



**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**

Sezione Lavoro

Nella causa iscritta al n. r.g. **1600/2025** promossa da:

**RICORRENTE**

contro

**RFI SPA**

**RESISTENTE**

Il Giudice dott. Chiara Zompì,  
letti gli atti e udite le parti;  
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 16.12.2025,  
ha pronunciato il seguente

**DECRETO**

**Ai sensi dell'art. 38 D. Lgs. n. 198/2006**

Con ricorso proposto, in data 9.6.2025, ai sensi dell'art. 38 d.lgs. n. 196/2008 (Codice delle Pari Opportunità), conveniva in giudizio, innanzi al Tribunale di Bologna in funzione di giudice del lavoro, la società RFI - Rete Ferroviaria Italiana SPA, per l'accertamento della natura discriminatoria delle condotte della convenuta consistenti: a) nell'adibizione di esso ricorrente a turni di lavoro incompatibili con la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita (e accudimento dei figli minori); b) nel rifiuto all'esonero dal lavoro notturno.

Esponeva il ricorrente:

- di essere assunto alle dipendenze di RFI SPA a far data dal 02.10.2006 con contratto di apprendistato professionalizzante poi trasformato in contratto a tempo indeterminato, da ultimo quale Tecnico della Manutenzione Infrastrutture settore IS (Impianti di Segnalamento), inquadramento nel livello professionale C1 del CCNL AF (Attività Ferroviarie) e assegnazione - presso la Direzione Operativa Infrastruttura Territoriale (DOIT) di Bologna - all'Unità Territoriale Romagna, Unità Manutentiva UMIS1FE, Nucleo Manutentivo di Crevalcore;
- di essere addetto alla manutenzione degli "enti ferroviari", ovvero delle apparecchiature elettriche, meccaniche, elettroniche e informatiche che consentono la circolazione dei treni, occupandosi della manutenzione degli impianti di segnalamento e di sicurezza dell'infrastruttura ferroviaria, sulla linea storica Bologna-Verona;
- che, sino al 3 giugno 2024, l'orario di lavoro giornaliero di esso ricorrente - così come di tutti gli addetti al Settore Manutenzione Infrastrutture presso la DOIT di Bologna - era

articolato su una prestazione unica giornaliera (lett. d c. 1.6, art. 27 CCNL AF), ovvero distribuito su un'unica fascia oraria giornaliera di ore 7,36 (oltre alla pausa pranzo), come negoziato con gli accordi territoriali del 2012 e 2019 tra la convenuta e le Segreterie Regionali delle OO.SS. e loro RSU, accordi tutt'ora vigenti;

- che in virtù di tali Accordi, per la Manutenzione Infrastrutture della attuale DOIT di Bologna, era stata concordata una distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale dal lunedì al venerdì, sulla base di un unico turno di lavoro di complessive ore 7,36, con inizio alle ore 7,35/7,45/7,40/7,50/8,00 e fine, rispettivamente, alle ore 16,41/16,51/16,21/15,56/16,01/16,06/16,11/16,21, a seconda della durata della pausa pranzo da un massimo di 1 ora e 30 minuti a un minimo di 45 minuti, con due prestazioni in orario notturno infrasettimanali;
- che, con comunicazione del 24.7.2023, la società convenuta aveva manifestato la volontà di procedere ad una modifica dell'articolazione dell'orario giornaliero ex art. 27 comma 1.6 del CCNL AF, da prestazione unica giornaliera (lett. d) a turni avvicendati nelle 24 ore (lett. a), *“su tutte le fasce orarie giornaliere (antimeridiana, pomeridiana e notturna) dal lunedì alla domenica”*;
- che effettivamente, partire dal 3 giugno 2024, la convenuta aveva proceduto alla modifica unilaterale della distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale sino a quel momento vigente in forza degli Accordi Territoriali del 2012 e 2019, imponendo diversi orari giornalieri, turni settimanali e nastri orari, sulla base tra l'altro di un turno c.d. “teorico” mensile destinato, tuttavia, ad essere modificato continuamente sulla base delle più disparate decisioni ed “esigenze” aziendali;
- che, in tal modo, la Società convenuta aveva proceduto in modo unilaterale a un vero e proprio stravolgimento degli orari di lavoro e dei turni degli addetti alla Manutenzione Infrastruttura della DOIT di Bologna fino a quel momento vigenti, imponendo una distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale dal lunedì alla domenica (anziché dal lunedì al venerdì), e su quattro turni di lavoro, rispettivamente, M (mattina) dalle 6,00 alle 13,36, P (pomeriggio) dalle 14,00 alle 21,36, N (notte) dalle 22,00 alle 5,36, MD (mattina domenica) dalle 8,36 alle 16,12 (in luogo di un unico turno di lavoro giornaliero), in rotazione tra le diverse squadre di lavoro della Manutenzione Infrastrutture della DOIT di Bologna, in forza di quattro diversi nastri turno (A, B, C e D);
- che al disagio creato dall'introduzione del nuovo orario di lavoro rotante sui quattro turni anzidetti anziché su un unico turno “fisso” giornaliero e prevedente la prestazione lavorativa anche nella giornata di domenica, si aggiungeva che il c.d. “turno teorico” mensile, prodotto il giorno 20 del mese precedente a quello di effettiva prestazione, veniva costantemente modificato dal CUM (Capo Unità Manutentiva), signor \_\_\_\_\_ a seconda delle esigenze organizzative/produttive dell'Unità Manutentiva di appartenenza del ricorrente, con un preavviso di sole 48 ore prima del “turno teorico” prefissato (termine peraltro neppure sempre rispettato);

- che esso ricorrente, dal giugno 2024, era stato comandato alle modifiche più disparate dei turni di lavoro, peraltro subendo un procedimento disciplinare in ragione delle proprie lamentele per non riuscire a conciliare le esigenze di cura dei figli minori (Giulia, nata il 17.3.2018 e quindi di anni 7, e Massimiliano, nato il 17.4.2024, di anni 1) con il nuovo orario di lavoro;
- che la madre dei bambini, signora Gabriella Colangeli, era dipendente di Poste Italiane spa e lavorava dal lunedì al venerdì, dalle 8,00 alle 14,00 oppure dalle 13,30 alle 19,40, e il sabato dalle 8,00 alle 13,10;
- che pertanto, ogniqualevolta i turni della madre coincidevano con quelli del padre, esso ricorrente fruiva con una cadenza di almeno tre giorni per mese dei congedi parentali per assistere i figli e, in particolare, il più piccolo anche in occasione delle malattie di quest'ultimo;
- che, vista l'impossibilità di programmare qualsiasi tempo di lavoro e di vita e, in particolare – per quel che qui ci compete – le attività di cura e di assistenza dei due figli minori (soprattutto del piccolo Massimiliano), in data 19.6.2024 esso ricorrente aveva presentato richiesta di esonero dal lavoro notturno ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 151/2001 che, tuttavia, era respinta dalla convenuta in data 22.6.2024 perché *“non ci sono i presupposti per essere accolta”*;
- che, in data 6.3.2025 esso ricorrente, per il tramite dei suoi difensori, aveva rinnovato la richiesta di esonero dal lavoro notturno, rilevando altresì il carattere discriminatorio della condotta della convenuta la quale aveva riscontrato la richiesta in data 24.3.2025 con pec-mail del seguente tenore: *“il diritto di esonero dal prestare lavoro notturno è riconosciuto al lavoratore padre convivente, in alternativa alla madre lavoratrice e solo qualora la madre non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno. Tale diritto, dunque, è esercitabile dal padre solo se la madre è effettivamente tenuta a lavorare di notte e non si avvalga dell'esonero dal lavoro notturno. Nel caso di specie, così come risulta dalla documentazione prodotta, la sig.ra Colangeli non è tenuta a lavorare di notte e, dunque, non può materialmente esercitare alcuna facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno... alla luce di quanto sopra precisato, ribadiamo che la richiesta di esonero avanzata dal Suo assistito non è accoglibile”*.

