



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO**

In persona del Giudice dott.ssa Aurora Filicetti ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile del lavoro iscritta al n.470/2016 R.G.L. promossa da:

S.M, A.R., S.S., N.G. e M.M.

ass. avv. MIRELLA CAFFARATTI e avv. ARIANNA CARLOTTA ENRICHENS

- PARTE RICORRENTE -

C O N T R O

..... **SPA**

avv. DIEGO DIRUTIGLIANO e avv. LUCA ROPOLO

E IN CONTRADDITTORIO CON

- PARTE CONVENUTA -

CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE PIEMONTE

ass. avv. MIRELLA CAFFARATTI

Oggetto: retribuzione e principio di non discriminazione

MOTIVI DELLA DECISIONE

Le cinque ricorrenti in epigrafe indicate hanno evocato in giudizio la spa, chiedendo all'adito Tribunale: di accertare e dichiarare la natura discriminatoria del comportamento della convenuta consistente nel mancato computo delle assenze dovute a causa di gravidanza, maternità, congedi parentali e permessi per malattia dei figli, al pari della effettiva presenza in servizio, nella determinazione del premio di risultato; di accertare e dichiarare il loro diritto a che le assenze dovute a causa di gravidanza, maternità, congedi parentali e permessi per malattie dei figli siano considerate al pari dell'effettiva presenza in servizio ai fini del computo del premio di risultato, previa, ove occorra, declaratoria di nullità/illegittimità o previo annullamento degli articoli 3 a) e 3 b) dell'accordo 21/5/2004, dell'articolo 1 a), b) e c), dell'articolo 2 e) e f) e dell'articolo 3 a) dell'accordo 11/6/2009, dell'articolo 1 c) dell'accordo 4/10/2012, dell'articolo 5 c) nn. 5 e 6, d) nn. 5

e 6, e) n. 4, f), g) n. 5 e 6 dell'accordo 6/8/2014, degli articoli 3 e 4 dell'accordo 17/12/2014; di condannare, conseguentemente, la convenuta ad effettuare il computo delle assenze dovute a causa di gravidanza, maternità, congedi parentali e permessi per malattie dei figli come effettiva presenza in servizio, ai fini del calcolo del premio di risultato, a far data dal 2009 fino al deposito del ricorso e a pagare a ciascuna ricorrente le conseguenti differenze retributive sul calcolo del premio di risultato oltre interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo.

Si è costituita in giudizio la spa, chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato.

E' intervenuta in giudizio la Consigliera di Parità della Regione Piemonte, chiedendo al tribunale: di accertare e dichiarare la natura discriminatoria dei comportamenti tenuti dalla società convenuta nei confronti delle ricorrenti e, per l'effetto, di accogliere le domande proposte da queste ultime; di accertare e dichiarare la responsabilità della convenuta per i comportamenti discriminatori descritti nel ricorso introduttivo del giudizio e, conseguentemente, di condannare la convenuta medesima al risarcimento dei danni non patrimoniali subiti dalla Consigliera di Parità da liquidarsi in via equitativa ai sensi dell'articolo 1226 c.c. in misura non inferiore a € 10.000; di condannare la convenuta a definire e ad attuare il piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

I fatti di causa rilevanti ai fini del decidere sono pacifici (parte convenuta, infatti, non ha contestato i periodi, dettagliatamente indicati in ricorso, in cui le ricorrenti sono state assenti dal lavoro per gravidanza, congedo obbligatorio di maternità, congedi parentali o permessi per malattia dei figli, né il contenuto degli accordi aziendali, la cui legittimità è oggetto di contestazione nel presente giudizio, né i dati statistici riportati in ricorso) e possono essere così riassunti:

