

R.G. 11827/2022



**TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO**

**Sezione lavoro**

Il giudice, nel procedimento n. RG 11827/22, promosso da  
- con gli avv.ti Alberto Guariso, Livio Neri, Lorenzo Venini e  
Marco Guerini

RICORRENTE

**CONTRO**

**ATM S.p.A.** – con gli avv.ti Margherita Covi e Giovanni Luca Bertone

RESISTENTE

ha emesso il seguente decreto.

Con ricorso ex art. 38 d. lgs. 198/2006 il ricorrente ha chiesto quanto segue:

*Voglia il Tribunale,*

*disattesa ogni contraria istanza ed eccezione,*

*a) accertare e dichiarare il carattere discriminatorio e/o molesto della condotta tenuta nei confronti del ricorrente da parte di Azienda Trasporto Milanese S.p.A., come descritta in ricorso, consistente nell'aver assegnato allo stesso un orario di lavoro incompatibile con le esigenze di cura familiare, nonché nell'aver escluso il ricorrente dalla celebrazione "Trent'anni insieme"; ovvero, in subordine, accertare e dichiarare il carattere discriminatorio e/o molesto dell'uno o dell'altro dei comportamenti indicati;*

*conseguentemente, ai fini della rimozione degli effetti del comportamento discriminatorio, b) ordinare ad Azienda Trasporti Milanese S.p.A. A., in persona del legale tante pro tempore, di assegnare il ricorrente a l turno di lavoro c.d. "gruppo 952" (come descritto in ricorso) ovvero, in subordine, a un altro turno di lavoro compatibile con le esigenze di cura familiare, che si svolga da lunedì al sabato non oltre le ore 12:45 e non prima delle ore 6:00, con riposo fisso nella giornata di domenica, eventualmente assegnando lo stesso anche a diverse linee, purché interurbane e che abbiano inizio/fine nei pressi del deposito di Rogoredo/San Donato di via Giuseppe Impastato, Milano*

*c) condannare Azienda Trasporti Milanese S.p.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere ex art. 38, comma 1, D. lgs. 198/2006 al signor \_\_\_\_\_ a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale da discriminazione la somma di € 10.000,00 (ovvero la diversa somma da determinarsi anche in via equitativa ex art. 1226 c od c iv*



d) *adottare ogni provvedimento idoneo a far cessare la discriminazione e a evitare la reiterazione della stessa ivi compresa l'adozione di un piano di rimozione e la condanna alla pubblicazione della decisione, per estratto, su un quotidiano a tiratura nazionale a spese della convenuta;*

*in ogni caso*

e) *condannare parte convenuta al pagamento delle spese di lite, comprese le competenze e gli onorari (oltre IVA, CPA e maggiorazione forfettaria) da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori antistatari, con l'applicazione dell'art. 4, comma 1-bis, del DM n. 55/2014, oltre al rimborso del contributo unificato versato.*