Tutto ciò premesso, il ricorrente lamentava che il nuovo orario di lavoro unilateralmente adottato dal RFI gli impediva (come alla generalità dei lavoratori addetti alla Manutenzione infrastrutture della DOIT di Bologna) qualsivoglia programmazione dei tempi di lavoro e, conseguentemente, dei tempi di vita.

Lamentava inoltre che la modifica dell'orario di lavoro era stata disposta dalla convenuta senza tenere in considerazione le particolari necessità/esigenze dei lavoratori con figli minori, realizzando un trattamento discriminatorio nei confronti dei dipendenti portatori del fattore protetto della paternità, laddove la convenuta applicava ai medesimi lo stesso orario di lavoro previsto per la

generalità dei dipendenti, non considerando la criticità incombente sui primi a conciliare i tempi di vita e l'accudimento dei figli minori con quelli di lavoro.

Assumeva inoltre che anche la condotta della società, consistente nel rifiuto di accordare ad esso ricorrente l'esonero dal turno notturno, appariva discriminatoria, non avendo la Società tutelato il fattore protetto di cui esso lavoratore era portatore sotto un duplice aspetto, configurandosi da un lato una discriminazione diretta nei confronti del padre lavoratore rispetto alla madre lavoratrice (creando una ingiustificata e illegittima disparità di trattamento tra le figure genitoriali nel subordinare il diritto all'esonero dal lavoro notturno solo del primo alla condizione che la madre non si avvalga dell'esonero notturno, e non viceversa); dall'altro una discriminazione *tout court* poiché, rispetto al fattore protetto della paternità di figli di età inferiore ai 3 anni, la convenuta applicava il medesimo trattamento (in ordine all'orario di lavoro e al lavoro notturno) ai lavoratori portatori di detto fattore e agli altri lavoratori che non lo possedevano.

Concludeva pertanto chiedendo: “**1) ACCERTARE E DICHIARARE** la natura discriminatoria della complessiva condotta di cui ai capi a) e b) del presente ricorso posta in essere nei confronti del ricorrente dalla società convenuta RFI - Rete Ferroviaria Italiana SPA (CF 01585570581, PI 01008081000, pec: [reteferroviariaitaliana@pec.rfi.it](mailto:reteferroviariaitaliana@pec.rfi.it)), in persona del legale rappresentante pro-tempore, con sede legale in Roma, piazza della Croce Rossa n. 1 e, per l'effetto

**2) ORDINARE** alla convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, la cessazione del comportamento discriminatorio di cui al capo a) del presente ricorso, nonché la rimozione degli effetti e conseguentemente

**3) DICHIARARE TENUTA E CONDANNARE** la convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, al risarcimento nei confronti del ricorrente del danno da discriminazione che si quantifica in 1/3 della retribuzione globale di fatto pari a € 2.540,45 (€ 2.177,53x14/12) da moltiplicarsi per tutti i mesi da giugno 2024 all'effettiva rimozione della condotta discriminatoria e/o nella diversa misura rimessa alla valutazione equitativa del Giudice.

**4) ORDINARE** alla convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, la cessazione del comportamento discriminatorio di cui al capo b) del presente ricorso, nonché la rimozione degli effetti, ivi compresa la ricostituzione del triennio previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 151/2001, **ovvero in subordine** - nella denegata ipotesi in cui il Giudice non ritenesse di dover ripristinare il triennio -, previo riconoscimento del diritto del ricorrente a fruire dell'esonero dal lavoro notturno, **DICHIARARE TENUTA E CONDANNARE** la convenuta, come sopra rappresentata e domiciliata, al risarcimento del relativo danno subito dal ricorrente e da suo figlio minore, da determinarsi in via equitativa tenuto conto della particolare natura dell'interesse del minore leso e della durata della privazione del diritto (quindi a far data dal giugno 2024 all'effettiva rimozione della condotta discriminatoria)”. Il tutto con vittoria di spese.

Si costituiva in giudizio la RETE FERROVIARIA ITALIANA SpA contestando la fondatezza, in fatto e in diritto, del ricorso.

Quanto alla lamentata circostanza che le necessità familiari del ricorrente, quale padre di due figli minori, sarebbero state “frustrate dalla continua modifica del turno teorico con quello effettivo con

*un preavviso di sole 48 ore (neppure sempre rispettato)”,* eccepiva che, contrariamente a quanto affermato in ricorso, i turni mensili venivano comunicati il giorno 20 del mese precedente a quello di prestazione e le eventuali modifiche erano state ordinariamente comunicate con un preavviso di almeno 48 ore.

Precisava poi che, da giugno 2024 ad agosto 2025, dunque in 15 mesi, al sig. \_\_\_\_\_ erano stati richiesti due soli cambi turno rispetto alla programmazione inviata dal Capo Impianto il 20 mese del mese precedente, e gli stessi sono stati comunicati con un preavviso superiore alle 48 ore (segnatamente: con email del 10 giugno 2024, per la variazione sul turno avvicendato 13-15 giugno; con email del 19 luglio 2024, per la variazione del turno del successivo 7 agosto).

Quanto poi alle doglianze relative, più in generale, alle conseguenze discriminatorie dell'introduzione, nel giugno 2024, di un orario in turni avvicendati sulle 24 ore in luogo del precedente orario su prestazione unica giornaliera, affermava che anche prima del giugno 2024 il ricorrente era adibito al lavoro notturno; ad esempio, nel mese di maggio 2024, il ricorrente aveva prestato lavoro notturno nelle giornate del 3, 15, 21 e 23 maggio.

Assumeva inoltre che l'introduzione di un orario di lavoro in turni avvicendati non determinava necessariamente una posizione di svantaggio per il lavoratore padre.

In ogni caso, affermava che la modifica dell'orario, elemento essenziale nello svolgimento dell'attività lavorativa ai fini della sua utilità per l'impresa, aveva costituito mezzo appropriato e necessario al conseguimento di una finalità più che legittima: tale modifica si era infatti resa necessaria per assicurare, entro il 2026, su tutto il territorio nazionale, la realizzazione delle opere infrastrutturali in attuazione degli impegni del PNRR e degli Accordi di Programma sottoscritti con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, come espressamente riconosciuto dalle parti sociali nell'Accordo Nazionale del 10 gennaio 2024, con cui era stato previsto che l'attività manutentiva dovesse essere garantita in tutte le fasce orarie, implicando dunque una turnazione su 24 ore.

