

TRIBUNALE DI TARANTO

SEZIONE LAVORO

Il Giudice del Lavoro presso il Tribunale di Taranto, Dott.ssa Maria LEONE, nel procedimento ex art 38 Dlgs 198 del 2006 promosso da

Con l'Avv. Soggia

Contro

ASL TA

Con l'Avv. Putorti

al fine dell'accertamento e dichiarazione della sussistenza di un comportamento discriminatorio nei confronti della lavoratrice consistente nel non aver valutato il periodo di congedo obbligatorio per maternità in sede di valutazione della performance individuale per l'anno 2024.

Fatto e diritto

Il ricorso è fondato sussistendo una condotta discriminatoria nei confronti della lavoratrice madre che abbia fruito di periodi di congedo obbligatorio.

Dagli atti di causa emerge che la ricorrente è stata esclusa dall'erogazione del Premio di produttività per l'anno 2024, sulla base della motivazione aziendale che nega la valutabilità della prestazione lavorativa in ragione dell'assenza della dipendente per l'intero periodo, trascorso in congedo di maternità obbligatorio.

Tale condotta integra una discriminazione diretta di genere, violando il precetto di cui all'art. 25, comma 2, e le tutele di cui all'art. 38 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità).

Il diritto vigente, in armonia con la giurisprudenza di legittimità e comunitaria, come si dirà meglio in seguito, impone che il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità non possa comportare un pregiudizio economico o di carriera.

L'assenza per maternità è un impedimento legittimo derivante da una condizione biologica protetta dalla Costituzione (Art. 31 e 37).

La tesi resistente, secondo cui la mancata "presenza fisica" renderebbe impossibile la valutazione, è giuridicamente infondata atteso che l'azienda ha l'onere di adottare criteri di calcolo neutri (quali la media delle valutazioni precedenti o il valore medio di reparto) per garantire la parità di trattamento.

In particolare la discriminazione per genere vi è stata atteso che l'esclusione dal premio è dipesa esclusivamente dall'esercizio del diritto al congedo. L'impossibilità di valutare la dipendente non può tradursi in un danno economico a carico della stessa, poiché ciò configurerebbe uno svantaggio sproporzionato legato intrinsecamente alla maternità, rendendo la tutela della prole un costo a carico esclusivo della lavoratrice.

In caso di assenza totale per un anno intero a causa del congedo obbligatorio, come nel caso di specie, non si può semplicemente affermare che il premio non spetta, ma si deve ricostruire la prestazione teorica della lavoratrice attraverso una *fiction juris* di presenza.

Appare equo nel caso di specie, avendo la lavoratrice ricevuto valutazioni positive negli anni precedenti, adottare il criterio della cd "media storica". In pratica si calcola la media dei punteggi/premi ottenuti dalla lavoratrice nei 3 anni precedenti l'assenza. Questo riflette il rendimento "standard" della dipendente e consente di ripristinare la situazione patrimoniale che la ricorrente avrebbe goduto in assenza dell'evento discriminatorio.

Del resto la giurisprudenza comunitaria, vedasi Corte di Giustizia UE, C-342/93 (Gillespie), stabilisce che la lavoratrice in congedo di maternità deve beneficiare di qualsiasi aumento retributivo o miglioramento delle condizioni di lavoro (inclusi i premi) intervenuto durante la sua assenza. Sempre la Corte di Giustizia UE, C-147/02 Alabaster ribadisce che il calcolo della retribuzione durante la maternità deve riflettere la capacità di guadagno che la donna avrebbe avuto se avesse lavorato.

Ma anche la giurisprudenza nazionale, vedasi Cassazione Civile, Sez. Lav., n. 2663 del 2018, afferma che i criteri di calcolo dei premi di produzione che penalizzano le assenze per maternità sono nulli per contrasto con norme imperative. La maternità

non è un'assenza "volontaria" o "generica" (come la malattia), ma un valore sociale protetto. Il trattamento economico della lavoratrice madre non può subire decurtazioni per l'esercizio del congedo obbligatorio, pena la violazione del principio di parità di trattamento retributivo (Art. 37 Cost.). In sostanza la discriminazione discende dal fatto stesso che la ASL non abbia previsto un meccanismo di "valutazione figurativa" per chi è in congedo obbligatorio per maternità, di fatto penalizzando sul piano retributivo la lavoratrice madre per le sue assenze.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come da infrascritto dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale, in accoglimento del ricorso, così provvede:

1. ACCERTA E DICHIARA la natura discriminatoria della condotta tenuta dalla ASL consistente nell'esclusione della ricorrente dal premio di produttività per l'anno 2024 per omessa valutazione.
2. ORDINA alla società convenuta la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, mediante l'erogazione in favore della ricorrente del premio di produttività considerando la media dei punteggi ottenuti nei 3 anni precedenti l'assenza, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.
3. CONDANNA la società resistente al pagamento delle spese di lite, che si liquidano in € 1500,00, oltre iva e cpa con distrazione in favore dell'Avv. Soggia, distrattario.

Così deciso in Taranto, 5.3.26

Il gdl

Dott.ssa Maria LEONE