

Tribunale sez. lav. - Ferrara, 10 GENNAIO 2020, n. 2

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI FERRARA
SEZIONE LAVORO

in persona della dott.ssa Alessandra De Curtis, giudice del lavoro, all'udienza di discussione del 10/01/2020, ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE

nella causa n. 452/2019 R.G. promossa

DA

I.N.P.S. (C.F. --omissis--), rappresentato e difeso dall'Avv. GIROTTI MARCO per procura come in atti;

RICORRENTE

CONTRO

Ma.An. (C.F. --omissis--) rappresentata e difesa dall'Avv. MARTUCCI ANDREA MARIO per procura come in atti;

RESISTENTE

CONCLUSIONI DELLE PARTI: si richiamano le conclusioni di cui agli atti introduttivi.

MOTIVAZIONE

1. Con ricorso depositato il 17/10/2019 l'INPS ha proposto opposizione avverso il decreto emesso dal Tribunale di Ferrara in data 2.10.2019 (dep. il 3.10.2019), ai sensi degli artt. 25 e 38 commi 1° e 2° D. L.vo n. 198/2006, con il quale è stato dichiarato discriminatorio in ragione dello stato di gravidanza o di maternità il comportamento tenuto dall'ente, costituito dall'erogazione alla resistente Ma. Ma., dipendente con qualifica di assistente di volo di Alitalia S.p.A., dell'indennità di maternità in misura inferiore al dovuto a causa del mancato computo dell'indennità di volo in misura intera nel calcolo della retribuzione media globale, ed è stata ordinata la cessazione del comportamento; con conseguente condanna dell'INPS a corrispondere alla ricorrente la somma di E 17.945,41 oltre agli interessi legali dal pagamento delle singole rate al saldo.

Secondo l'ente previdenziale la liquidazione della prestazione in misura inferiore a quella ritenuta dovuta non poteva certamente essere qualificata come condotta discriminatoria "in ragione dello stato di gravidanza o di maternità", giudicata tale solo a posteriori, dopo che la odierna resistente aveva già percepito l'indennità senza sollevare alcuna critica, quantificata secondo un criterio interpretativo del calcolo della retribuzione media globale che solo in un momento successivo era stato ritenuto non corretto dalla Suprema Corte con la pronuncia n. 11414/2018.

Tale sopraggiunto mutamento interpretativo di norme di non facile lettura - ha soggiunto la parte opponente - costituisce circostanza usuale e quasi quotidiana nel mondo della previdenza, sicché la corresponsione in misura inferiore del trattamento economico in base ad un criterio di calcolo meno favorevole e ritenuto a posteriori non corretto, non consente di esperire un'azione per comportamento discriminatorio di genere, potendo tutt'al più dare luogo ad un'ordinaria azione previdenziale.

Il ricorrente ha quindi concluso chiedendo, in riforma del decreto impugnato, di accertare e dichiarare che nella fattispecie non sussistono i presupposti previsti dagli artt. 25 e 38 D. Lgs. n. 198/2006, con conseguente reiezione di ogni pretesa della lavoratrice nei confronti dell'Istituto.

2. Costituitasi in giudizio, Ma. Ma. ha resistito alla proposta opposizione, richiamando le fonti comunitarie (direttiva 2006/54) e di diritto interno (artt. 25 e 28 D. Lgs. n. 198/2006) in materia di tutela contro le discriminazioni di genere, nonché gli articoli di legge posti a fondamento del corretto calcolo dell'indennità (artt. 22 e 23 D. Lgs. n. 151/2001), oltre che, in buon sostanza, il contenuto decreto opposto.

Ha sostenuto che l'illegittima decurtazione dell'indennità di maternità finiva per non garantire alla madre il tenore di vita analogo a quello goduto in precedenza, potenzialmente compromettendo lo svolgimento delle funzioni familiari e genitoriali e sostenendo che in materia di discriminazione in ragione di gravidanza o maternità non rileva l'assenza di un termine di comparazione e la tutela viene riconosciuta a prescindere dalla sussistenza di una volontà illecita del soggetto agente.

Ha pertanto concluso chiedendo il rigetto dell'opposizione.

3. All'odierna udienza la causa, dopo essere stata discussa, viene decisa sulla base delle seguenti considerazioni, senza necessità di istruttoria previo esame dei documenti in atti, trattandosi di questione di diritto.

4. Va in primo luogo osservato che l'opposizione si concentra unicamente sulla ritenuta erronea qualificazione come discriminatoria della corresponsione del trattamento di maternità in misura inferiore al dovuto a causa del mancato computo dell'indennità di volo in misura intera nel calcolo della retribuzione media globale.

Deve pertanto rilevarsi che non sono oggetto di discussione in questa sede né la qualificazione dell'azione ai sensi dell'art. 38 D. Lgs n. 198/2006 (azione di accertamento della condotta discriminatoria e conseguente condanna al risarcimento del danno commisurato alla parte di indennità non corrisposta) né il criterio di calcolo indicato come corretto dal giudice di prime cure sulla base della pronuncia della Suprema Corte di Cassazione sez. lav., 11/05/2018 n. 11414.

Le statuizioni su tali aspetti devono pertanto ritenersi ormai definitivamente acquisite al processo.

5. Tanto premesso, venendo al merito della questione dedotta, occorre ancora una volta richiamare le fonti già citate nel decreto opposto.

Il considerando 23 della direttiva 2006/54 così recita:

"(23) Dalla giurisprudenza della Corte di giustizia risulta chiaramente che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso. Pertanto, occorre includere esplicitamente tale trattamento nella presente direttiva.