Quanto poi al mancato accoglimento della richiesta del \_\_\_\_\_ di esonero dal lavoro notturno, assumeva che nel caso in esame non trovava applicazione l'art. 53, comma 2, lett. a) D. Lgs. 151/2001 per carenza dei suoi presupposti, in quanto la madre dei figli del ricorrente, addetta all'Ufficio postale di \_\_\_\_\_, non era adibita al lavoro notturno, con conseguente insussistenza del diritto del padre, alternativo a quello della madre, all'esonero invocato.

Affermava inoltre che durante il primo anno di vita del bambino, il lavoratore padre non può richiedere l'esonero dalla prestazione notturna in quanto la lavoratrice madre ha una protezione specifica ed esclusiva (non in alternativa al padre) che comporta il divieto a rendere la prestazione notturna. Pertanto, a tutto concedere, l'esonero avrebbe potuto essere richiesto dal ricorrente, in alternativa alla lavoratrice madre, solo dal compimento dell'anno di vita del bambino e fino al raggiungimento dei tre anni di vita.

Concludeva pertanto chiedendo il rigetto del ricorso, spese rifuse.

Tentata senza esito la conciliazione, la causa veniva istruita con l'escussione di un informatore per parte.

All'esito del deposito telematico di note conclusive scritte, all'udienza del 16.12.2025 il giudice, udite le parti, riservava la decisione.

-----

Giova premettere che la precedente vicenda sindacale e giudiziale - relativa allo svolgimento della procedura di confronto, attivata nel 2023, tra RFI e le OO.SS. sull'articolazione dell'orario di lavoro del personale addetto all'Unità Territoriale dell'Emilia-Romagna, alla successiva sottoscrizione dell'Accordo Nazionale del 10 gennaio 2024, al mancato raggiungimento, nella DOIT di Bologna e in quelle di Firenze e Ancona, di un'intesa a livello territoriale e alla conseguente proposizione di distinti ricorsi ex art. 28, L. 300/1970, da parte di varie sigle sindacale nei confronti di RFI rispettivamente innanzi ai Tribunali di Bologna, Perugia e Ancona, ricorsi tutti respinti dai competenti Tribunali – che ambo le parti hanno ripercorso, più o meno diffusamente, nei rispettivi atti introduttivi, appare priva di concreto rilievo ai fini della decisione.

Ed invero, nel presente giudizio non si fa questione dell'astratta legittimità della variazione oraria imposta dalla società convenuta agli addetti al Settore Manutenzione Infrastrutture presso la DOIT di Bologna bensì, unicamente, della asserita discriminatorietà della condotta del datore di lavoro, consistente:

- a) nell'adibizione del ricorrente, padre di due figli minori, a turni di lavoro incompatibili con la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita e con l'accudimento dei figli minori stessi;
- b) nell'avere la convenuta reiteratamente rifiutato di concedere al ricorrente l'esonero dal lavoro notturno, da questi richiesto ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 151/2001, in quanto padre di figlio di età inferiore ai 3 anni.

Ciò chiarito, va rammentato che la nozione di discriminazione sia diretta che indiretta è stabilita dall'art. 25 del D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) che, nel testo modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162, attualmente così dispone:

*“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”.*

Sulla scorta della disposizione normativa sopra riportata, si è in presenza di una discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere le persone appartenenti alle categorie tipizzate (i.e. portatrici dei fattori di rischio tipici) in una situazione di particolare svantaggio, a meno che non sussistano una finalità legittima e il carattere di appropriatezza e necessità dei mezzi impiegati per conseguirla (v. art. 25 d.lgs. n. 198/2006).

E' stato osservato che, mentre nel caso di discriminazione diretta è la condotta, il comportamento tenuto, che determina la disparità di trattamento, 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; di 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, che costituiscono il fattore di rischio della discriminazione, determina invece una situazione di disparità che l'ordinamento sanziona (Cass. 25/07/2019, n. 20204). Allo stesso modo, la Corte EDU ha affermato che *«una differenza di trattamento può consistere nell'effetto sproporzionatamente pregiudizievole di una politica o di una misura generale che, se pur formulata in termini neutri, produce una discriminazione nei confronti di un determinato gruppo»* (Cedu, sentenza 13 novembre 2007, D.H. e a. c. Repubblica ceca [GC] (n. 57325/00), punto 184; Cedu, sentenza 9 giugno 2009, Opuz c. Turchia (n. 33401/02), punto 183. Cedu, sentenza 20 giugno 2006, Zarb Adami c. Malta (n. 17209/02), punto 80).

È stato altresì chiarito che la discriminazione opera obiettivamente ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta, e a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro (cfr Cass. 5 aprile 2016 n. 6575).

In ordine alla nozione di discriminazione indiretta, deve quindi evidenziarsi come la stessa alberga non nel trattamento - che è uguale - ma negli effetti – che sono diversi perché diverse sono le situazioni soggettive dei destinatari del trattamento: ciò che rileva è solo l'effetto del trattamento discriminatorio, la sua conseguenza sul piano oggettivo, essendo, viceversa, del tutto irrilevante l'intento soggettivo dell'agente, sia per l'individuazione della condotta vietata, sia, correlativamente, per l'individuazione delle cause di esclusione della fattispecie illecita.

Va poi rammentato, in punto di distribuzione dell'onere della prova, che ai sensi dell'art. 28, co.4, del D. Lgs 150 del 2011, nelle controversie in materia di discriminazione, fra cui quelle di cui all'articolo 37 del decreto legislativo 198 del 2006, *“Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti,*

*patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione."*

Ne discende che nell'ambito del giudizio antidiscriminatorio l'attore ha soltanto l'onere di fornire elementi di fatto, anche di carattere statistico, idonei a far presumere l'esistenza di una discriminazione: qualora il dato statistico fornito dal ricorrente indichi una condizione di svantaggio per un gruppo di lavoratori, è onere del datore di lavoro dimostrare che le scelte sono state invece effettuate secondo criteri oggettivi e non discriminatori.

Quanto all'agevolazione probatoria in favore del soggetto che lamenta la discriminazione è stato evidenziato (cfr. Cass. 27.9.2018 n. 23338, Cass. 12.10.2018 n. 25543) che le direttive in materia (n. 2000/78, così come le nn. 2006/54 e 2000/43), come interpretate della Corte di Giustizia, ed i decreti legislativi di recepimento impongono l'introduzione di un meccanismo di agevolazione probatoria o alleggerimento del carico probatorio gravante sull'attore *"prevedendo che questi allegghi e dimostri circostanze di fatto dalle quali possa desumersi per inferenza che la discriminazione abbia avuto luogo, per far scattare l'onere per il datore di lavoro di dimostrare l'insussistenza della discriminazione"* (cfr. Cass. n. 14206 del 2013, in materia di discriminazione di genere). Ciò consente di ritenere, quindi, che, nel regime speciale applicabile nei giudizi antidiscriminatori, si configuri un'inversione, seppure parziale, dell'onere probatorio.