- in data 21/5/2004 la società convenuta ha sottoscritto con le OO.SS. il contratto integrativo 2003-2006 (doc. 1 di parte ricorrente), il quale stabilisce all'articolo 3 a) che il premio di risultato spettante a ciascun dipendente è "proporzionato ai giorni di servizio nell'anno di riferimento" e all'articolo 3 b) che "è istituita un'ulteriore quota di premio di risultato dell'importo di € 400, non parametrata e pertanto uguale per tutti. La data di erogazione è stabilita nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.[...] Tale compenso, in quanto erogabile, sarà proporzionato ai mesi interi di servizio dell'anno di riferimento ed all'eventuale orario part-time";
- in 11/6/2009 tra la società convenuta e le organizzazioni sindacali è stato stipulato un nuovo accordo (doc. 2 di parte ricorrente), con il quale, all'articolo 1 b) è stato stabilito che al personale cui è applicato l'accordo del 21 maggio 2004 ed in servizio alla data di sottoscrizione di tale accordo verrà erogata un'ulteriore quota di premio di risultato secondo i seguenti criteri: base di € 400 lordi, indipendentemente dal parametro di inquadramento; riproporzionamento individuale di tale somma sulla base, riferita al 2008, di: periodo di servizio nell'anno, percentuale media di part-time dell'anno, applicazione del coefficiente individuale determinato in base agli scaglioni di assenteismo del 2008, cui corrispondono percentuali del premio via via decrescenti;
- nel predetto accordo ai punti b) e c) dell'articolo 1 è stato precisato che le giornate di assenza

individuali utilizzate sono tutte quelle di assenza dal servizio, con l'eccezione di quelle di cui al secondo comma dell'articolo 21. 1 del testo unico economico del 13 marzo 1993 e dei permessi giornalieri previsti dalla legge 104/1992 e che i periodi di assenza per maternità anticipata e/o obbligatorie, per le cause indicate nell'articolo 1, comma 4, dell'accordo nazionale 19/9/2005, per infortuni derivanti da gravi e comprovate aggressioni non sono considerati come periodo di servizio ma sono ininfluenti ai fini della determinazione del "coefficiente di valorizzazione" individuale;

- le assenze per maternità anticipata e/o obbligatoria, per congedi parentali e per malattie dei figli non sono computate come presenza in servizio ai fini del computo del premio di risultato, mentre esclusivamente le assenze per maternità obbligatoria e anticipata sono sottratte al meccanismo degli scaglioni che prevede l'applicazione di un coefficiente di valorizzazione via via decrescente a seconda del numero di assenze effettuate;

- in data 6/8/2014 la società convenuta e le organizzazioni sindacali hanno stipulato un nuovo accordo (doc. 3 di parte ricorrente) che all'articolo 5 ha stabilito: il superamento, con decorrenza dall'importo di competenza dell'anno 2014, del premio di risultato "consolidato" come definito nell'articolo 4 dell'accordo integrativo dell'11/6/2009; la definizione, con decorrenza dall'anno 2014, di un "elemento di produttività aziendale" avente un importo diversificato sulla base del livello d'inquadramento da corrispondersi in un'unica soluzione al solo personale in servizio al 31 dicembre di ciascun anno, con le retribuzioni del mese di gennaio, il cui valore base è pari ad euro 750 all'anno al livello retributivo 5 e il cui importo individuale sarà determinato in base alla percentuale media di part time dell'anno precedente e in ragione strettamente proporzionale ai giorni effettivamente lavorati rispetto a quelli lavorativi dell'anno precedente;

- nel predetto accordo all'articolo 5 lett. c) n. 6 si legge che sono parificati ai giorni di presenza la maternità obbligatoria ed anticipata (oltre alle assenze dal servizio di cui al secondo comma dell'articolo 21. 1 del testo unico economico del 13 marzo 1993);

- con decorrenza dall'anno 2014, dunque, ai fini del calcolo del premio di risultato (che dal 2014 assume la dominazione di "elemento di produttività aziendale") le assenze per maternità obbligatoria e/o anticipata sono integralmente equiparate alla presenza effettiva in servizio;

- le assenze per congedo parentale e per malattie del figlio continuano invece a non essere computate nella base di calcolo del premio di risultato e continuano ad essere coinvolte nel meccanismo degli scaglioni sopra descritto;

- altre tipologie di assenze - quali, ad esempio, le assenze di cui al secondo comma dell'articolo 21.1 del testo unico economico del 13/3/1993 e, fino alla stipula dell'accordo dell' agosto 2014, anche i permessi ex legge 104/92, Vengono invece equiparate alla presenza effettiva in servizio ai fini della quantificazione del premio di risultato.

