se la violazione della parità di trattamento dei lavoratori in regime di tempo parziale comporti anche una discriminazione indiretta di genere, è necessario procedere in via comparativa su larga scala e così *«individuare, nell'ambito dei destinatari della disposizione, come sopra fissato: in quale percentuale dei lavoratori di sesso maschile vi erano soggetti colpiti (in quanto part time) o non colpiti (in quanto full time) dalla disposizione ed in quale percentuale delle lavoratrici di sesso femminile vi erano dipendenti colpite (part time) o non colpite (full time) dalla disposizione. 24. All'esito del raffronto tra le rispettive percentuali, l'effetto discriminatorio emergerebbe se i dipendenti part time colpiti dal criterio di selezione fossero costituiti in percentuale significativamente prevalente da donne. 25. In detta eventualità, spetterebbe al datore di lavoro provare la sussistenza della causa di giustificazione prevista dal D.Lgs. n. 198 del 2006, art. 25, comma 2, ovvero: che la disposizione adottata riguardava requisiti essenziali allo svolgimento della attività lavorativa; che essa rispondeva ad un obiettivo legittimo; che i mezzi impiegati per il suo conseguimento erano appropriati e necessari»* (così, Cassazione civile sez. lav., 29/07/2021, n.21801).

Nel caso di specie parte resistente ha prodotto una prima ipotesi di tabelle riassuntive (cfr., doc. 7, fasc. resistente) relative alla procedura del luglio 2022, dalle quali emerge che i partecipanti a detta procedura sarebbero stati 6.835 dipendenti, di cui 3.177 di genere femminile e 3.658 di genere maschile.

Ancora, 5.661 di questi risultano essere dipendente in regime di tempo pieno e 1.174 titolari di *part time*.

Dei primi (*full time*) il 40% circa è di genere femminile, mentre in relazione ai secondi, la percentuale del genere femminile sale circa al 75%.

Parte resistente, a questo punto, documenta che le percentuali dei vincitori della procedura non avrebbero particolari oscillazioni tra le due tipologie contrattuali, nel senso che sarebbero risultate vincitrici il 51,27% dei dipendenti di genere femminile in regime di *part time* e il 54,05% di quelli *full time*, nonché il 50,93% dei dipendenti di genere maschile a tempo parziale e il 50,04 di quelli a tempo pieno.

Da tale considerazione vorrebbe inferire la non discriminatorietà di genere della disposizione della determina di progressione, che non avrebbe avuto alcuna influenza in termini di pregiudizio per un genere piuttosto che un altro, se non per trascurabili punti percentuali.

Successivamente poi sono state depositate ulteriori tabelle, in base alle quali *«All'interno del gruppo dei lavoratori a tempo parziale, le donne vincitrici la progressione sono il 45,4527% delle partecipanti mentre gli uomini sono il 50% dei candidati. Avuto riguardo i lavoratori a tempo pieno le donne vincitrici la selezione sono il 57,89% delle candidate, gli uomini, invece, nonostante numericamente superiori, sono il 42,54% dei partecipanti»*.

In base a questi ultimi dati in relazione alla progressione del luglio 2022, tra i partecipanti in regime di tempo parziale le donne rappresentano oltre il 90%, mentre sono poco più del 50% tra la platea del tempo pieno, mentre i dati degli idonei avrebbero solo un oscillamento trascurabile, poi recuperato dalla successiva progressione del dicembre 2022.

D) La prospettiva non può essere condivisa.

Infatti, si è in presenza di una discriminazione indiretta tutte le volte in cui una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un accordo o un comportamento apparentemente neutri, mettono le persone appartenenti alle categorie tipizzate in una situazione di particolare svantaggio, a meno che non sussistano una finalità

legittima e il carattere di appropriatezza e necessità dei mezzi impiegati per conseguirla.

La discriminazione indiretta, in altre parole, si estrinseca non nel trattamento - che è lo stesso per tutti i lavoratori - quanto negli effetti, perché quello che rileva è solo la conseguenza del trattamento discriminatorio sul piano oggettivo, essendo, viceversa, del tutto irrilevante l'intento soggettivo dell'agente.