A fondamento del ricorso, il sig. [redacted] ha dedotto: - di lavorare alle dipendenze di ATM dal 4 maggio 1991 in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di operaio di esercizio e, da ultimo, parametro retributivo 183 dell'applicato CCNL Trasporto – Autoferrotranvieri; - di avere sempre svolto la mansione di autista di autobus su linee interurbane; - di avere lavorato dalla data della sua assunzione sino al novembre 2010 presso il deposito sito a Milano tra via Salmini e via Verona e di essere stato trasferito dal dicembre 2010 al deposito c.d. "Rogoredo/San Donato" di Milano, in via Giuseppe Impastato, dove lavora tuttora; - di essere stato assegnato nel corso del rapporto inizialmente alla tratta "Milano-Lodi", divenuta poi "Milano-Melegnano" e, infine, "S. Giuliano M.se (Zivido) –S. Donato M3 (Marignano)", sulla quale, dal 2010, opera sulle linee 121 e 130; - di avere sempre lavorato dalla data di assunzione sino al 2010, così come tutti gli altri suoi colleghi, secondo turni avvicendati che variavano su base settimanale in un arco temporale di 17 settimane; per ognuna delle 17 settimane variava non solo l'orario di lavoro, ma anche il giorno di riposo, che "scalava" lungo tutti i giorni della settimana, dal lunedì alla domenica, secondo gli schemi contenuti nell'Accordo aziendale del 27/4/2001; - di essere divenuto in data 23/7/2006 padre di Maria, la quale, a partire dal terzo anno di età, aveva manifestato i primi sintomi di un disturbo generalizzato dello sviluppo, diagnosticato come sindrome di Asperger–disturbo dello spettro dell'autismo–associata a epilessia focale; - che in data 17/2/2010 la Commissione medico-legale istituita presso la ASL Milano Due, sede di Melegnano, aveva riconosciuto la minore Maria [redacted] *"invalida con totale e permanente inabilità lavorativa 100% e con necessità di assistenza continua, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (L. 18/80 e 508/88)";* - che in ragione della predetta malattia, a partire dai primi mesi del 2010, Maria [redacted] aveva iniziato a frequentare, per due pomeriggi alla settimana, il Centro di Riabilitazione dell'Opera Diocesana Istituto San Vincenzo di Milano, ivi in via Copernico 1, presso il quale era stata regolarmente sottoposta, nel corso degli anni, a diverse terapie, secondo appuntamenti che si concentravano, in particolare, nelle giornate di martedì, giovedì o venerdì; - che la propria vita familiare era, quindi, mutata a partire dal 2010 in considerazione delle esigenze di cura e di assistenza della minore; - di avere quindi chiesto all'azienda l'adibizione ad un turno di lavoro compatibile con tali esigenze; - che ATM aveva inizialmente accolto la richiesta solo in modo parziale sino a che, a seguito di ulteriori istanze e interlocuzioni, a partire dai primi mesi del 2012, lo aveva adibito ad un turno specifico, modulato sulle esigenze di cura rappresentate, ossia al turno fisso "gruppo 952", così strutturato: dal lunedì al venerdì, dalle ore 6:32 alle ore 12:08, con una pausa dalle ore 9:15 alle



ore 9:53; nonché, il sabato, dalle 6:26 alle 11:42 senza pausa e con riposo fisso previsto per la giornata di domenica; - che tale turno era stato oggetto di apposito provvedimento da parte dell'azienda, rinnovato di anno in anno sino al 2018; - che a partire dal 18 ottobre 2018, pur permanendo le esigenze di assistenza sopra descritte, ATM aveva modificato il turno di lavoro come segue: dal lunedì al venerdì, dalle ore 5:21 alle ore 11:48 con pausa dalle ore 8:53 alle ore 9:52; dalle 4:51 alle 9:00 nella giornata del sabato e riposo fisso alla domenica, con l'eccezione dei soli mesi di luglio e agosto, durante i quali il ricorrente era stato adibito al turno precedentemente goduto per quanto riguarda i giorni dal lunedì al venerdì (ossia 6:33-12:08, con pausa dalle 9:21 alle 9:56), mentre al sabato l'orario era 4:51-11:43, con pausa 8:35-10:00; - che tale nuovo orario di lavoro gli aveva causato gravi problemi di natura organizzativa in quanto lo aveva costretto ad alzarsi alle ore 4:15 del mattino per essere presente in deposito in tempo per l'inizio del turno e, nella giornata di sabato, alle ore 3:30, cosa che risultava particolarmente disagiata quando, come spesso accadeva, il ricorrente non riusciva a dormire tutta la notte a causa degli attacchi epilettici della figlia; - che le richieste di chiarimenti in proposito non avevano avuto alcun esito; - che a partire dal 3 ottobre 2022, ATM aveva nuovamente modificato il turno di lavoro, come segue: lunedì-venerdì, dalle 6:02 alle 12:28 con pausa dalle 10:00 alle 10:35; sabato dalle 4:51 alle 9:00 senza pausa; domenica riposo; - di essere stato convocato in data 25 ottobre 2022 presso l'ufficio del capo-ispettore, signor Eugenio De Bernardi, ove gli era stato comunicato che gli sarebbe stato tolto il riposo fisso nella giornata di domenica a partire dal mese successivo, con richiesta comunque di fornire documentazione sulle condizioni di salute della figlia e sugli orari di lavoro della moglie; - che l'invio di tale documentazione era rimasto senza riscontro e ATM a partire dal 7 novembre 2022 aveva nuovamente modificato il suo turno di lavoro, togliendo il giorno di riposo fisso nella giornata di domenica di cui godeva da oltre dieci anni; - che in particolare, a partire da tale data, gli era stato assegnato un orario di lavoro cd. "triplo surrogante", che prevede una pianificazione del lavoro su 34 settimane con una distribuzione dello stesso su sei giorni e con un giorno riposo a scalare che varia, dunque, di settimana in settimana; - che le diffuse volte ad ottenere il ripristino dell'orario precedente non avevano avuto alcun esito.