Nella presente controversia occorre stabilire se l'esclusione, ai fini della quantificazione del premio di risultato, delle assenze per congedo di maternità, per congedo parentale e per malattia dei figli

fino al 2014 e successivamente delle sole assenze per congedo parentale e a titolo di permessi per malattia dei figli costituisca o meno una discriminazione diretta o indiretta in base al sesso.

Il criterio adottato dalla società convenuta per stabilire l'ammontare del premio di risultato, a prima vista, appare neutro, in quanto volto a dissuadere l'assenteismo e a premiare i dipendenti che nel corso del periodo di riferimento non siano stati assenti dal lavoro o abbiano effettuato un numero di assenze esiguo. Come in precedenza osservato, infatti, ad ogni scaglione di assenze corrisponde un'attribuzione percentuale della quota variabile del premio di risultato via via decrescente.

Tra tutte le possibili cause di assenza dal lavoro (malattia, infortuni, permessi sindacali, permessi ex lege 104/1992) che riguardano indistintamente uomini e donne, solo il congedo per maternità obbligatoria e/o anticipata riguarda il solo genere femminile, mentre i congedi parentali e i permessi per malattia dei figli, nonostante virtualmente possano riguardare anche i padri, vengono usufruiti in misura preponderante dalle dipendenti donne, come emerge dai dati statistici riportati in ricorso, i quali, non essendo stati contestati dalla società convenuta e trovando conferma negli estratti dei bilanci di sostenibilità prodotti da parte ricorrente sub doc. 13 e 14 e nel rapporto della Regione Piemonte 2014 sub doc. 20, possono essere posti a base della presente decisione.

Le dipendenti donne della società convenuta - che rappresentano soltanto il 14% del totale dei dipendenti- nel 2009 hanno goduto di 5,0 giorni di congedi parentali *pro capite* a fronte di 0,1 giorni *pro capite* goduti dai colleghi maschi e hanno usufruito di 0,6 giorni di assistenza ai figli malati a fronte di 0,1 giorni fruiti dei padri. Nell'anno 2010 le dipendenti donne hanno goduto di 5,4 giorni *pro capite* di maternità facoltativa a fronte di 0,7 giorni *pro capite* goduti dai colleghi maschi (cfr. doc. 13 e 14 di parte ricorrente).

Nel bilancio di sostenibilità del 2009 si dà rilievo al fatto che la distribuzione delle fruizioni medie per sesso evidenzia che il ricorso agli istituti del congedo parentale e del permesso per malattia dei figli rimane in larga misura prerogativa femminile, il che denota la persistenza di ruoli familiari ancora rigidamente separati.

Non potendosi dubitare della correttezza dei dati statistici riportati da parte ricorrente e non contestati dalla convenuta, può pertanto concludersi che le dipendenti della società convenuta fruiscono dei congedi relativi alla cura dei figli piccoli (congedi parentali e permessi per malattia dei figli) in un rapporto di quasi 8/1 tra donne e uomini.

I dati relativi alla fruizione dei congedi per la cura dei figli piccoli assumono particolare rilievo nel presente giudizio, in quanto rendono evidente come il criterio adottato dalla società convenuta per quantificare il premio di risultato finisca per penalizzare le donne, che, come in precedenza osservato, fruiscono in modo esclusivo e preponderante, rispettivamente, dei congedi di maternità e dei congedi parentali e per malattia dei figli.