Se così è, non può avere una rilevanza reale il fatto che il rapporto tra candidati e vincitori rimanga il medesimo sia avendo riguardo ai dipendenti a tempo parziale che *full time*, dovendosi piuttosto indagare circa gli effetti oggettivi in termini di rapporto tra generi, nei quali si può annidare il rischio di discriminazione (cfr., Cassazione civile sez. lav., 19/02/2024, n.4313: «*Costituisce discriminazione indiretta, ai sensi dell'art. 25, comma 2, d.lgs. n. 198 del 2006, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che, pur non illecito o intrinsecamente discriminatorio, metta, di fatto, i lavoratori di un determinato sesso in posizione di particolare svantaggio rispetto a quelli dell'altro, rilevando, ai fini dell'applicazione della norma citata, il solo effetto discriminatorio finale sul piano della realtà sociale. (Nella specie, la S.C. ha affermato, in ragione dell'accertata preponderanza statistica delle donne tra i lavoratori in part time, che costituisce discriminazione indiretta ai fini delle progressioni economiche orizzontali, l'attribuzione di un punteggio ridotto ai lavoratori a tempo parziale, rispetto a quelli a tempo pieno*»).

In altre parole, la disposizione neutra in ordine alla parametrizzazione dell'esperienza professionale sul tempo lavoro, che di per sé abbiamo visto già operare una discriminazione diretta nei confronti dei lavoratori in regime di *part time* (cfr., ancora, Cassazione civile sez. lav., 19/02/2024, n.4313: «*Per quanto riguarda la discriminazione del lavoro a tempo parziale, non può essere condivisa l'affermazione della ricorrente secondo cui la ridotta valutazione di tale tipo di lavoro nel computo dell'anzianità di servizio rilevante ai fini della progressione economica sarebbe imposta dallo stesso art. 4 del D.Lgs. n. 61 del 2000, laddove esso dispone che "il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa". Infatti,*

quella disposizione riguarda soltanto la retribuzione del lavoratore a tempo parziale, che ovviamente non può essere uguale, ma deve essere proporzionata, a quella del lavoratore a tempo pieno. Qui, invece, è in discussione la valutazione del servizio pregresso al fine del giudizio sul merito comparativo per attribuire una progressione economica. E, in proposito, merita di essere qui ribadito ciò che questa Corte ha già avuto modo di statuire proprio con riguardo alla medesima selezione interna che è oggetto di causa anche nel presente processo: "l'obiettivo di apprezzare in misura puntuale l'esperienza di servizio è in sé legittimo. Occorre, tuttavia, rammentare, in relazione al giudizio di adeguatezza e necessità dei mezzi impiegati, che, come risulta da giurisprudenza costante della Corte di Giustizia, "l'affermazione secondo la quale sussiste un nesso particolare tra la durata di un'attività professionale e l'acquisizione di un certo livello di conoscenze o di esperienze non consente di elaborare criteri oggettivi ed estranei ad ogni discriminazione. Infatti, sebbene l'anzianità vada di pari passo con l'esperienza, l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto, segnatamente dalla relazione tra la natura della funzione esercitata e l'esperienza che l'esercizio di questa funzione apporta a un certo numero di ore di lavoro effettuate" (in termini: Corte di Giustizia, sent. 3 ottobre 2019 cit., punto 39)" (Cass. n. 21801/2021)», va poi ad incidere su una platea di destinatari che fa segnare un rapporto di almeno quattro a uno in favore del genere femminile, dunque con una percentuale di circa 83% con il 17% di genere maschile.

È proprio una situazione evidente, in linea con quelle rispetto alle quali la già più volte citata Cassazione civile sez. lav., 19/02/2024, n.4313 ha avuto modo di affermare che «Nel caso di specie, il giudice del merito è ricorso al dato statistico documentato della presenza di donne in stragrande maggioranza tra i dipendenti dell'Agenzia delle Entrate che chiedono di usufruire del part-time, per concludere che svalutare il part-time ai fini delle progressioni economiche orizzontali (ovverosia progressioni economiche non legate ad avanzamenti di carriera, ma comunque meritate, secondo parametri che includono anche l'anzianità di servizio) significa, nei fatti, penalizzare le donne rispetto agli uomini con riguardo a tali miglioramenti di trattamento economico. A conforto del buon fondamento del giudizio delle Corte d'Appello si può aggiungere che la preponderante presenza

di donne nella scelta per il lavoro a tempo parziale è da collegare al notorio dato sociale del tuttora prevalente loro impegno in ambito familiare e assistenziale, sicché la discriminazione nella progressione economica dei lavoratori part-time andrebbe a penalizzare indirettamente proprio quelle donne che già subiscono un condizionamento nell'accesso al mondo del lavoro».