Tutto ciò premesso, si osserva che, nel caso di specie, anche tenuto conto del regime di agevolazione probatoria accordato all'attore, le circostanze allegate in ricorso non paiono sufficienti a desumere che la nuova organizzazione dell'orario di lavoro adottata da RFI e articolata su più turni a rotazione sulle 24 ore abbia impedito al ricorrente *"qualsivoglia programmazione dei tempi di lavoro e, conseguentemente, dei tempi di vita"*, né che abbia posto il \_\_\_\_\_, quale genitore lavoratore (ossia soggetto portatore del fattore di rischio costituito dalla paternità, v. art. 25, co. 2-bis d.lgs. n. 198/2006), in una situazione di particolare svantaggio rispetto ai colleghi senza figli.

Ed invero, dalle stesse allegazioni attoree emerge che il \_\_\_\_\_ deve accudire, unitamente alla moglie, due figli minori, di cui la più grande frequenta la scuola primaria con orario a tempo pieno (dalle ore 7,30 alle ore 16,00) e il più piccolo non frequenta (o almeno non frequentava al momento del deposito del ricorso, e non consta che in corso in causa la situazione fattuale sia cambiata) il nido d'infanzia.

Sempre dal ricorso emerge poi che la moglie del ricorrente, sig.ra Colangeli, lavora dal lunedì al venerdì, dalle 8,00 alle 14,00 oppure dalle 13,30 alle 19,40, e il sabato dalle 8,00 alle 13,10.

Ne discende che anche la precedente assegnazione del ricorrente ad un turno unico con inizio compreso tra le ore 7,35 e le ore 8,00 e fine tra le ore 15,56 e le ore 16,41 (nel caso del sig. \_\_\_\_\_, in particolare, dalle 7.45 alle 16.51) evidentemente poneva alla coppia un problema di accudimento quanto meno del figlio minore, e ciò tanto nell'ipotesi di svolgimento da parte della moglie del turno mattutino, quanto in quella di svolgimento del turno pomeridiano, posto che in ogni caso gli orari di lavoro dei due genitori risultavano parzialmente sovrapposti.

Per quanto concerne poi l'accudimento della figlia maggiore, non pare che il precedente orario lavorativo del            potesse verosimilmente consentire a quest'ultimo di accompagnare la figlia a scuola la mattina, e sicuramente non gli consentiva di andarla a riprendere all'uscita.

Appare quindi verosimile che il            e la moglie abbiano dovuto - o comunque avrebbero in ogni caso dovuto, anche laddove l'orario di lavoro del ricorrente non fosse stato modificato - fare ricorso ad ausili esterni (familiari o professionali) per poter provvedere all'accudimento dei due figli minori, situazione questa piuttosto comune nelle famiglie in cui entrambi i genitori svolgono un'attività lavorativa full time. D'altro canto – e in mancanza, sul punto, di specifiche allegazioni – non pare che la condizione economica del nucleo familiare del ricorrente, nel quale entrambi i genitori sono percettori di reddito da lavoro (che, quanto al            , ammonta a €. 2.177,53 mensili), sia tale da precludere il ricorso abituale ad un servizio di *baby-sitting* a pagamento.

Giova altresì rilevare che, lavorando anche la madre dei minori su turni mattutini e pomeridiani, astrattamente l'adibizione del ricorrente a turni avvicendati su mattino, pomeriggio e notte potrebbe consentire ai due genitori di “darsi il cambio”: infatti, l'assegnazione del ricorrente ad un turno pomeridiano, laddove la moglie svolgesse quello mattutino, o viceversa ad turno mattutino, qualora la moglie fosse assegnata al turno pomeridiano, sarebbe suscettibile di aumentare, piuttosto che di ridurre, la “copertura” da parte dei genitori delle esigenze di cura e assistenza dei figli minori.

Non sussistono quindi elementi sufficienti per ritenere, neppure in un contesto di agevolazione probatoria, adeguatamente dimostrata la sopravvenuta impossibilità, per il ricorrente, di conciliare i tempi di vita e l'accudimento dei figli minori con quelli di lavoro, considerate le circostanze del caso concreto e, in particolare, la condivisione di tali compiti di accudimento e cura con l'altro genitore.

Ma in ogni caso, anche a voler presumere che il passaggio da un orario di lavoro su turno unico centrale ad un orario su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore impatti maggiormente sui lavoratori con figli minori, piuttosto che su quelli senza figli o con figli autonomi ed autosufficienti, ritiene il giudicante che, nel caso di specie, emerga dalle allegazioni delle parti e dai documenti versati in atti sia la sussistenza di una finalità legittima sia il carattere di appropriatezza e necessità dei mezzi impiegati per conseguirla.

Ed invero, RFI ha allegato che la modifica dell'orario di lavoro si è resa necessaria per assicurare, entro il 2026, su tutto il territorio nazionale, la realizzazione delle opere infrastrutturali in attuazione degli impegni del PNRR e degli Accordi di Programma sottoscritti con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Tale allegazione – non contestata da controparte - trova riscontro nel tenore letterale dell'Accordo Nazionale del 10 gennaio 2024 (doc. 4 res.), ove si legge: *“In tale contesto si rende indispensabile ed inderogabile garantire:*

*- presidi manutentivi che consentono di estendere le fasce orarie giornaliere interessate dalle attività di manutenzione preventiva, nonché, attraverso la riduzione dei tempi di intervento in caso di guasto, di assicurare una maggiore regolarità e puntualità dei servizi di trasporto ferroviario, in particolare, di quelli che interessano le c.d. “fasce pendolari”;*

- una organizzazione del lavoro che, nel rispetto dell'esercizio ferroviario e primariamente della sicurezza del lavoro, ricerchi articolazioni di orario in tutte le fasce orarie/giornaliere permettendo di ottenere il massimo rendimento in tutti gli spazi temporali dedicati allo svolgimento delle attività manutentive in assenza di circolazione" (cfr. Accordo Nazionale 10 gennaio 2024, pag. 2).

D'altro canto, secondo consolidata giurisprudenza, la modifica dell'orario di lavoro e del regime dei turni da parte del datore di lavoro rientra nella libertà d'impresa, riconosciuta dall'articolo 41 della Costituzione, ed ha, in linea di principio, carattere legittimo, in particolare qualora il datore di lavoro, come nel caso che occupa, eserciti il proprio *ius variandi* nel perseguimento di specifiche e comprovate esigenze dell'impresa.