Il criterio retributivo che penalizza le assenze per congedo di maternità, per congedo parentale e per malattia dei figli pone pertanto le donne in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai

lavoratori dell'altro sesso e rispetto alle lavoratrici che non hanno usufruito di tali diritti, mentre il criterio che penalizza le altre tipologie di assenze è effettivamente neutro perché "colpisce" indifferentemente uomini e donne.

Parte convenuta sostiene che, essendo ammesso tanto per l'ordinamento comunitario quanto per quello nazionale, che durante il periodo di gravidanza e di maternità le lavoratrici percepiscano un'indennità inferiore al trattamento retributivo che otterrebbero nel caso di effettiva prestazione lavorativa, il periodo di maternità obbligatoria e/o facoltativa non dovrebbe essere obbligatoriamente equiparato al lavoro effettivo per quanto attiene agli aspetti retributivi.

Tale assunto non convince, in quanto l'indennità spettante alla lavoratrice durante i periodi di astensione dal lavoro per maternità o per congedo parentale attiene al rapporto assicurativo con l'ente previdenziale e non riguarda, pertanto, il rapporto di lavoro che è improntato al principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale: infatti un conto è affermare che durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro per congedo di maternità o per congedo parentale la donna ha diritto ad un'indennità giornaliera idonea a tenerla indenne, sia pure in maniera non completa, dalla perdita di reddito lavorativo che subirebbe a causa dell'astensione dal lavoro (cfr. articoli 22, comma 1, e 34, comma 1, del dlgs 151/2001 che disciplinano l'indennità giornaliera spettante alle lavoratrici, rispettivamente, per il periodo del congedo di maternità e per il periodo di congedo parentale), un conto è sostenere che, per il solo fatto di essersi assentata dal lavoro per la gravidanza o per dedicarsi alla cura della prole, la lavoratrice donna debba ricevere un trattamento retributivo inferiore a quello dei colleghi maschi o debba subire un "rallentamento" della sua carriera lavorativa.

L'art. 119 del Trattato di Roma (poi articolo 141 del TCE ed ora articolo 157 del TFUE) dispone che gli Stati membri sono tenuti ad assicurare ed a mantenere «l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro».

Ai sensi dell'art. 1 della direttiva 75/117, confluita nella direttiva 2006/54, il principio della parità delle retribuzioni, come sancito dall'art. 119 del Trattato, è volto ad eliminare, per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

La nozione di retribuzione ex art. 11 della direttiva 92/85 comprende, alla stessa stregua della definizione contenuta nel secondo comma dell'art. 119 del Trattato, tutti i vantaggi pagati direttamente o indirettamente dal datore di lavoro in ragione dell'attività lavorativa svolta dalla lavoratrice (cfr. sentenza 13 febbraio 1996, causa C-342/93, nella quale si legge: "emerge dalla definizione contenuta nel secondo comma dell'articolo 119 che la nozione di retribuzione che compare nelle citate disposizioni comprende tutti vantaggi pagati direttamente o indirettamente dal

datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. La natura giuridica di detti vantaggi è irrilevante per l'applicazione dell'articolo 119, quando essi vengono attribuiti in ragione dell'impiego”).

Il concetto di retribuzione, come chiarito dalla Corte di Giustizia, include non soltanto il salario o lo stipendio normale di base o minimo, ma anche gli aumenti retributivi individuali, gli incrementi per anzianità che si aggiungono al trattamento minimo, le indennità mensili integrative dello stipendio, i fringe benefits e i premi.

In relazione all'applicazione del principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici vengono in considerazione due diversi approcci: il primo vieta le disparità salariali tra lavori uguali o di eguale valore, imponendo la parità di trattamento tra uomini e donne; il secondo approccio, invece, trova applicazione nei casi in cui vengono adottati criteri o disposizioni apparentemente neutri che determinano effetti maggiormente sfavorevoli per i lavoratori di un determinato sesso.

Ai sensi dell'articolo 25 del dlgs 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 2006/54 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5/7/2006 costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto o 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 una situazione analoga, mentre si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, un atto, un patto o comportamento apparentemente neutri mettono o sono idonei a mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione peggiore rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, a meno che si tratti di requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa e purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati.