Dalle considerazioni che precedono deriva che debba essere accertata la discriminazione diretta nei confronti dei lavoratori in *part time* e indiretta di genere operata da parte resistente per la progressione economica alla posizione F3, terza area, con la determina del 7.7.2022, in relazione al criterio di computo del punteggio per "esperienza di servizio maturata" voci A1, A2 e A3, con condanna della stessa Agenzia resistente ad inserire la ricorrente nella relativa graduatoria senza decurtazione di punteggio in conseguenza del tempo parziale, a far data dal 1.1.2021.

Sui premi di produzione

E) Come anticipato in precedenza, parte ricorrente chiede anche il riconoscimento dell'intero importo dei premi di produttività, decurtati dai periodi di astensione obbligatoria e facoltativa delle due maternità della lavoratrice e dal periodo di lavoro a tempo parziale.

In questo caso non vi sono i presupposti per accogliere le relative domande.

Infatti, notoriamente i premi di produttività da un lato conservano una natura prettamente retributiva e dall'altro sono funzionali a valorizzare una continuità di tipo quantitativo, trovando proprio in detto ultimo aspetto la loro caratterizzazione e *ratio* giustificatrice (cfr., ad esempio, Cassazione civile, sez. lav., 03/03/2014, n. 4911: «Non determina un'illegittima differenziazione di trattamento la clausola del contratto collettivo aziendale in base alla quale il premio di produttività non è corrisposto ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato per brevi periodi, trattandosi di emolumento destinato, per sua natura, a compensare un'attività lavorativa caratterizzata dal requisito della

continuità di impegno, indispensabile per la formazione, nell'anno precedente, della nota di qualifica del dipendente»).

Da quanto osservato, ne consegue che non vi sono ragioni per ritenere, in questo caso, la sussistenza di una discriminazione diretta dei lavori a tempo parziale, in quanto per questi è la stessa normativa di settore (sopra richiamata), a prevedere che il loro «trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa».

Il non riconoscimento di una discriminazione diretta non implica, in ogni modo, l'automatica caducazione anche di una possibile discriminazione di genere, rispetto alla quale, comunque, parte ricorrente, pur con il regime probatorio agevolato previsto in materia, avrebbe dovuto dimostrare che il fattore di rischio fosse sussistente e dipendesse proprio da ragioni non altrimenti verificabili (cfr., Cassazione civile sez. lav., 02/01/2020, n.1: «*Nei giudizi antidiscriminatori, i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729 c.c., bensì quelli speciali di cui all'art. 4 del d.lgs. 216 del 2003 (applicabile "ratione temporis"), che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente, prevedendo una "presunzione" di discriminazione indiretta per l'ipotesi in cui, specie nei casi di coinvolgimento di una pluralità di lavoratori, abbia difficoltà a dimostrare l'esistenza degli atti discriminatori; ne consegue che il lavoratore deve provare il fattore di rischio, e cioè il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, ed il datore di lavoro le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di appello che, applicando i criteri presuntivi ordinari, aveva addossato l'onere probatorio sul sindacato ricorrente senza tener conto che i trasferimenti, che avevano interessato il 6% degli addetti allo stabilimento, avessero tuttavia colpito per l'80% gli iscritti al sindacato medesimo)»).*

Ragionando diversamente, si verrebbe all'assurda conseguenza che, laddove uno dei due generi avesse una notevole maggioranza rispetto all'altro nei rapporti a tempo parziale, diverrebbe discriminatorio, per questo, la previsione di una retribuzione inferiore parametrata al minor orario di lavoro.

Sulla banca ore

F) Per quanto riguarda questa domanda, le pretese della ricorrente si fondano sul fatto che da luglio 2019 e fino a novembre 2022, l'Agenzia resistente avrebbe modificato il regime delle ore di straordinario svolte e autorizzate.

