



R.G. N. 17/2017

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

LA CORTE D'APPELLO DI VENEZIA - Sezione Lavoro

Composta dai Magistrati:

Dr. Roberto Santoro

Presidente

Dr. Umberto Dosi

Consigliere Rel.

Dr.ssa Annalisa Multari

Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa in appello con ricorso depositato in data 5.1.2017

da

A. SPA [omissis]

-appellante -

contro

P. M. [omissis]

-appellata-

OGGETTO: riforma della sentenza n. 336/2016 del Giudice del lavoro del Tribunale di Venezia.

IN PUNTO: computabilità periodi di assenza per congedo maternità/parentale ai fini della progressione di carriera.

Conclusioni per l'appellante:

“Piaccia a codesta Ecc.ma Corte di Appello accogliere il presente appello e, in riforma della sentenza impugnata, così provvedere:

- in via pregiudiziale e/o preliminare, dichiarare inammissibile il ricorso introduttivo del primo grado di giudizio;*
- in via principale, rigettare tutte le domande formulate da controparte*

nel ricorso introduttivo del primo grado di giudizio in quanto infondate sia in fatto che in diritto;

- condannare controparte al pagamento di spese e competenze professionali del doppio grado di giudizio.

Conclusioni per la parte appellata:

Nel merito:

rigettarsi l'appello proposto da A. spa e per l'effetto confermarsi integralmente la statuizione di primo grado del Giudice del Lavoro del Tribunale di Venezia impugnata;

Con vittoria di spese, rimborso forfetario spese generali del 15% e competenze professionali come per legge, con distrazione in favore del sottoscritto procuratore che ha anticipato i primi e non riscosso i secondi.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso di primo grado la ricorrente P. M. esponeva:

-di avere lavorato dal 2005 alle dipendenze della società resistente A. spa presso [omissis], con mansioni di agente di rampa/addetta ad assistenza passeggeri;

-di esser stata inquadrata, inizialmente, al livello 6° del CCNL di categoria, dal 10 dicembre 2007 al 5° livello e, dall' 1 febbraio 2012, al 4° livello;

-di essersi assentata dal lavoro per congedo di maternità dall' [omissis] al [omissis] e per congedo parentale dal [omissis] al [omissis] e per [omissis];

-di esser stata discriminata dalla società resistente che non le aveva conteggiato, ai fini dell'acquisizione del 4° livello, a cui avrebbe avuto contrattualmente diritto sin dall'1.11.2010, i periodi di congedo di maternità ed altresì di congedo parentale.

Chiedeva all'adito Tribunale di accertare il diritto della ricorrente a vedersi computati i periodi di assenza per congedo di maternità e congedo parentale ai fini della progressione di carriera;

conseguentemente, di accertare la natura discriminatoria e/o illegittima della mancata attribuzione in favore della ricorrente della qualifica di Impiegato di 4° livello ai sensi della contrattazione collettiva per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali a decorrere dal 1° novembre 2010 ovvero dalla diversa data, antecedente o successiva, ritenuta di equa e di giustizia; per l'effetto, anche al fine della rimozione degli effetti di natura discriminatoria, accertare e dichiarare il diritto della ricorrente all'inquadramento al 4° livello impiegatizio a decorrere dal 1° novembre 2010 ovvero dalla diversa data, anche antecedente, ritenuta equa e di giustizia, ai sensi delle disposizioni della disciplina della contrattazione collettiva per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali richiamata in atti; conseguentemente condannare la società convenuta al pagamento delle relative differenze retributive, da quantificarsi in separato giudizio, oltre alla regolarizzazione contributiva/previdenziale del rapporto di lavoro.

Costituendosi, la società A. spa chiedeva il rigetto del ricorso.

Con sentenza n. 336/2016 del 4.5.2016 il Tribunale, in accoglimento del ricorso, accertata la natura discriminatoria della mancata attribuzione alla sig.ra P. del 4° livello impiegatizio CCNL personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali a decorrere dall'1.11.2010, ha accertato il diritto della lavoratrice a detto inquadramento con la decorrenza indicata, ed ha condannato la società al pagamento delle conseguenti differenze retributive ed alla rifusione delle spese di lite liquidate.