Tanto premesso il ricorrente ha concluso come sopra riportato, lamentando la discriminatorietà dell'iniziativa della convenuta in rapporto alle esigenze familiari alla stessa note.

Si è costituita la società resistente, la quale ha chiesto il rigetto del ricorso.

Alla udienza del 20.6.2023, dopo alcuni rinvii finalizzati a reperire soluzioni conciliative idonee a risolvere le questioni di fatto oggetto di causa, svolta attività istruttoria con l'escussione di informatori, la causa è stata trattenuta a riserva per la decisione.

\*\*\*\*

Le domande di parte ricorrente sono fondate.

**1.** L'art. 25 d. lgs 198/2006, stabilisce che:

*"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 candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, 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.*

*2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e 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 o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:*

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;*
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;*
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera".*

Come è noto la legge n. 162 del 2021 è intervenuta a modificare il c.d. Codice delle Pari Opportunità, ampliando la nozione di discriminazione indiretta di cui all'art. 25, comma 2, con l'inclusione delle modifiche di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro tra i comportamenti che possono darvi luogo e con il riferimento a fattori di rischio ulteriori oltre al sesso.

E' oggi ancora più evidente come un intervento di portata generale e con valenza neutra, come una modifica dei turni e dell'organizzazione del lavoro dell'intera platea o comunque di un gruppo rilevante di lavoratori, possa porre un determinato lavoratore in una condizione di svantaggio per via degli specifici fattori di rischio di cui lo stesso è portatore.

Il comma 2 bis, per quanto di interesse nel presente procedimento, include espressamente tra i fattori che possono incidere nel determinare una posizione di svantaggio in rapporto alla modifica organizzativa adottata le "*esigenze di cura personale o familiare*".

**2.** Nel caso di specie è pacifico che il ricorrente sia padre di una minore, Maria, con esigenze di cura e di assistenza affatto peculiari, come dimostrato dalla documentazione allegata al ricorso e come emerso nel corso dell'istruttoria.

La minore è, infatti, affetta da sindrome di Asperger–disturbo dello spettro dell'autismo–associata a epilessia focale (docc. 5, 6, fascicolo ricorrente).

In data 17.2.2010 Maria è stata dichiarata "*invalida con totale e permanente inabilità lavorativa 100% e con necessità di assistenza continua, non*



*essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (L. 18/80 e 508/88)" (doc. 7, fascicolo ricorrente).*

Tale decisione è stata confermata in data 27/2/2013 con certificazione di "*portatrice di handicap con grado di invalidità superiore ai 2/3 (art. 21 L. 104/92)*" e in data 10/9/2015, con certificazione di "*portatrice di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 5.2.1992, n. 104*" (doc. 7, fascicolo ricorrente).

Le particolari esigenze di cura connesse a tale stato sono state ben evidenziate nel corso dell'istruttoria.