Ai sensi del comma 2 bis dell'articolo 25 cit., inoltre, costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottivi, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Il codice delle pari opportunità, dopo avere definito la nozione di discriminazione diretta e di discriminazione indiretta, all'articolo 28 codifica il principio della parità retributiva, sancendo il divieto di qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, "concernente un qualsiasi aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un uguale valore".

Il principio di parità retributiva trova ulteriore applicazione negli articoli 22 e 34 del dlgs 151/2001 (in precedenza articoli 6 e 7 della legge 1204 del 1971), i quali prevedono l'obbligo di computare nell'anzianità di servizio della lavoratrice sia i periodi di astensione obbligatoria che quelli di astensione facoltativa dal servizio per congedo parentale, seppur i primi soltanto, e non altresì i secondi, anche agli effetti della 13^a mensilità o gratifica natalizia e delle ferie.

Le norme sopra richiamate sanciscono una completa equiparazione anche del periodo di

astensione facoltativa all'effettiva prestazione di servizio, con l'unica eccezione, non suscettibile di interpretazione estensiva o di analogia, degli effetti delle ferie, della 13^a mensilità o gratifica natalizia.

La circostanza che il congedo parentale, a differenza del congedo per maternità, sia frutto di una libera scelta della lavoratrice non toglie che tale tipologia di astensione sia rivolta a garantire il rapporto dei genitori con la prole in modo da soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del bambino al fine del sereno sviluppo della sua personalità, esigenze queste che, postulando evidentemente la presenza del genitore accanto al figlio, sono impedito dallo svolgimento dell'attività lavorativa e ne impongono pertanto la sospensione.

Sia la lettera degli articoli 22 e 34 del dlgs 151/2001 che l'identità di ratio dell'istituto del congedo di maternità e del congedo parentale escludono la praticabilità di un approccio ermeneutico volto a differenziare, sotto profili diversi da quelli espressamente previsti dalla legge, la computabilità dell'astensione obbligatoria e di quella facoltativa alla stregua di servizio effettivamente prestato.

Come è stato sancito dal legislatore comunitario all'atto dell'emanazione della direttiva 92/85, la lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento si trova in una situazione specifica di vulnerabilità che comporta il diritto al congedo di maternità, ma la sua situazione, in particolare durante tale congedo, non può essere equiparata a quella di un lavoratore di sesso maschile o di sesso femminile assente dal lavoro per malattia.

Il congedo di maternità di cui fruisce la lavoratrice è volto infatti alla protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza nonché alla protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto (causa C-411/96).

In più occasioni la Corte Costituzionale ha messo in evidenza il rilievo costituzionale del valore rappresentato dal ruolo di madre della lavoratrice, con la conseguenza che nell'ambito del rapporto di lavoro non possono frapporsi ostacoli né alla gravidanza né alla cura del bambino nel periodo di puerperio e dei suoi primi anni di vita, dovendo essere garantita una particolare tutela al bambino e alla madre, la quale, se lavoratrice, deve essere posta in condizioni tali da poter adempiere alla sua funzione familiare senza per ciò solo subire trattamenti deteriori in campo lavorativo (cfr. sentenze n. 181 del 1993, nn. 61 e 132 del 1991 e n. 423 del 1995).

Tale speciale esigenza di tutela, di cui gli articoli 22 e 34 del dlgs 151/2001 sono espressione, è vanificata dalle norme dei contratti aziendali censurate che escludono la rilevanza del periodo di astensione per maternità o per congedo parentale ai fini del calcolo del premio di risultato, atteso che le lavoratrici risultano inammissibilmente penalizzate nell'erogazione del trattamento retributivo oggetto di causa rispetto ai colleghi di sesso maschile.

Il rispetto del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione impone che situazioni analoghe non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate

in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente giustificato.