Per quanto riguarda il secondo profilo, ossia quello del carattere appropriato dei mezzi adottati dalla datrice di lavoro per il perseguimento delle predette legittime finalità, la modifica dell'orario di lavoro su turni h 24 risulta mezzo certamente appropriato al raggiungimento della dichiarata finalità di realizzazione, entro il 2026, delle opere infrastrutturali in attuazione degli impegni del PNRR e degli Accordi di Programma sottoscritti con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

Quanto infine alla necessità dei predetti mezzi, parte resistente ha allegato che l'articolazione dell'orario di lavoro su turni avvicendati di tutto il personale addetto alle squadre manutentive risulta indispensabile per garantire lo svolgimento dell'attività manutentiva in tutte le fasce orarie della giornata, e ciò in quanto, per lo svolgimento di tale attività, i lavoratori sono suddivisi in squadre di lavoro, composte da un Capo Tecnico, da un Tecnico della Manutenzione (quale è il ricorrente) e da uno o più Operatori Specializzati della Manutenzione.

RFI ha altresì dedotto che, in conformità alle previsioni di cui alla lett. D dell'Accordo Nazionale Quadro del gennaio 2024, il Nucleo Manutentivo di Crevalcore, ove opera il sig. Pepe, è composto da n. 4 squadre manutentive che, a rotazione, coprono le fasce orarie mattina (06.00 – 13.36) – pomeriggio (14.00 – 21.36) – notte (22.00 – 05.36) mattina domenica; quindi, nella giornata di lavoro, gli addetti alla squadra - che lavorano insieme, ciascuno per la propria competenza - seguono tutti il medesimo turno, che si va a combinare con i turni seguiti dalle altre tre squadre, sì da coprire l'intera giornata.

Tali circostanze fattuali non sono state fatte oggetto di specifica contestazione da parte del ricorrente e devono pertanto ritenersi pacifiche.

Ebbene, dall'organizzazione del lavoro sopra descritta, emerge come l'applicazione dell'orario di lavoro in turni avvicendati a tutti gli addetti alle squadre manutentive operanti nel territorio dell'Emilia- Romagna, tra cui il ricorrente, sia strettamente necessaria per il conseguimento delle legittime finalità perseguite, stante le diverse professionalità dei componenti delle diverse squadre.

Sulla scorta delle considerazioni che precedono, deve quindi escludersi la natura discriminatoria, *sub specie* di discriminazione indiretta, della condotta datoriale consistente nella variazione unilaterale dell'orario di lavoro, da turno unico giornaliero a turni a rotazione sulle 24 ore.

Per quanto poi concerne le doglianze attoree relative alle continue "variazioni" dei turni originariamente comunicati a inizio mese, senza rispetto del termine di preavviso di 48 ore, si

osserva che tali doglienze non hanno trovato alcun riscontro in istruttoria, né risultano dimostrate dalla documentazione allegata al ricorso.

In particola, nulla prova sul punto il doc. 12 allegato al ricorso, trattandosi, come chiarito anche dai testi escussi, del prospetto turni relativo (non al solo ricorrente ma) a tutti gli addetti alla DOIT di Bologna, UMIS1 FERRARA, che viene modificato ogni qualvolta uno qualsiasi dei circa 30 lavoratori a tale Unità assegnati, nel corso del mese di riferimento, risulti assente per malattia, ferie, o frequentazioni di corsi di formazione, o risultati comandato ad un cambio turno per esigenze aziendali.

Diversamente da quanto sostenuto dalla difesa attorea, pertanto, il fatto che nel documento 12 *“si legge scritto in tutti i cambi turni il nome del ricorrente”* non significa affatto che ogni cambio turno abbia riguardato proprio il ricorrente, ma solo che il prospetto (contenente i nomi di tutti gli addetti all'Unità) viene modificato ad ogni cambio di turno che interessi uno qualsiasi degli addetti, e la variazione viene resa nota a tutti.

Peraltro, dalla lettura del prospetto *sub* doc. 12 e delle legende poste in calce alle singole pagine del file, nonché dall'istruttoria svolta, emerge che il predetto prospetto non contiene alcuna diretta evidenza dei cambi turno.

In questo senso, appare dirimente la deposizione del teste Responsabile di  
Impianto, che, sul punto, ha dichiarato: *“Dopo il 3 giugno 2024, l'orario di lavoro del \_\_\_\_\_, come di tutti i miei collaboratori, è cambiato nel senso che adesso c'è una turnazione di lavoro: il turno è esposto nella ventottina, cioè ogni 28 giorni si ripete, e prevede mattina, pomeriggio, notte, riposo settimanale (RISE) e riposo compensativo (RGLS: riposo giornata libera da servizio). Il turno mensile viene comunicato agli addetti entro il 20 del mese precedente, tramite una mail. Viene inviato il turno complessivo di tutta la mia unità manutentiva, tutti vedono il turno di tutti. (...) . Al teste viene esibito il doc 12 di parte ricorrente e il teste dichiara: “riconosco il documento, trattasi appunto del file di cui sopra dicevo, che è a mia firma. Il prospetto che mi viene esibito è relativo a più mesi, direi 8. Da questo prospetto, non si vedono i cambi turno, si vede l'assenza che è segnalata in rosso. Nella legenda in basso, non è indicato un colore che segnala il cambio turno. L'esistenza di un cambio turno si può però desumere, dal confronto con i turni degli altri membri della stessa squadra: per esempio, se tutti i colleghi della squadra fanno la mattina, e uno solo fa il pomeriggio, evidentemente a lui è stato cambiato il turno. Il colore rosa cipria è usato per GI, che significa giornaliero con pausa pranzo, perché è una deviazione dal turno teorico. Poi nella mail con cui inviamo il file, per facilitare la consultazione da parte dei miei collaboratori, mettiamo sotto l'elenco dei nominativi interessati al cambio. In un mese, ci possono essere anche 30 o 40 variazioni dovute principalmente ad assenze (malattie, 104, ecc.). Il turno che mandiamo il giorno venti di ogni mese è il cd turno 0, senza nessuna modifica; ogni volta che sopravviene una modifica noi inviamo a tutti la versione aggiornata, con numero di variazione che si legge in alto a destra, per esempio VARIAZIONE 12.11 indica la dodicesima variazione del mese di novembre. Lo scriviamo anche nell'oggetto della mail. Basta che venga modificato il turno di un singolo addetto, per qualsiasi causa (malattia, ferie, ecc) e noi rimandiamo il turno aggiornato a tutti. Ci sono*

*anche cambi turno per esigenze lavorative aziendali. Questi cambi vengono comunicati come tutti gli altri, rispettando le tempistiche del contratto, ossia entro le 48 ore. Normalmente cerco di avvisare il singolo operatore in caso di cambio imposto, per cortesia, ma non sempre ci riesco. Può capitare che a qualcuno venga cambiato il turno senza essere avvisato telefonicamente, ma c'è sempre prima la comunicazione a mezzo mail. Nel periodo da giugno 2024 ad agosto 25, non so dire esattamente quanti cambi turno per esigenze aziendali siano capitati al [redacted] ma pochi. Sicuramente uno, forse più di uno ma direi che non arriviamo a 4. È sempre stato rispettato il preavviso delle 48 ore.”*