Inoltre, secondo l'art. 2, paragrafo 2, lettera c), di detta direttiva la discriminazione comprende:

c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE (del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (GU 1992, L 348, pag. 1))".

L'art. 25 del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 , Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, prevede:

"1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. (48)

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, 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 particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti".

Non v'è dubbio circa la portata estensiva delle disposizioni sopra richiamate, alla luce del loro tenore letterale e della ratio ad esse sottesa, essendo norme volte a tutelare beni di natura primaria (per quanto riguarda il comma 2 bis, la maternità, famiglia, le funzioni genitoriali).

È dunque irrilevante l'intento dell'autore dell'atto o comportamento, tant'è che la discriminazione potrebbe derivare anche dalla semplice applicazione di regole di un contratto collettivo e persino da norme di legge.

Del resto, la nozione oggettiva di discriminazione, che prescinde dalla volontà dell'agente, è già stata accolta dalla giurisprudenza di legittimità con l'importante pronuncia Cass. Sez. L, Sentenza n. 6575 del 05/04/2016, secondo la quale la discriminazione, diversamente dal motivo illecito, opera obiettivamente in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro (il caso verteva in materia di licenziamento).

Si evince inoltre chiaramente dalla lettura del comma 1° dell'art. 25, in particolare dall'uso nell'articolo della congiunzione testuale con portata aggiuntiva "e comunque", che la comparazione con altra lavoratrice o lavoratore in situazione analoga è solo una delle modalità con le quali può manifestarsi la discriminazione di genere.

Sotto tale profilo è dunque condivisibile l'assunto sostenuto dal giudice di prime cure - il quale trova sostegno anche nel precedente conforme del Tribunale di Firenze del 6.2.3014 (R.G. n. 3859/2011) in atti - secondo cui "non rileva, nel caso di tratti di discriminazione per il fattore maternità, l'assenza di un termine di comparazione. Lo stato di maternità è infatti biologicamente connesso ad una condizione di genere, di talché non è necessario perché sussista la discriminazione che vi siano soggetti nella stessa condizione favoriti, essendo sufficiente un trattamento deteriore in assoluto ovvero che determini la compressione o la negazione di un diritto in ragione della condizione di madre".

Dunque, il legislatore non pone limite alcuno circa la natura delle condotte che possono configurare comportamento discriminatorio, ben potendo trattarsi anche di un trattamento economico di natura previdenziale riconosciuto in misura inferiore al dovuto, laddove di esso sia titolare la lavoratrice in maternità.

Nel caso di specie, come ha sostenuto la Corte di Cassazione nella pronuncia n. 11414/2018, per interpretare le norme sul calcolo dell'indennità di maternità occorre tenere presente gli artt. 30,31 e 37 Cost., privilegiando il criterio del maggior mantenimento possibile del livello retributivo immediatamente precedente al congedo per garantire al genitore un tenore di vita analogo a quello goduto in precedenza. Ciò in quanto il congedo di maternità e la relativa indennità sono posti a protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza ed alla protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto, onde evitare che queste relazioni siano turbate dal cumulo degli oneri derivanti dal contemporaneo svolgimento di un'attività lavorativa.

Si evidenzia sul punto che la Direttiva 19/10/1992, n. 92/85/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in

periodo di allattamento prevede tra i considerando che le misure di organizzazione del lavoro a scopo di protezione della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento nonché le disposizioni concernenti il congedo di maternità "non avrebbe(ro) un effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento dei diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata".

Sicché le donne che fruiscono di un congedo di maternità previsto dalla normativa nazionale si trovano in una specifica situazione che implica che venga loro concessa una tutela speciale, seppure non comparabile rispetto alla posizione di un uomo o di una donna effettivamente presenti sul posto di lavoro.

Alla luce di quanto sin qui osservato si deve ritenere che, contrariamente a quanto sembra sostenere l'INPS, le espressioni "in ragione di" o "in relazione a" utilizzate nelle disposizioni normative antidiscriminatorie sopra richiamate non indicano affatto una connessione tra l'atto/comportamento ed il trattamento deteriore sotto il profilo soggettivo e finalistico, non sottintendono cioè l'esistenza di un motivo illecito discriminatorio, ma riconnettono la discriminazione, in senso più ampio, anche al caso in cui il trattamento deteriore finisca per comprimere un diritto riconosciuto a causa della maternità o della gravidanza (in questo caso alla indennità di maternità calcolata nella sua interezza).

6. Il ricorso in opposizione deve pertanto essere rigettato con conseguente conferma del decreto opposto.

Le spese di lite seguono la soccombenza ex art. 91 c.p.c. e vengono liquidate come in dispositivo, sulla base dei valori minimi stabiliti dal D.M. Giustizia 55/2014, tenuto conto della modesta attività processuale espletata nella presente fase, del valore e della natura documentale della controversia, concernente un'unica questione di diritto.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, rigetta il ricorso in opposizione proposto dall'INPS e conferma integralmente il decreto opposto emesso da questo Tribunale con provvedimento del 2 ottobre 2019 (dep. il 3 ottobre 2019) nel procedimento n. 313/2019 R.G..

Condanna altresì l'INPS a rifondere a Ma. Ma. le spese di lite della presente fase che liquida in complessivi E 2.008,00 oltre al 15% sul compenso per spese forfetarie ed oltre ad I.V.A. e C.P.A. come per legge, da distrarsi in favore del procuratore Avv. Andrea Mario Martucci, dichiaratosi antistatario.

Così deciso in Ferrara il 10/01/2020

Depositata in Cancelleria il 10/01/2020