Sul punto la teste Savina \_\_\_\_\_, neuropsichiatra infantile che segue Maria dall'ottobre 2015, ha dichiarato quanto segue:

*"Attualmente la figlia del sig. \_\_\_\_\_ fa una psicoterapia settimanale e un intervento neuropsicomotorio sempre settimanale.*

*Le terapie sono state prescritte da noi presso il Cento AIAS di Pantigliate.*

*La psicoterapia settimanale viene svolta sempre presso il centro AIAS di Pantigliate una volta a settimana, il martedì pomeriggio, alle 16,15.*

*L'intervento neuropsicomotorio viene effettuato sempre una volta a settimana il martedì pomeriggio, alle 17,15.*

*ADR Avv. Venini. A queste terapie Maria è accompagnata a volte dal papà, a volte dalla mamma.*

*ADR Avv. Venini. Non sono a conoscenza di episodi di violenza posti in essere da Maria nei confronti dei familiari. Sicuramente Maria ha un profilo comportamentale per il quale a volte ha delle crisi. Ha una scarsa tolleranza alla frustrazione quindi in momenti in cui ha sovraccarico, ha verbalizzazioni di un certo tipo, quindi verbalizza aggressività. Non sono però a conoscenza di episodi di violenza fisica nei confronti dei genitori.*

*ADR Avv. Venini. Non sono a conoscenza delle abitudini familiari, so che il padre è una figura presente nella vita della figlia.*

*ADR Avv. Covi. Il riferimento al fatto che la paziente non ha ancora acquisito piena autonomia strumentale (doc. 5, fascicolo parte ricorrente) vuol dire che la minore deve essere supportata nel complesso scolastico e seguita ad hoc da un insegnante di sostegno e da un'assistenza educativa.*

*ADR Avv. Covi. Non ho assistito ad episodi di melt down della minore. Ho però assistito nel corso della terapia a momenti di forte attivazione emotiva, sia in termini di alta attivazione, che manifesta con delle forti verbalizzazioni che tuttavia riesce poi a contenere con la terapia; sia in termini di ipoattivazione, cioè di ridotta attivazione, chiusura e deflessione del tono dell'umore.*

*ADR Avv. Covi. E' importante per Maria avere una organizzazione della sua esperienza, non in termini rigidi da programma comportamentale rigido; è una ragazza che ora riesce a gestire una variabilità dell'esperienza ma a fronte di un supporto.*

*Deve comunque avere una organizzazione della sua giornata; per lei la prevedibilità è importante. Con la giusta mediazione ha raggiunto una buona capacità di gestire la flessibilità, è uno degli obiettivi di lavoro.*



*ADR Avv. Venini. Sono a conoscenza di episodi di autolesionismo che hanno interessato Maria. Maria me l'ha riferito successivamente al lockdown, quando abbiamo incominciato a rivederci in presenza. Mi ha riferito di aver sperimentato il self cutting. Ci sono stati degli altri momenti successivamente in cui l'ha sperimentato e noi l'abbiamo affrontato in terapia e adesso non è una cosa che agisce. E' una cosa che ogni tanto le torna in mente ma non agisce.*

*ADR Avv. Venini. Vedo che i genitori di maria sono entrambi presenti, io li sento presenti entrambi ed anche Maria lo sente ed è per lei un'esperienza positiva"*

Luisa moglie del ricorrente e madre di Maria, ha a sua volta dichiarato quanti segue:

*"ADR Avv. Venini. Maria non è mai stata aggressiva fisicamente con noi, verbalmente invece sì.*

*ADR Avv. Venini. Io normalmente la domenica sono a casa e mi devo occupare non solo di Maria ma anche della sorella di Maria. Anche la sorella di Maria è seguita da una psicologa, è una psicologa privata.*

*Le due ragazze spesso devono essere separate a causa delle problematiche di Maria; quindi c'è bisogno di essere in due, separati in due posti diversi.*

*Di Maria ci occupiamo tutti e due, ma Maria col papà ha un rapporto diverso, lo ha avuto da sempre, da quando era piccola. Lei quando deve dire qualcosa di intimo lo dice al padre."*

E' quindi evidente, alla luce delle risultanze sopra richiamate, che sussistano particolari esigenze di cura che riguardano la famiglia del sig. e che pongono quest'ultimo in una posizione di particolare sensibilità al mutamento delle routine personali e lavorative rispetto alla generalità dei lavoratori.