Il Tribunale ha fondato il proprio convincimento sulla base delle seguenti argomentazioni:

- a) la contrattazione collettiva (art. H2 CCNL), nell'individuare i periodi di attestazione per il passaggio da un livello di inquadramento all'altro, fa solo apparentemente riferimento a periodi di "*effettivo servizio*" nel livello precedente, trattandosi in realtà di periodi di "*mero servizio*";
- b) una diversa lettura della norma contrattual-collettiva si rivelerebbe

discriminatoria, in quanto finirebbe per limitare e rallentare la carriera di una donna rispetto a quella di un uomo e delle altre donne che non hanno figli, in ragione della propria maternità, senza alcuna giustificazione, in violazione della normativa comunitaria;

c) la discriminatorietà del comportamento tenuto dalla A. è dimostrata altresì dalla documentazione in atti, da cui risulta che vi sono stati lavoratori, assenti per malattia, per i quali tali assenze sono state computate da A. ai fini del servizio per la progressione di carriera, laddove la giustificazione addotta dall'azienda che si tratterebbe di pochi giorni rende ancor più evanescente ed arbitrario il comportamento datoriale.

Avverso la predetta sentenza ha proposto appello A. spa, chiedendone la riforma sulla base dei seguenti motivi di gravame.

*

Con il **primo motivo di appello** (*“Sull’erronea interpretazione della norma contrattual-collettiva”*), l’appellante censura l’impugnata sentenza per avere il Tribunale erroneamente ritenuto che la norma contrattual- collettiva che prevede il decorso di determinati periodi di attestazione ai fini del passaggio di livello (dal sesto al quinto, e poi, dal quinto al quarto) va interpretata computando la mera anzianità di servizio e non l’effettivo espletamento della prestazione lavorativa, sicché secondo il Tribunale l’azienda avrebbe errato nell’escludere dal calcolo i periodi di assenza della sig.ra P. per maternità e congedo parentale (che sono pari a 16 mesi circa).

Deduce che ai sensi del C.C.N.L. per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell’8.07.2010, art. H2, *“I livelli sono definiti dalle declaratorie - di seguito riportate al successivo punto 4 - intese come espressioni dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze professionali, responsabilità e autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata dalle esemplificazioni proprie di*

ciascun livello. Tali esemplificazioni sono inserite nel livello massimo di attestazione previsto per la relativa posizione di lavoro, raggiungibile secondo le modalità ed i tempi specificamente indicati al successivo punto 5, in riconoscimento dell'esperienza e/o della completa autonomia di esecuzione che si conviene gli interessati abbiano progressivamente acquisito nel corso del relativo servizio effettuato nei diversi livelli in cui è collocata la specifica posizione e nei quali questa si intende convenzionalmente esemplificata (...)”. Con particolare riferimento alla figura lavorativa della lavoratrice (addetto di scalo), la contrattazione collettiva ha previsto che *“La posizione di lavoro è collocata su tre livelli: 6°-5°-4°. Il lavoratore sarà inizialmente assegnato al livello 6° e, dopo 18 mesi di servizio, al livello 5°, per poi conseguire, **dopo ulteriori 24 mesi di servizio**, il livello 4°”.*

Deduce che le parti collettive hanno valutato in 24 mesi di effettivo servizio nel 5° livello il periodo di tempo necessario alla progressiva acquisizione dell'esperienza e della completa autonomia esecutiva perché un lavoratore possa vedersi riconosciuto il 4° livello.

Afferma che la norma contrattual-collettiva è chiarissima nel far riferimento al “servizio effettuato” dal lavoratore nei vari livelli in cui è collocata la sua posizione lavorativa.

Deduce che la *ratio* delle declaratorie dei livelli 6, 5 e 4 (e l’inquadramento della posizione di addetto di scalo nei medesimi livelli in funzione dei mesi di effettivo servizio espletati) è quella di contemplare la crescita professionale del lavoratore in relazione all’esperienza ed alle capacità acquisite nel corso del tempo. Aggiunge che il percorso di crescita della professionalità del dipendente può avvenire esclusivamente attraverso l’effettivo espletamento del servizio e giammai con la mera maturazione dell’anzianità lavorativa (qualora ad essa non corrisponda il materiale svolgimento delle mansioni assegnate).

Afferma che non è neppure condivisibile l’assunto del Giudice di prime cure secondo cui nel contratto collettivo applicabile al caso di specie non vengono richiesti, ai fini del decorso del periodo di attestazione, i

“*particolari requisiti*” previsti dal D.lgs. n. 151/2001, che all’art. 22, comma 5, con riferimento ai congedi per maternità, prevede quanto segue: “*Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti*”; evidenza che se davvero la contrattazione collettiva non avesse voluto limitare il decorso del periodo di attestazione all’effettivo espletamento dell’attività lavorativa, avrebbe fatto riferimento all’anzianità di servizio, ma tale terminologia non è stata invece utilizzata nel CCNL, e ciò è perfettamente coerente con le altre disposizioni e, in particolare, con le declaratorie che fanno riferimento alla “*esperienza*” ed alla “*pratica specifica*” nella mansione svolta.