Alla luce di quanto precede, le disposizioni contrattuali censurate nel presente giudizio, trattando in maniera identica situazioni che, in rapporto alla funzione del congedo per maternità e del congedo parentale, non sono comparabili a quelle risultanti dalle altre cause di assenza dal lavoro, si rivelano discriminatorie senza che un trattamento del genere sia obiettivamente giustificato.

Le disposizioni contrattuali censurate nel presente giudizio realizzano una discriminazione fondata sul sesso, poiché il criterio retributivo che equipara il congedo di maternità obbligatoria/anticipata e il congedo parentale e per malattia dei figli alle altre assenze dal lavoro, quali ad esempio la malattia, produce un effetto pregiudizievole esclusivamente o in misura preponderante sulle donne.

Ogni trattamento sfavorevole motivato dal fatto che la lavoratrice usufruisce o ha usufruito di un congedo di maternità o di un congedo parentale o che trova causa nella sua assenza dal lavoro per tali congedi realizza una discriminazione che ha origine nella gravidanza e nei congedi finalizzati alla cura della prole, espressamente vietata dall'articolo 25, comma 2 bis, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

Si osserva inoltre che la discriminatorietà della condotta della convenuta consistente nel non computare ai fini del servizio anche il periodo in cui le dipendenti sono state assenti dal lavoro per congedo obbligatorio per maternità o congedo parentale o permessi per malattia dei figli è resa più evidente dal fatto che l'accordo aziendale dell'11/6/2009, all'articolo 1 lettera b), ha stabilito che sono invece equiparate alla presenza effettiva in servizio le assenze di cui al secondo comma dell'articolo 21.1 del testo unico economico del 13/3/1993 e quelle per i permessi giornalieri di cui alla legge 104/1992.

L'articolo 1, comma 183, della legge 208/2015, a mente del quale "ai fini della determinazione dei premi di produttività è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità", diversamente da quanto sostenuto da parte convenuta, non è dirimente non solo per sostenere che prima dell'entrata in vigore di tale disposizione normativa non vi era alcuna previsione positiva che obbligasse ad equiparare il periodo di congedo obbligatorio di maternità alla presenza effettiva in servizio ai fini della determinazione del premio di produttività/risultato, ma neppure per escludere, tanto per il passato quanto per il futuro, la computabilità dei periodi di congedo parentale e dei permessi per malattia dei figli nel calcolo del predetto emolumento.

Come in precedenza osservato, infatti, l'obbligo di computare ai fini del servizio anche i periodi di assenza per congedo obbligatorio per maternità o congedo parentale era contemplato nell'ordinamento positivo comunitario e nazionale, già prima dell'entrata in vigore della legge di stabilità del 2016.

In conclusione, in accoglimento del ricorso, deve essere accertata la natura discriminatoria del comportamento della società convenuta che, nel calcolare il premio di risultato, sino alla stipula

dell'accordo del 6/8/2014, non ha equiparato alla presenza effettiva in servizio le assenze per congedo di maternità obbligatoria/anticipata, per congedi parentali e per permessi per malattia dei figli, limitandosi a considerare ininfluenti ai fini della determinazione del "coefficiente di valorizzazione" individuale esclusivamente i periodi di assenza per maternità anticipata/obbligatoria e dal 2014 ha parificato ai giorni di presenza la maternità obbligatoria e/o anticipata, continuando a considerare i congedi parentali e i permessi per malattia dei figli alla stregua delle altre assenze dal servizio.

Da ciò consegue il diritto delle cinque ricorrenti al pagamento di un importo pari alla differenza tra quanto corrisposto loro a titolo di premio di risultato nel periodo oggetto di causa e quanto a tale titolo avrebbero dovuto percepire se le assenze per congedo di maternità, per congedi parentali e per malattie dei figli indicate in ricorso fossero state equiparate alla presenza effettiva in servizio.