Dall'istruttoria svolta sono emerse, infatti, da un lato, la necessità – anche a scopo terapeutico - di mantenere tendenzialmente inalterata una determinata routine familiare (teste : *"Deve comunque avere una organizzazione della sua giornata; per lei la prevedibilità è importante"*), routine da tempo consolidatasi con il riconoscimento di un determinato orario di lavoro con il riposo fisso la domenica; dall'altro, l'importanza della presenza di entrambi i genitori in determinati momenti della vita familiare (teste : *"Io normalmente la domenica sono a casa e mi devo occupare non solo di Maria ma anche della sorella di Maria. Anche la sorella di Maria è seguita da una psicologa, è una psicologa privata. Le due ragazze spesso devono essere separate a causa delle problematiche di Maria; quindi c'è bisogno di essere in due, separati in due posti diversi..."*).

L'intensità di tali esigenze di cura e l'imprescindibilità della presenza di entrambi i genitori ai fini di una compiuta assistenza sono, in realtà, irrilevanti ai fini della presente decisione, nonostante quanto osservato nel corso del giudizio dalla difesa dell'azienda che ha chiesto di eseguire degli accertamenti tecnici sul punto al fine di dimostrare che il ricorrente potrebbe svolgere il nuovo turno di lavoro senza le gravi ripercussioni prospettate.

Una tale "concretizzazione" della fattispecie non appare conferente alla tipologia di procedimento promosso, essendo viceversa sufficiente che, a norma di



quanto previsto dall'art. 25 CPO, vi sia prova di "esigenze di cura personale e familiare" idonee a porre il ricorrente in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori e di una modifica dei tempi di lavoro incidente su dette esigenze.

**3. Tale prova è senz'altro sussistente.**

Sotto il profilo delle esigenze di cura, il ménage familiare del ricorrente è evidentemente condizionato dalla necessità di fornire assistenza continua a Maria e di gestirne la crescita anche nel rapporto con la sorella minore e con l'ambiente familiare e scolastico in generale.

Peraltro, la meritevolezza delle esigenze in questione era stata riconosciuta dalla stessa azienda che, per anni, successivamente all'insorgere delle problematiche rappresentate (e non prima), aveva garantito al ricorrente la possibilità di svolgere il c.d. turno fisso "gruppo 952" (turno così strutturato: dal lunedì al venerdì, dalle ore 6:32 alle ore 12:08, con una pausa dalle ore 9:15 alle ore 9:53; nonché, il sabato, dalle 6:26 alle 11:42 senza pausa e con riposo fisso previsto per la giornata di domenica).

Va a questo punto osservato che ATM ha espressamente riconosciuto che l'assegnazione, a suo tempo, di tale orario di lavoro discendeva dalle peculiari esigenze familiari del ricorrente: "*Si conferma peraltro che, a seguito della sua richiesta di riposo fisso alla domenica in conseguenza della malattia diagnosticata alla figlia e sino al 2018, il sig. [redacted] ha operato in regime di speciale turnazione c.d. "gruppo 952" così come indicato al § 20. Del ricorso avversario.*" (cfr. memoria difensiva, capitolo 3, pag. 4).

Sul punto ATM ha anche aggiunto che "*la situazione del Ricorrente è stata sempre trattata in via del tutto eccezionale – e con un evidente regime di miglior favore – rispetto a quella degli altri suoi colleghi, consentendogli (unico tra tutti gli autisti delle linee nn. 121 e 130), un turno fisso di lavoro con termine dell'attività entro le 12 e garantendogli tutte le domeniche di riposo fisso*" (cfr. memoria difensiva, capitolo 7, pag. 5).

Sotto il profilo delle modifiche dei tempi di lavoro, è pacifico che a far data - da ultimo - dal novembre 2022 l'orario di lavoro del ricorrente sia stato modificato secondo il c.d. turno "triplo surrogante", che prevede una pianificazione del lavoro su 34 settimane con una distribuzione dello stesso su sei giorni e con un giorno di riposo a scalare che varia di settimana in settimana (con riposi domenicali limitati a 12 domeniche su 34 disponibili).

L'azienda ha motivato tale modifica facendo riferimento all'esigenza di "*regolamentare e uniformare a livello aziendale la concessione di turnazioni di miglior favore verso conducenti/genitori con particolari esigenze di gestione familiare*", deducendo di avere dato avvio nel 2019 al c.d. "Progetto Time Care" in virtù del quale la concessione dell'orario agevolato avrebbe dovuto riguardare esclusivamente il personale dipendente in condizione di "*monogenitorialità*" (intesa come "*assoluta mancanza dell'altro genitore nella gestione e cura del figlio*") e "*presenza di minore con età inferiore ai 15 anni*".



