2011 ORIGINALE LAVORO 2011

N. Sent. 179
N. R.G. 670/09
N. Cron. 1644

15 FEB. 2011
15 FEB. 2011

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Firenze

Il Tribunale di Firenze, in funzione di Giudice del lavoro, in persona della dott.ssa Nicoletta Taiti ha emesso il seguente

DISPOSITIVO CON MOTIVAZIONE CONTESTUALE

nella causa iscritta al n. 670/2009 Rg

tra

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA' DELLA TOSCANA, in persona della Consigliera Avv. M. Capponi, con gli Avv.ti M. Bruni e I. Romoli

Ricorrenti

e

COMUNE DI FIRENZE, in persona Sindaco pt, con gli Avv.ti S. Peruzzi e A. Cappelletti

Resistente

Visto l'art 429 cpc, definitivamente pronunciando,

dichiara il carattere discriminatorio e illegittimo della condotta tenuta dal Comune di Firenze e ordina a parte resistente la cessazione di tale condotta;

ordina al Comune di Firenze di predisporre nel termine di sei mesi un piano di rimozione che consista: 1) nella individuazione di tutte le posizioni delle lavoratrici che possono essere discriminate dall'applicazione della clausola contrattuale 5.3.a del Contratto collettivo decentrato integrativo 15.3.2003 come interpretata dal Comune di Firenze, con comunicazione alle interessate della presente sentenza; 2) nell'adoperarsi con le OO.SS per la ricerca di intese atte a riprecisare i contenuti del Contratto integrativo sul punto;

condanna il Comune di Firenze al pagamento delle spese di lite che liquida in € 2.600,00, di cui € 1.200,00 per diritti, € 1.400,00 per onorario, oltre 12,5% per spese generali, oltre Iva e Cap come per legge, da distrarsi a favore delle procuratrici di parte ricorrente.

Firenze, 15.2.2011

Il Giudice

Dott.ssa Nicoletta Taiti

MOTIVAZIONE

Parte ricorrente ha proposto ricorso ex art 37, comma secondo, D.L.vo n. 198/2006 e ha chiesto che venisse accertata l'illegittimità del comportamento tenuto dal Comune di Firenze e la sussistenza di una discriminazione collettiva posta in essere, insistendo affinché fosse disposta la cessazione di detta condotta discriminatoria nonché affinché fosse ordinato un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, fissandone i criteri anche temporali, al fine della definizione ed attuazione del piano secondo giustizia, comprendendo in tale piano l'individuazione da parte del Comune delle lavoratrici lese dal comportamento discriminatorio e disponendo che venisse loro comunicata la sussistenza della presente azione, con ogni consequenziale pronuncia di ragione o di legge. Vinte le spese di lite, da distrarsi a favore delle sue procuratrici.

Si è costituito il Comune di Firenze che, in via preliminare, ha insistito per l'integrazione del contraddittorio con le rappresentanze sindacali aziendali ed art 102 cpc; nel merito, per il rigetto del ricorso stante l'infondatezza. Vinte le spese.

La questione controversa verte sul significato da attribuire alla clausola contrattuale di cui al punto 5.3.a del Contratto collettivo decentrato integrativo 15.3.2003, secondo cui il premio di cui alla lettera b del punto 5.1., (pari al 70% in relazione agli obiettivi aziendali) "*.....compete al personale assunto a tempo indeterminato che abbia almeno 70 giorni di presenza effettiva in servizio .....Le assenze dal servizio effettuate per le motivazioni sotto elencate non comportano la decurtazione del premio..... congedo di maternità/paternità (già astensione obbligatoria) e interdizione anticipata ai sensi del D.l.vo n. 151/2001.....*".

In sostanza, va chiarito se, per avere diritto al premio, la lavoratrice debba avere sempre e comunque i 70 giorni di presenza in servizio, anche per l'ipotesi in cui sia in astensione obbligatoria o in interdizione anticipata; oppure tale requisito non sia necessario dal momento che la norma prevede una elencazione di casi in cui, per la tipologia di assenza, il premio sarebbe comunque dovuto.

Dalle informazioni assunte presso i coordinatori della CGIL del Comune di Firenze e della CGIL della Regione Toscana, si evince che il comma 1 di tale articolo (presenza in servizio di almeno 70 giorni) era stato pensato nell'intenzione delle parti di evitare che il premio venisse erogato anche a dipendenti assunti con pochi giorni di servizio, non certo per escludere dal premio le lavoratrici madri. Tuttavia tale norma, così articolata, aveva in pratica comportato delle serie ricadute nei confronti delle lavoratrici madri, potendosi vanificare le tutele previste dalla legislazione nazionale ed europea in materia di maternità (scopo che non era certo nelle intenzioni del Sindacato, per come riferito dalla CGIL Regione Toscana).

L'interpretazione offerta dalla parte sindacale induce dunque a ritenere che le parti contraenti avevano avuto una determinata finalità nell'elaborazione della disposizione di cui al primo comma, che non si erano posto un problema di coordinamento tra il primo e il quarto comma della disposizione citata (vale a dire se, nel caso dell'astensione di cui al comma quarto, sarebbe stato necessario comunque avere i 70 giorni di servizio); problema che poi si è invece evidenziato nell'applicazione pratica della normativa. Tale coordinamento in realtà avrebbe ben potuto essere risolto, dando al comma quarto un tenore più specifico, ad es. precisando che le assenze per quelle causali non avrebbe comportato "comunque" la decurtazione (inciso che avrebbe resa chiara la volontà di escludere le lavoratrici madri dalla decurtazione a prescindere dalla presenza o meno dei 70 giorni di servizio).

Nel concreto, tuttavia, deve ritenersi che l'interpretazione della norma contrattuale come voluta dal Comune di Firenze confligge con la normativa in materia a tutela della maternità, in particolare con l'art 22 del D.l.vo n. 151/2001, che impone di considerare i periodi di astensione come attività lavorativa a tutti gli effetti economici.

La condotta dell'Amministrazione conseguentemente attua una discriminazione indiretta ex art 25 del D.l.vo n. 198/2006, verificandosi tale discriminazione quando "*.....una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo ed i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari*" . Nel caso di specie, appare evidente che la discriminazione economica verrebbe ad attuarsi sia rispetto ai colleghi maschi sia rispetto alle colleghe non in stato di gravidanza.

Pertanto, va dichiarato il carattere discriminatorio e illegittimo della condotta del Comune di Firenze, con conseguente ordine alla medesima parte di cessazione di tale condotta.

Deve inoltre ordinarsi a parte resistente la predisposizione da parte del Comune di un piano di rimozione che consista: 1) nella individuazione di tutte le posizioni delle lavoratrici che si trovano in situazioni analoghe a quelle di Anna Teglia e che possono essere discriminate dall'applicazione di tale clausola contrattuale come interpretata dal Comune di Firenze, con comunicazione alle interessate della presente sentenza; 2) nell'adoperarsi con le OO.SS per la ricerca di intese atte a riprecisare i contenuti del Contratto integrativo sul punto. Piano da attuarsi nel termine di sei mesi, termine ritenuto congruo in relazione alla situazione di fatto e alla necessità di individuare le lavoratrici in tali situazioni.

Ne consegue la pronuncia di cui al dispositivo, con spese di lite a carico del Comune di Firenze, soccombente.

Firenze, 15.2.2011

IL CANCELLIERE
Vincenza Rosalba D'Oric

Il Giudice

Dott.ssa Nicoletta Taiti

DEPOSITATO IN CANCELLERIA
IL 15 FEB. 2011
IL CANCELLIERE
Vincenza Rosalba D'Oric