Il teste ha altresì precisato: *“i miei collaboratori in turno sono una trentina, e le mail vengono mandate a tutti, i prospetti riguardano l'orario di circa 30 lavoratori. Vorrei aggiungere che di variazioni turno per esigenze lavorative io ne faccio pochissime. La maggior parte delle variazioni sono per assenze o corsi di formazione.”*

Analoghe circostanze sono state riferite anche dal teste di parte ricorrente [redacted], collega del [redacted], che ha dichiarato: *“Prima del giugno 2024, sia il ricorrente che io osservavamo il seguente orario: 07.45- 12.45, pausa pranzo, 14.15-16.51 dal lunedì al venerdì, sabato e domenica riposo. Questo era l'orario che osservavano tutti i componenti della nostra squadra.*

*Poi il 3.6.2024 è cambiato l'orario, che adesso si articola su turni, sono 4 turni: mattina, pomeriggio, notte e una domenica al mese con turno particolare, precisando che però si lavora la domenica anche sugli altri 3 turni. Si lavora anche il sabato.*

*Sui turni si fa una rotazione che gira su 28 giorni.*

*C'è un ordine teorico che si ripete, uguale, ogni 28 giorni.*

*I turni mensili vengono comunicati gli ultimi giorni del mese precedente, via mail: ci viene inviato un prospetto che è relativo a tutti gli addetti dell'unità manutentiva di Ferrara. Quindi ciascuno vede i turni degli altri. (...).”*

Nonostante che il teste [redacted] abbia dichiarato che *“I turni indicati nel prospetto possono essere modificati solo per esigenze aziendali, a me personalmente è capitato che mi cambiassero turno, ma non tutti i mesi”*, il teste ha altresì confermato che il doc. 12 allo stesso esibito non contiene alcuna evidenza di cambi turni imposti al [redacted]. (*“Cap. 14 ric. Presa dettagliata ed approfondita visione del prospetto che mi viene esibito sub doc. 12 ric., posso dire che da questo prospetto non risultano turni modificati al Pepe.”*).

Non vi è quindi alcuna prova che, nel periodo successivo al giugno 2024, il ricorrente sia stato sottoposto alla *“continua modifica del turno teorico con quello effettivo con un preavviso di sole 48 ore (neppure sempre rispettato)”*, come lamentato in ricorso.

Al contrario, dalla deposizione del teste [redacted] e dai documenti prodotti da parte resistente parrebbe invece emergere che, nel periodo da giugno 2024 ad agosto 2025, dunque in 15 mesi, al ricorrente siano stati richiesti due soli cambi turno, rispetto alla programmazione inviata dal Capo Impianto il 20 mese del mese precedente, e che gli stessi sono stati comunicati con un preavviso superiore alle 48 ore.

Anche sotto questo profilo, pertanto, non si ravvisa la lamentata discriminazione indiretta.

Risultano invece fondate le doglianze del ricorrente in ordine alla mancata concessione dell'esonero dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età del figlio minore ai sensi dell'art. 53 comma 2 del d.lgs. n. 151 del 2002, dallo stesso richiesto in data 19.6.2024, con domanda reiterata il 12.2.2025 (doc. 18 ric.).

Sul punto si osserva che l'art. 53 D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), ai commi 1 e 2, così dispone:

*“1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.*

*2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:*

*a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;*

*b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;*

*b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.”.*

Come chiarito dalla Suprema Corte (Cass, 22384/2023 del 25/07/2023), *“Si tratta di disposizione che appresta una tutela aggiuntiva per assicurare una presenza genitoriale durante la notte al minore per il periodo di tempo che intercorre tra il compimento dell'anno di età, limite del divieto di adibizione a lavoro notturno, e fino al compimento dei tre anni di vita del bambino (salve le ulteriori garanzie assicurate per il caso di unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni di cui alla lett. b della citata norma). Analoga tutela è assicurata anche alla lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia (comunque non oltre il dodicesimo anno di età) ed è estesa alternativamente ed alle stesse condizioni al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa (lett. b bis della stessa disposizione). Il comma 3 dell'art. 53 citato, poi, prevede una speciale tutela per il lavoratore o la lavoratrice che abbiano a carico un soggetto disabile ex legge n. 104 del 1992. La norma in sostanza individua una serie di situazioni meritevoli di attenzione rispetto alle quali è apprestata una particolare tutela che si realizza con l'attribuzione della facoltà di sottrarsi al lavoro durante l'orario dalle 24,00 alle 6,00 del mattino. (...) Con tale disposizione, come si è visto, il legislatore ha inteso offrire alla lavoratrice madre/lavoratore padre un particolare livello di protezione in ragione dell'intenso rapporto che lega il genitore al minore in tenera età consentendogli di sottrarsi al lavoro notturno nei primi tre anni di vita dei figli ed apprestando, con l'art. 53 comma 2 del d.lgs. n. 151 del 2001, una tutela che si esplica non solo assicurando sostegno economico ma anche favorendo la presenza del genitore nel periodo della prima crescita del minore.*

*10.1. Si tratta, in definitiva, di un nucleo minimo di tutela che può essere derogato in melius “da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione” e che tuttavia assicura indistintamente la facoltà di sottrarsi al lavoro notturno che (vietato fino al compimento del primo*

anno di età del minore) non può essere imposto per tutto il tempo in cui il figlio, sia esso naturale o adottivo, non abbia ancora compiuto il terzo anno di età”.

Sempre nella medesima pronuncia la Corte di cassazione ha poi precisato, **“Quanto alla dedotta necessità che, per poter beneficiare dell’esonero, entrambi i genitori debbano essere contestualmente addetti ad un lavoro in orario notturno va rilevato che il tenore testuale dell’art. 53 comma 2 del d.lgs. n. 151 del 2001 non avvalora tale interpretazione.**

11.1. Dalla lettura della norma citata si evince che ciò che in primo luogo si è inteso privilegiare è il rapporto madre figlio, assicurando comunque un’alternativa, e lasciando alle parti la scelta di chi debba avvantaggiarsi della facoltà di esonero.

11.2. **Il legislatore non ha disegnato un sistema rigido in cui la scelta di beneficiare della facoltà di sottrarsi al lavoro notturno sia condizionata dalla necessità di sopperire all’assenza per la medesima ragione dell’altro genitore.** Si è predeterminata piuttosto una scelta da parte del legislatore, che ha indicato la madre quale destinataria dell’esercizio della facoltà, ma si è consentita comunque la possibilità di derogarvi in favore dell’altro genitore” (grassetto di questo estensore).

Ebbene, alla luce della giurisprudenza di legittimità sopra richiamata, non può che ritenersi l’erroneità della interpretazione dell’art. 53 cit., propugnata dalla società resistente.

Ed invero, RFI desume dal combinato disposto dei commi 1 e 2 dell’art. 53 i due seguenti precipitati:

- durante il primo anno di vita del bambino, il lavoratore non potrebbe richiedere l’esonero dalla prestazione notturna in quanto la lavoratrice madre avrebbe una protezione specifica ed esclusiva (non in alternativa al padre) che comporta il divieto a rendere la prestazione notturna;
- nel successivo periodo compreso tra il compimento del primo e quello del terzo anno di vita del figlio, essendo il padre titolare di un diritto alternativo a quello della lavoratrice madre, affinché il padre possa esercitare tale diritto, la madre dovrebbe essere titolare della facoltà di esonero, in quanto adibita al lavoro notturno, cui potrebbe rinunciare in favore del padre convivente.