Non rientrando il ricorrente in tale categoria di dipendenti, l'azienda lo ha escluso dalla fruizione dell'orario agevolato con il riposo domenicale per assegnargli un orario diverso e meno "di favore".

Si tratta, a questo punto, di comprendere se l'introduzione di regole interne finalizzate a disciplinare in modo uniforme le situazioni particolari dei dipendenti abbia posto il ricorrente in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori.

La risposta deve essere positiva.

Sia pure con riferimento ad una parte della platea dei dipendenti di ATM, ossia alla parte portatrice di particolari esigenze di gestione familiare, ATM ha adottato una disciplina uniforme che, disponendo che l'orario agevolato possa essere riconosciuto solo ai dipendenti in condizioni di monogenitorialità e in presenza di minore con età inferiore ai 15 anni, àncora tale valutazione a dati che prescindono del tutto dalla considerazione delle specifiche esigenze di cura del dipendente.

Tale regolamento pone, quindi, il ricorrente in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori ed anche rispetto al sottoinsieme di dipendenti con esigenze di cura di diversa tipologia ma che si trovino nelle condizioni indicate nel programma Time Care, dal momento che disconosce aprioristicamente la rilevanza delle esigenze di cura rappresentate per il solo fatto che non vi è la condizione di monogenitorialità.

Vale la pena di ricordare che in tema di comportamenti datoriali discriminatori, nel caso di discriminazione diretta la disparità di trattamento è determinata dalla condotta, nel caso di discriminazione indiretta la disparità vietata è l'effetto di un atto, di un patto, di una disposizione, di una prassi in sé legittima.

Rileva, quindi, un comportamento che è corretto in astratto e che, in quanto destinato a produrre i suoi effetti nei confronti di un soggetto con particolari caratteristiche (nello specifico un portatore di particolari esigenze di cura familiare), determina invece una situazione di disparità che l'ordinamento sanziona (cfr. Cass. Sez. L - , Sentenza n. 20204 del 25/07/2019).

E' quanto accaduto nel caso di specie: la regola introdotta persegue il legittimo intento di graduare gli accomodamenti che l'azienda è in grado di accordare ai dipendenti con particolari esigenze, ma lo fa con riferimento a fattori esterni alle stesse esigenze di cura, esigenze che vengono così accorpate e trattate in maniera uniforme anche in presenza di significative differenze in termini di intensità e di tipologia.

Sotto tale profilo è, infatti, significativo che il programma Time Care non contenga alcun riferimento a tali esigenze di cura, sicché è legittimo ipotizzare che il programma si applichi a qualsiasi situazione concreta di difficoltà personale o familiare indipendentemente dalla gravità della disabilità del familiare o dal particolare atteggiarsi della stessa.

Il caso oggetto di causa è infine peculiare in quanto la posizione di svantaggio è ulteriormente evidenziata e dimostrata dal fatto che al dipendente è stata imposta una modifica dei tempi di lavoro che oblitera degli accomodamenti che l'azienda aveva già adottato nei suoi confronti, evidentemente ritenendo, nella fase



anteriore all'introduzione del Progetto Time Care, che fossero adeguati a risolvere la sua situazione di difficoltà personale e familiare.

Va quindi disposto, quale misura idonea a rimuovere gli effetti della discriminazione, che ATM riassegni il ricorrente al turno di lavoro c.d. "gruppo 952" (come descritto in ricorso) ovvero, in subordine, a un altro turno di lavoro che si svolga dal lunedì al sabato non oltre le ore 12:45 e non prima delle ore 6:00, con riposo fisso nella giornata di domenica, eventualmente assegnando lo stesso anche a diverse linee, purché interurbane e che abbiano inizio/fine nei pressi del deposito di Rogoredo/San Donato di via Giuseppe Impastato, Milano.