Prima di tale data (e dopo il novembre 2022), tanto il personale a tempo pieno che a tempo parziale potevano imputarle alla banca ore e usufruirne anche nell'anno di maturazione.

Nel periodo indicato, invece, solo per i dipendenti in *part time*, l'imputazione poteva avvenire solo a chiusura dell'anno, con possibilità di usufruire delle relative ore solo nell'anno successivo a quello di maturazione.

A causa di ciò, parte ricorrente sarebbe stata costretta ad utilizzare giorni di aspettativa non retribuita pur avendo 12 giorni già maturati in banca ore.

Secondo la difesa della resistente, la domanda sarebbe infondata, in quanto, in ogni modo, la lavoratrice avrebbe potuto utilizzare giorni di ferie che ancora aveva a disposizione, così evitando il pregiudizio lamentato.

Anche in questo caso, il trattamento differenziale va ad impattare senza alcuna ragione sui dipendenti a tempo parziale, mancando qualsiasi giustificazione da parte del datore di lavoro in ordine al diverso regime.

Peraltro, la considerazione che parte ricorrente avrebbe potuto utilizzare in alternativa ferie ancora da godere non può rappresentare un argomento idoneo, andando ad incidere, comunque, sulla libera determinazione del dipendente circa la possibilità di godere le ferie nei periodi scelti, in base alle esigenze aziendali e, in ogni modo, avrebbe soltanto spostato il problema ad una

decorrenza successiva, non potendo ritenersi che la ricorrente avrebbe potuto sapere che da novembre 2022 la disciplina interna sarebbe cambiata.

È documentato però, che i giorni utilizzabili sarebbero stati solo quattro e, dunque, la posta risarcitoria deve essere limitata a dette importo.

Sulle ulteriori domande risarcitorie

G) Per quanto concerne il risarcimento del danno non patrimoniale richiesto dalla ricorrente per le condotte discriminatorie del datore, mancano le allegazioni anche in via presuntiva, in ordine ai pregiudizi subiti dalla lavoratrice, ulteriori rispetto al mero impedimento alla progressione di tipo patrimoniale, con la conseguenza che non sarebbe possibile nemmeno procedere ad una valutazione equitativa, non risultando peraltro gli elementi necessari per ritenere che la cessazione della condotta discriminatoria accertata in questa sede abbia necessità di una sanzione ulteriore, considerando la natura datoriale e il fatto che parte di dette condotte sono già cessate per volontà della stessa Agenzia resistente (il riferimento è alla disciplina della banca ore).

Le medesime considerazioni possono essere spese nei confronti delle domande risarcitorie avanzate dall'Ufficio di Consigliere di Parità, rispetto alle quali manca completamente una specificazione in ordine alla compromissione concreta della sua attività rispetto alle condotte della parte resistente.

Nel caso di specie pare sufficiente per garantire la tutela degli interessi collettivi la pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Agenzia resistente.

Infine, visto l'accoglimento della domanda principale, resta assorbita ogni valutazione in ordine alla richiesta in via subordinata.

H) Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo, visto l'art. 429 c.p.c.,

A) accoglie in parte il ricorso e dichiara la discriminatorietà delle condotte della parte datoriale concretizzatesi nella determina del 7.7.2022, in relazione al criterio di computo del punteggio per "esperienza di servizio maturata" voci A1, A2 e A3 e nelle direttive sulla banca ore per i dipendenti in *part time* dal luglio 2019 al novembre 2022;

B) Ordina a parte resistente di cessare la condotta discriminatoria e condanna la stessa Agenzia resistente a inserire la ricorrente nella relativa graduatoria senza decurtazione di punteggio in conseguenza del tempo parziale, a far data dal 1.1.2021;

C) condanna parte resistente a pubblicare il presente provvedimento sul suo sito istituzionale;

D) condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite in favore della parte ricorrente e della terza intervenuta, liquidate, per la prima in complessivi euro 5.100,00 oltre spese generali, IVA e CAP, per la seconda in complessivi euro 3.000,00 oltre spese generali, IVA e CPA.

Bologna il 26/03/2024

Il Giudice

Leonardo Pucci