Entrambi gli esiti interpretativi proposti da parte resistente non possono essere condivisi, in quanto privi di concreti appigli testuali e comunque disattesi dalla giurisprudenza di legittimità.

Ed invero, quanto alla dedotta necessità che, affinché il padre possa avvalersi dell’esonero, la madre debba essere a sua volta assegnata a lavoro notturno (circostanza questa che, nella fattispecie, pacificamente non ricorre), la Cassazione si è già chiaramente espressa in senso contrario nella sopra citata sentenza n. 22384/2023 da cui questo giudice non ha motivo alcuno di discostarsi.

La lettura che parte resistente offre del richiamato precedente di legittimità, sostenendo che *“nel momento in cui la Corte di cassazione specifica che la contestualità non è requisito necessario, sta indicando che, per l’operatività della norma, non occorre che alla madre e al padre sia richiesta la prestazione notturna nei medesimi giorni”*, lascia francamente perplessi, perché pone unicamente l’accento sull’utilizzo dell’avverbio *“contestualmente”* (peraltro intendendolo non come sinonimo

di “*nello stesso periodo*” ma come sinonimo di “*negli stessi giorni della settimana*”), tralasciando di considerare il senso complessivo del principio di diritto affermato dalla Corte e il contesto della vicenda giudiziaria in cui era stato pronunciato.

Occorre allora rilevare che, nel caso affrontato dalla Cassazione, la Corte d’Appello di Milano aveva confermato la sentenza del Tribunale di Busto Arsizio che aveva dichiarato il diritto delle ricorrenti, assistenti di volo, all’esonero dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età dei rispettivi figli ai sensi dell’art. 53 comma 2 del d.lgs. n. 151 del 2002, non essendo stata allegata l’astensione per la medesima causa dei padri dei minori, ed aveva condannato la società datrice di lavoro ad astenersi dall’adibire le lavoratrici ai detti turni.

La CdA di Milano aveva poi espressamente escluso che ai fini dell’applicazione del ricordato art. 53 del d.lgs. n. 151 del 2001 fosse necessario che entrambi i genitori fossero addetti al servizio notturno.

Sul punto, la compagnia aerea datrice di lavoro aveva proposto specifico motivo di ricorso per cassazione denunciando, in relazione all’art. 360 primo comma n. 3 c.p.c., la violazione e falsa applicazione dell’art. 53 comma 2 del d.lgs. n. 151 del 2001 e dell’art. 2697 c.c. e sostenendo che il diritto all’esonero sussisterebbe solo nell’ipotesi in cui entrambi i genitori siano impiegati in lavoro notturno.

Ebbene, tale motivo di ricorso è stato respinto dalla Corte di cassazione, e tanto basta per smentire l’esito interpretativo prescelto da RFI.

Peraltro, la motivazione (sopra riportata per esteso) della statuizione adottata dalla Suprema Corte non lascia adito a dubbi, nel senso che è stato inequivocamente affermato che il tenore testuale dell’art. 53 comma 2 del d.lgs. n. 151 del 2001 non avvalora una interpretazione che richieda, ai fini dell’esercizio del diritto di esonero da parte del padre, l’adibizione di entrambi i genitori al lavoro notturno.

Pertanto, il rifiuto opposto da RFI alla richiesta di esonero dal lavoro notturno formulata dal \_\_\_\_\_, in quanto fondato unicamente sulla circostanza che la di lui moglie non è adibita al lavoro notturno, è illegittimo e poggia su una interpretazione errata della normativa a tutela dei lavoratori genitori.

Parimenti errato appare l’ulteriore assunto difensivo della società resistente, secondo cui l’esonero non potrebbe essere richiesto dal padre lavoratore durante il primo anno di età del figlio, in quanto in tale periodo la lavoratrice madre avrebbe “*una protezione specifica ed esclusiva (non in alternativa al padre)*”.

L’assunto anzitutto contrasta col chiaro tenore letterale della norma che prevede che non sono obbligati a prestare lavoro notturno “*a) la lavoratrice madre di un figlio **di età inferiore a tre anni** o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa*”, senza distinguere in alcun modo il periodo fino a un anno di età del figlio da quello successivo, compreso tra uno e tre anni di età.

Né tale interpretazione può ricavarsi dalla lettura combinata del co.1 e del co. 2 della norma citata, posto che le due previsioni hanno evidentemente ambiti di operatività e contenuti diversi e non sovrapponibili: ed invero, il primo comma pone un *divieto* di adibizione della sola lavoratrice madre

al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, mentre il secondo comma prevede una *facoltà* (di sottrarsi legittimamente al lavoro notturno) in capo alla lavoratrice madre o, in alternativa, al padre.

Data la diversità di tutele, non vi è ragione di ritenere, in via interpretativa, che la prima limiti la portata (letterale) della seconda.

Va inoltre osservato che, come affermato dalla Corte costituzionale, con orientamento consolidato, soprattutto a partire dal d.lgs. n. 151 del 2001 è stato creato un sistema – nel quale si inserisce l’astensione dal lavoro notturno insieme con l’astensione dal lavoro, obbligatoria e facoltativa, nonché i congedi parentali, i riposi giornalieri e tutti gli analoghi istituti posti a tutela della genitorialità – che non ha più come esclusiva funzione la protezione della salute della donna e il soddisfacimento delle esigenze puramente fisiologiche del bambino, ma è diretto ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità (specificamente con riguardo ai bambini entro i tre anni di età). Per questo, così come i suddetti istituti devono essere riconosciuti anche ai genitori adottanti, adottivi e agli affidatari (con modalità adeguate alla peculiarità della loro situazione), analogamente, come regola generale, ne devono essere beneficiari tutti i lavoratori (Corte cost. sentenza n. 104 del 2003 e precedenti ivi richiamati, nonché sentenze n. 105 e n. 158 del 2018 e nello stesso senso: Cass. 25 febbraio 2010, n. 4623).

Ciò posto, anche sotto questo profilo, il rifiuto da parte della società resistente di concedere l’esonero dal lavoro notturno al *\_\_\_\_\_* per il periodo decorrente dal 17 aprile 2024, data di nascita del figlio, al 17 aprile 2025, appare illegittimo.

Tanto chiarito, se si considera che la genitorialità è oggi un fattore di discriminazione ai sensi del co. 2 *bis* dell’art. 25 del D. Lgs. 198/2006 e che il legislatore è intervenuto con svariate disposizioni assicurando ai lavoratori genitori una protezione specifica di grado più elevato e in particolare proprio con la norma in discussione (art. 53 co. 2 del D L 151/2001) ha introdotto nell'ordinamento una tutela differenziata in favore anche dei lavoratori padri di figli di età inferiore ai 3 anni, l'aver fornito da parte dell'azienda convenuta un'interpretazione errata della norma con il conseguente reiterato rigetto delle richieste del Pepe di potersi avvalere dell’esonero dal turno notturno ha vanificato le specifiche tutele predisposte dal legislatore; risultato questo da ritenersi, certamente, discriminatorio (vedasi, su fattispecie analoga, Trib Roma, decreto n. 21774/2021 del 27/02/2021).