**4. Deve essere accolta, altresì, la domanda risarcitoria.**

L'art. 38 D.lgs 198/2006 dispone che il giudice, ritenuta sussistente la violazione di cui al ricorso, può provvedere al risarcimento del danno anche non patrimoniale.

La condotta con la quale l'azienda ha mutato il turno di lavoro del ricorrente, nonostante le esigenze di cura già riconosciute, ha certamente arrecato un pregiudizio non patrimoniale al sig. in termini di lesione del diritto, legalmente tutelato, a non subire discriminazioni per via delle esigenze in questione.

Viene in considerazione, altresì, il diritto del ricorrente alla piena esplicazione della propria personalità nell'ambito della propria dimensione familiare, comunque configurata.

Si tratta di diritti di diretta derivazione costituzionale (artt. 2, 3 Costituzione) e con copertura eurounitaria (art. 6 TFUE, artt. 7, 21 Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea).

Quanto alla prova, viste le esigenze di cura sopra riportate, considerato quanto riferito nel corso dell'istruttoria circa la necessità, a scopo terapeutico, che la vita familiare della minore abbia una certa regolarità, può senz'altro presumersi che il mutamento del turno abbia inciso in maniera negativa sulla sfera personale ed esistenziale del ricorrente in rapporto alla sfera familiare. Allo stesso modo, considerato quanto accertato circa gli effetti discriminatori della modifica del turno di lavoro, può ritenersi accertato il danno con riferimento al diritto a non essere discriminato.

La quantificazione proposta dal ricorrente nella somma di € 10.000,00 appare congrua, sia in quanto tiene conto di entrambi i profili di danno non patrimoniale, sia in quanto rientra nella media delle liquidazioni meramente equitative che si rinvencono nella giurisprudenza in materia di discriminazione allegata al ricorso (docc. 28, 29, fascicolo parte ricorrente).

Su tale somma dovranno essere calcolati interessi e rivalutazione monetaria dalla data della condotta discriminatoria, individuata nel 7.11.2022 (cfr. cap. 45 del ricorso), al saldo.

**5. Deve darsi atto che nel corso del procedimento, a fronte delle difese formulate dalla parte resistente, il ricorrente non ha reiterato le proprie domande e le proprie difese in relazione al mancato invito alla cerimonia "Trent'anni insieme",**



con la conseguenza che in ordine a tale profilo deve ritenersi cessata la materia del contendere.

**6.** Il ricorso deve essere, pertanto, accolto nei limiti sopra individuati.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo in considerazione della complessità della causa e dell'attività svolta.

Non si ritiene di disporre la pubblicazione della presente decisione, in considerazione del fatto che l'effetto discriminatorio discende da una vicenda complessa avente quale fulcro un provvedimento organizzativo generale emanato nel dichiarato intento di disciplinare in maniera uniforme un rilevante numero di casi.

### **P.Q.M.**

Il Tribunale di Milano,

**accerta e dichiara** il carattere discriminatorio della condotta tenuta nei confronti del ricorrente da parte di Azienda Trasporto Milanese S.p.A. con l'assegnazione dei turni di lavoro del novembre 2022 e per l'effetto:

**ordina** ad Azienda Trasporti Milanese S.p.A. di assegnare al ricorrente il turno di lavoro c.d. "gruppo 952", come descritto in ricorso, ovvero, in subordine, un altro turno di lavoro che si svolga dal lunedì al sabato non oltre le ore 12:45 e non prima delle ore 6:00, con riposo fisso nella giornata di domenica, eventualmente assegnando lo stesso anche a diverse linee, purché interurbane e che abbiano inizio/fine nei pressi del deposito di Rogoredo/San Donato di via Giuseppe Impastato, Milano;

**condanna** Azienda Trasporti Milanese S.p.A. a corrispondere al signor \_\_\_\_\_ a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale la somma di € 10.000,00, oltre interessi e rivalutazione dalla condotta discriminatoria al saldo;

**condanna** la parte convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite che si liquidano nella somma di € 9.000,00 per compensi, oltre accessori come per legge, da distrarsi in favore dei difensori antistatari.

Si comunichi.

Milano, 17.7.2023

Il Giudice del lavoro  
Rossella Chirieleison