Con riguardo alle differenze retributive spettanti alla ricorrente M. M. si osserva che l'eccezione di prescrizione sollevata da parte convenuta è parzialmente fondata e conseguentemente a tale ricorrente spettano soltanto le differenze retributive sul premio di risultato maturate dal 27/4/2009, in quanto l'unico atto introduttivo della prescrizione è la lettera del 22/4/2014 ricevuta dalla convenuta il 28/4/2014 (doc. 23 di parte ricorrente).

Le differenze retributive vantate dalle altre quattro ricorrenti, invece, risultano tutte maturate nel quinquennio antecedente alla notifica degli atti interruttivi della prescrizione sub doc. 22, 24,25 e 26 nel fascicolo di parte ricorrente.

Come richiesto dalla Consigliera di Parità intervenuta nel presente giudizio la società convenuta deve cessare il comportamento discriminatorio sopra descritto, concordando con le rappresentanze sindacali aziendali nuovi criteri di determinazione del premio di risultato che equiparino le assenze per congedo di maternità, per congedi parentali e per permessi per malattia dei figli alla presenza effettiva in servizio.

La domanda di risarcimento del danno *iure proprio* della Consigliera di Parità è invece infondata, non avendo quest'ultima né dedotto né provato l'esistenza di un danno effettivo derivante dal denunciato comportamento discriminatorio tenuto dalla società convenuta: non può, infatti, ritenersi che il danno risarcibile possa consistere nella violazione del principio di non discriminazione o nel mancato accoglimento delle sollecitazioni della Consigliera volte ad ottenere la cessazione dei comportamenti discriminatori, in quanto, così argomentando, ogni qual volta venga accertata una prassi o una condotta discriminatoria sussisterebbe per ciò solo un danno in capo alla Consigliera di Parità, il che trasformerebbe il risarcimento in una pena pecuniaria o in un danno punitivo disancorato da qualsiasi esigenza probatoria avente esclusivamente carattere sanzionatorio od afflittivo.

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo in calce, vengono poste a carico della società convenuta in ragione della sua soccombenza.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c.

disattesa ogni contraria domanda, eccezione e deduzione,

accerta e dichiara la natura discriminatoria del comportamento della spa consistente nella mancata equiparazione delle assenze per congedo di maternità, per congedi parentali e per permessi per malattia dei figli alla presenza effettiva in servizio ai fini della quantificazione del premio di risultato;

accerta e dichiara il diritto delle ricorrenti al pagamento di un importo pari alla differenza tra quanto corrisposto loro a titolo di premio di risultato e quanto a tale titolo avrebbe dovuto essere loro pagato se le assenze per congedo di maternità, per congedi parentali e per malattia dei figli fossero state equiparate alla presenza effettiva in servizio;

condanna, conseguentemente, la società convenuta a pagare a S.M, ad A.R., a S.S. e a N.G. le differenze retributive sul premio di risultato oltre accessori di legge e a pagare a M.M. le medesime differenze retributive maturate in data successiva al 27/4/2009 oltre accessori di legge;

ordina alla società convenuta di cessare il comportamento discriminatorio consistente nella mancata equiparazione delle assenze per congedo di maternità, per congedi parentali e per permessi per malattia dei figli alla presenza effettiva in servizio ai fini della quantificazione del premio di risultato;

condanna la società convenuta a pubblicare la presente sentenza per un periodo di 15 giorni nelle bacheche delle sedi aziendali;

condanna la società convenuta a rimborsare alle ricorrenti le spese di lite che liquida in euro 7800 per compensi, oltre al rimborso forfettario del 15%, Iva e Cpa, nonché il contributo unificato se dovuto;

condanna infine la società convenuta a rimborsare alla Consigliera di Parità della Regione Piemonte le spese di lite che liquida in euro 3700 per compensi, oltre al rimborso forfettario del 15%, Iva e Cpa:

Visto l'art. 429 co.1 c.p.c., come mod. dal d.l.112/2008, indica in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione

Torino, 26 ottobre 2016

Il Giudice

Dr.ssa Aurora FILICETTI