In sostanza, erroneamente e restrittivamente interpretando l’art. 53 D.Lgs 151/2001, la società convenuta ha finito per riservare al ricorrente il medesimo trattamento previsto per i colleghi non portatori del fattore protetto della genitorialità, con ciò realizzando una condotta discriminatoria, oltre che violativa di specifiche norme di legge.

Affermata la discriminatorietà della condotta della società convenuta, di cui al capo b) del ricorso, va pertanto ordinata alla società convenuta l’immediata cessazione del comportamento illegittimo e il riconoscimento al ricorrente dell’esonero dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età del figlio.

Venendo quindi alla conseguente domanda risarcitoria, si osserva che l’art. 38 c. 1 del d.lgs. 198/2006 espressamente statuisce che il tribunale “*se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei*

*limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.”.*

Dato atto che la lettera della norma prevede il diritto "*al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita*" attribuendogli, quindi, una funzione esclusivamente riparatoria del danno-conseguenza eventualmente prodottosi, deve tenersi conto del fatto che, come è noto, le fonti sovranazionali attribuiscono (anche) allo strumento rimediale del risarcimento del danno connotati necessari di effettività, da rapportarsi, non solo alla gravità del danno, ma anche alla funzione dissuasiva e sanzionatoria del rimedio (vedasi Trib Firenze sez. lav., 22/10/2019). Ciò detto, deve, altresì, considerarsi come recentemente la Suprema Corte a Sezioni Unite (Cass.16601/2017), ha annoverato le norme che prevedono il risarcimento del danno a fronte di una condotta discriminatoria tra le fattispecie contemplate dall'attuale panorama normativo in cui, accanto alla preponderante e primaria funzione compensativo riparatoria dell'istituto del risarcimento del danno (che immancabilmente lambisce la deterrenza), ne emerge una natura polifunzionale "*che si proietta verso più aree, tra cui sicuramente principali sono quella preventiva (o deterrente o dissuasiva) e quella sanzionatorio-punitiva*". Nell'occasione le Sezioni Unite hanno avuto modo di rilevare che vi è anche un riscontro a livello costituzionale della cittadinanza nell'ordinamento di una concezione polifunzionale della responsabilità civile, la quale risponde soprattutto a un'esigenza di effettività (cfr. Corte Cost. 238/2014 e Cass. n. 21255/13) della tutela che in molti casi resterebbe sacrificata nell'angustia monofunzionale. Va poi segnalato che della possibilità per il legislatore nazionale di configurare "danni punitivi" come misura di contrasto della violazione del diritto eurounitario parla Cass., sez. un., 15 marzo 2016, n. 5072.

Di conseguenza, alla luce di tutto sin qui osservato, dovendo il giudice nazionale effettuare una interpretazione comunitariamente orientata della norma dell'ordinamento interno, si ritiene che il risarcimento del danno a fronte della accertata condotta discriminatoria debba essere rapportato alla gravità del pregiudizio subito dal soggetto discriminato e, al contempo, possedere funzione dissuasiva.

Nel caso di specie si osserva che l'adibizione del ricorrente al turno notturno si è protratta per un periodo di tempo di oltre un anno e mezzo (dal giugno 2024, data di presentazione della prima domanda, all'attualità), peraltro in larga misura coincidente con la fase di tenerissima età del figlio (fino ad un anno) in cui la presenza notturna del padre risultava maggiormente opportuna/necessaria, e che in tale periodo l'assegnazione del ricorrente al turno di notte è stata sistematica e reiterata in quanto inserita in una ordinaria turnazione sulle 24 ore.

Si ritiene pertanto che il pregiudizio non patrimoniale sofferto dal ricorrente sia stato particolarmente significativo oltre che prolungato.

Quanto poi alla funzione *lato sensu* dissuasiva del risarcimento, non può non osservarsi che la convenuta, società a partecipazione pubblica e svolgente un servizio pubblico essenziale, ha adottato una interpretazione delle norme a tutela della genitorialità in evidente contrasto con la interpretazione delle stesse fornita dalla più recente giurisprudenza di legittimità, e ciò ha fatto, a

quanto consta, nei confronti della generalità dei suoi dipendenti, non costituendo certo quello del Pepe un caso isolato, né trattandosi di un caso connotato da particolari peculiarità fattuali.

Alla luce degli elementi sopra evidenziati, ritiene il giudicante che il danno non patrimoniale sofferto dal ricorrente possa essere liquidato, in via equitativa, nel complessivo importo di €.15.000. Sulla somma come sopra liquidata all'attualità, sono altresì dovuti gli interessi legali dalla presente pronuncia al saldo.

Venendo infine alle spese di lite, tenuto conto della novità e oggettiva complessità della *res* controversa e dell'accoglimento solo parziale delle domande, ritiene il giudicante che ricorrano gravi ed eccezionali ragioni per disporre la compensazione delle spese di lite nella misura di un terzo, dovendosi, quindi, condannare la parte convenuta soccombente a rifondere alla parte ricorrente solo i restanti 2/3 delle dette spese, liquidate come in dispositivo sulla scorta dei parametri di cui al DM 147/2022 (cause di lavoro; scaglione di valore: indeterminabile; valori medi per ogni fase), applicata la richiesta maggiorazione per l'utilizzo di collegamenti ipertestuali (art. 4, comma 1 *bis*).

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

Il Giudice del Tribunale del Lavoro, ogni altra istanza disattesa e respinta:

- in parziale accoglimento del ricorso, accerta e dichiara la discriminatorietà della condotta di RFI spa descritta al capo b) del ricorso, consistente nel diniego di esenzione di dal lavoro notturno ex art. 53 d.lgs. n. 151/2001;
- per l'effetto ordina alla convenuta di cessare immediatamente il comportamento pregiudizievole e rimuoverne gli effetti, accordando al ricorrente l'esonero dal lavoro notturno fino al compimento dei tre anni di età del figlio \_\_\_\_\_, nato il 17.4.2024;
- condanna RFI spa a corrispondere al ricorrente, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, la somma di €. 15.000,00, oltre interessi legali dalla presente pronuncia al saldo;
- respinge per il resto il ricorso;
- dispone la parziale compensazione fra le parti delle spese di lite nella misura di un terzo e per l'effetto condanna la società resistente alla rifusione, in favore della parte ricorrente, solo dei restanti due terzi delle dette spese che liquida per l'intero in €. 259,00 per esborsi ed €. 12.034,10 per compensi professionali oltre rimborso spese generali, iva e cpa come per legge, disponendo la distrazione di dette spese in favore delle procuratrici, dichiaratesi antistatarie.

Si comunichi.

Bologna, 09/01/2026

Il Giudice  
dott. Chiara Zompì