*

Con il **secondo motivo di appello** (“*Sulla discriminazione quale conseguenza dell’interpretazione della norma contrattual-collettiva in senso favorevole all’azienda*”), , la parte appellante censura la decisione del Tribunale laddove ha ritenuto che una diversa interpretazione della predetta norma contrattual-collettiva determinerebbe una discriminazione in danno delle lavoratrici- madri, che vedrebbero rallentata la loro progressione di carriera in conseguenza della maternità.

Richiama sul punto l’art. 22 comma 5° del D. Lgs. n. 151/2001 che, con riferimento ai periodi di congedo per maternità ed alla loro incidenza sulla progressione di carriera, precisa che “*Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti*”.

Evidenza come il legislatore abbia quindi autorizzato la contrattazione collettiva a prevedere l’esistenza di determinati presupposti ai fini della progressione di carriera dei dipendenti; ne deriva che il contratto collettivo applicabile alla vicenda per cui è causa, nella sua corretta interpretazione come chiarita nel precedente

motivo di gravame, assume forza di legge per effetto del richiamo contenuto nel D.lgs. n. 151/2001, ragion per cui l'applicazione delle disposizioni contrattual-collettive oggetto d'indagine non potrà in alcun caso portare al compimento di atti di gestione del rapporto di lavoro qualificabili come discriminatori.

Ribadisce che le statuizioni contenute nel contratto collettivo prevedono che tutti i periodi "non lavorati" - e, quindi, non soltanto quelli per congedi di maternità e parentali ma anche le assenze per malattia - non possono ritenersi idonei, in mancanza dell'effettivo espletamento del servizio, all'acquisizione dell'esperienza e della professionalità richieste dalla contrattazione collettiva.

Afferma che i richiami all'ordinamento comunitario contenuti nella sentenza non sono

pertinenti e, comunque, sono stati valutati in maniera errata dal Giudice di prime cure (*"Com'è noto, infatti, le direttive comunitarie sulla discriminazione fondata sul sesso sono state recepite nel nostro ordinamento con l'introduzione del codice delle pari opportunità. Trattandosi, quindi, di direttive non self-executing, lo Stato italiano deve ritenersi vincolato solo con riferimento all'obiettivo da raggiungere avendo facoltà di individuare il mezzo ritenuto più opportuno per il conseguimento della finalità perseguita"*).

*

Con il **terzo motivo di appello** (*"Sul raffronto con le assenze per malattia di altri lavoratori"*), l'appellante censura la decisione del Tribunale laddove ha erroneamente ritenuto che la discriminatorietà del comportamento tenuto dall'azienda fosse ancor più evidente dal computo, comprovato dalla documentazione in atti, delle assenze per malattia di altri dipendenti ai fini della progressione in carriera.

Deduce che i periodi di congedo maturati dall'appellata non sono in alcun modo comparabili con le singole assenze per malattia di altri dipendenti (che l'azienda invece ha calcolato nel periodo di attestazione); non può dubitarsi infatti che *"mentre un'assenza*

protrattasi per pochi giorni non può avere alcuna incidenza ai fini dell'acquisizione dell'esperienza e dell'autonomia previste dalla contrattazione collettiva, al contrario, lei assenze che perdurano per mesi e mesi (o, come nella vicenda in esame, per un anno e mezzo circa!) non sono idonee all'acquisizione dei requisiti richiesti per il conseguimento del livello di inquadramento superiore". Diversamente opinando, "si arriverebbe a determinare un'ingiusta disparità di trattamento nei confronti dei lavoratori che hanno prestato attività lavorativa per tutto il periodo di attestazione, salvo sporadiche assenze".

Si è costituita in grado di appello la ricorrente P. M., resistendo e chiedendo il rigetto del gravame.

La causa in grado di appello è stata decisa come da separato dispositivo di sentenza allegato agli atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello è infondato e va rigettato.

*

L'art. 22 del T.U. 151/2001, ai commi 3°, 4° e 5°, così recita:

- 3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.*
- 4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.*
- 5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non*

richiedano a tale scopo particolari requisiti.

*

Rileva la Corte che la contrattazione collettiva non richiede l'effettiva presenza in servizio del lavoratore quale presupposto per il decorso dei periodi di attestazione, ai fini della progressione nella carriera.

In particolare, **l'art. H2 del CCNL 8.7.2010** citato, nello stabilire i diversi livelli di inquadramento e le varie progressioni temporali secondo le scansioni temporali previste dai vari periodi di attestazione, non prevede la necessità della presenza effettiva del lavoratore, limitandosi a valorizzare il mero decorso del tempo quale criterio presuntivo convenzionale circa l'avvenuto raggiungimento della professionalità richiesta per il superiore livell.;

Inoltre, **l'art. 23 del CCNL 8.7.2010** relativo alla “*Tutela della maternità*”, ai commi 4° e 9°, conferma che l'assenza collegata alla gravidanza, alla maternità ed al periodo di congedo parentale debba essere computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Va altresì richiamata la **sentenza n. 595 del 6.3.2014 della Corte di Giustizia**, che pronunciandosi sulla compatibilità con la direttiva 2006/54/CE (riguardante l'attuazione del principio di pari opportunità e di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego), ha affermato:

“Le disposizioni di attuazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, contenute nell'art. 14, § 1, lett. c), della direttiva 2006/54 e nell'art. 15 della stessa direttiva sono sufficientemente chiare, precise e incondizionate da poter produrre un effetto diretto. Esse rilevano rispettivamente l'esclusione in via generale ed in termini inequivocabili di qualsiasi discriminazione basata sul sesso e prevedono che alla fine del periodo di congedo per maternità la donna abbia diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza”.

L'art. 15 della direttiva prescrive appunto che *“alla fine del periodo di congedo di maternità la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero svettati durante la sua assenza”*.

La Corte di giustizia ha confermato che gli articoli della direttiva citati vietano qualsiasi tipo di trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ivi compresi *“l'accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di orientamento professionale, formazione, perfezionamento e riqualificazione professionali, nonché l'esperienza professionale, le condizioni di occupazione e di lavoro”*.

Alla luce delle considerazioni tutte che precedono, è corretta la motivazione del Giudice di prime cure, che ha riconosciuto il diritto della P. di essere considerata a tutti gli effetti presente in servizio -ai fini della progressione in carriera- nei periodi di assenza per maternità/congedo parentale.

*

L'illegittimità della condotta di A. spa trova ulteriore conferma nella circostanza (pacifica e non contestata in causa) che la società ha trattato in modo diverso i tipi di assenze, atteso che solo le assenze per maternità (e non quelle per malattia) non sono state valutate da A. ai fini della progressione nella carriera.

Ciò conferma che, diversamente da quanto asserito dalla società appellante, non sussiste alcuna disposizione contrattuale in base alla quale i periodi di attestazione necessari per il conseguimento del superiore inquadramento sarebbero solo quelli effettivamente lavorati.

In conclusione, l'appello deve essere respinto.

Le spese di lite del presente grado, in dispositivo liquidate facendo applicazione dei criteri previsti dal D.M. 55/2014, seguono la soccombenza.

Al riguardo, si dà atto che per mero refuso è stata omessa al punto 2) del dispositivo di sentenza la pronuncia di distrazione delle spese (regolarmente formulata nella memoria difensiva di parte appellata), ed in tal senso va emendato il predetto capo di sentenza.

Per il rigetto integrale dell'appello, deve darsi atto che sussistono le condizioni oggettive richieste dall'art. 13, comma 1- quater del d.p.r. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato, salva la verifica del requisito soggettivo di esenzione da parte di chi di competenza.

Infatti, l' art. 1, comma 17 della legge 24 dicembre 2012, n. 228 del 2012 ha integrato l'art. 13 del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, aggiungendovi il comma 1 quater, nel cui testo è previsto solo che “ Il giudice dà atto nel provvedimento della sussistenza dei presupposti di cui al periodo precedente” , vale a dire rigetto integrale o dichiarazione d'inammissibilità o improcedibilità dell'impugnazione, anche incidentale.

Per l'inserimento della norma del 2012 nell'articolo che disciplina il contributo unificato anche il raddoppio dello stesso non può essere equiparato a una sanzione pecuniaria da comminarsi dal Giudice, ma ha la stessa natura di tributo (per tale conclusione cfr. Cass. S.U. n. 9938 dell' 8.5.2014, richiamata anche nella nota nr. 19920/U del Min. Giustizia, Dip. Aff. Giustizia, Dir. Gen. Giust. Civ.).

Ne deriva, pertanto, che l'entità del contributo e eventuali condizioni reddituali e/o soggettive di esonero sono questioni che esorbitano dalla giurisdizione del giudice civile e non devono essere disaminate in questa sede.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, rigettata ogni diversa istanza, eccezione e deduzione, così decide:

- 1) Rigetta l'appello;
- 2) Condanna la società appellante a rifondere alla parte appellata le spese di lite del presente grado di giudizio, liquidate in **€ 6.615,00** per compensi professionali oltre € 20,00 per spese, oltre rimborso forfetario spese generali ex lege, IVA e CPA;

Venezia 23.11.2017.

Il Consigliere estensore
dott. Umberto Dosi

Il Presidente
dott. Roberto Santoro