



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composta da:

Dott. Clotilde Fierro	PRESIDENTE
Dott. Federico Grillo Pasquarelli	CONSIGLIERE
Dott. Piero Rocchetti	CONSIGLIERE Rel.

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa di lavoro iscritta al n.ro **516 /2021** R.G.L.

promossa da:

, residente

rappresentata e difesa in forza di delega a margine del ricorso d'urgenza ex art. 38 delli 8-11-13 dall'Avv. Alberto Biscaro ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Torino, via Cordero di Pamparato n. 6;

RICORRENTE IN RIASSUNZIONE

CONTRO

AGENZIA DELLE ENTRATE (c.f.: 06363391001), in persona del Direttore *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Torino (C.F.



80101970012; -), presso i cui uffici, siti in Torino, via Arsenale n. 21, è domiciliata.

**CONVENUTA IN RIASSUNZIONE
CONTRO**

residente in

**CONVENUTA IN RIASSUNZIONE
CONTUMACE**

Oggetto: discriminazione indiretta di genere.

CONCLUSIONI

Per la ricorrente in riassunzione: come da ricorso depositato in data 28.09.2021

Per la convenuta in riassunzione AGENZIA DELLE ENTRATE: come da memoria depositata in data 28.01.2022

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art.38 D.Lgs. 198/2006 depositato avanti al Tribunale di Torino, la dott.ssa _____ citava in giudizio l'AGENZIA DELLE ENTRATE – DIREZIONE REGIONALE DEL PIEMONTE e, premesso di essere dipendente della convenuta dal 30.11.2004 con iniziale contratto di formazione e lavoro poi convertito a tempo indeterminato dal 14.12.2006, e con inquadramento quale funzionario di Terza Area F1, esponeva quanto segue:

-in conseguenza della nascita dei due figli, avvenuta rispettivamente in dat _____ per provvedere



alla cura dei medesimi, aveva ottenuto la trasformazione del rapporto da tempo pieno in tempo parziale misto, dapprima al 63,65% dal 21.7.2009, poi al 76,38% dal 1.2.2013;

- in data 22.12.2010 e 19.4.2011 l’Agenzia delle Entrate aveva pubblicato il primo ed il secondo accordo per la procedura selettiva di sviluppo economico del personale a cui aveva partecipato anche l’esponente per il passaggio dalla fascia retributiva F1 alla fascia F2;
- all’esito della procedura aveva ottenuto 35,92 punti e si era collocata in graduatoria in posizione non utile per l’acquisizione della progressione economica;
- posto che uno dei criteri previsti dal bando era l’ “esperienza di servizio maturata”, nel suo caso (e per tutti i lavoratori part-time) tale criterio era stato applicato riproporzionando i periodi di servizio alla minore effettiva attività lavorativa svolta per effetto del part-time, e ciò in forza dell’applicazione della nota D.C. Personale del 30.9.2011 a firma del Direttore Centrale dott. Pastorello, dei successivi chiarimenti del 26.10.2011 e 11.11.2011 e della nota sempre a firma del dott. Pastorello del 5.3.2012;
- se l’anzianità di servizio fosse stata computata senza tenere conto del tempo parziale, avrebbe ottenuto il punteggio di 37,206 punti ed avrebbe ottenuto la progressione economica passando dalla fascia F1 alla fascia F2 con riconoscimento degli arretrati dal 1°1.2010.



Sulla base di tali premesse la ricorrente deduceva che tali criteri applicativi costituivano una discriminazione di genere in forma indiretta in violazione del D.Lgs. 198/2006 “*Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna*”, dal momento che, pur presentandosi detti criteri come apparentemente neutri, pregiudicavano in concreto ed in percentuale rilevante, le carriere delle dipendenti donne che, come si ricavava dai dati percentuali, costituivano la stragrande maggioranza dei lavoratori collocati in rapporto a tempo parziale.

Chiedeva quindi in via conclusiva, accertata la sussistenza di un discriminazione indiretta di genere ex art.25 del D.Lgs. 198/2006 nei provvedimenti che avevano delineato i criteri di selezione nel senso sopra detto, ed in eventuali altri atti dell’ente, che fosse ordinato all’Agenzia convenuta la cessazione immediata del comportamento discriminatorio e che per l’effetto le fosse riconosciuto “*il punteggio per l’esperienza di servizio che le sarebbe spettato senza l’abbattimento di punti percentuali parametrati al part time anche con riguardo all’applicazione dei criteri di preferenza in caso di parità di punteggio*”; chiedeva inoltre che fosse emessa “*ogni ulteriore statuizione ritenuta opportuna per la rimozione degli effetti*” e che l’Agenzia fosse condannata “*alla pubblicazione integrale e senza omissis del decreto esecutivo nei rispettivi siti intranet nazionale e regionale*”.

L’AGENZIA DELLE ENTRATE, costituendosi in giudizio



eccepiva in via preliminare:

-che vi era violazione dell'art.102 c.p.c. in quanto il contraddittorio doveva essere integrato nei confronti di tutti i concorrenti, o, quantomeno, nei confronti dell'ultimo dipendente collocato in graduatoria che sarebbe stato escluso nel caso di accoglimento della pretesa della ricorrente;

-che la scelta dello strumento processuale di cui all'art.38 commi 1-5 D.Lgs. 198/06 realizzava un abuso di diritto e/o un abuso di processo, posto che per un verso la presunta discriminazione lamentata riguardava necessariamente molteplici altri dipendenti e per altro verso non sussisteva alcuna esigenza cautelare, essendo avvenuta la pubblicazione della graduatoria in data 12.3.2012, e quindi un anno e otto mesi prima del deposito del ricorso.

Nel merito escludeva radicalmente che i criteri di selezione previsti ed adottati costituissero una discriminazione indiretta, posto che per un verso integravano la sola metà del punteggio complessivo e per altro verso il computo riproporzionato del part-time rispondeva ad apprezzabili ragioni obiettive, di talché l'accoglimento della pretesa avrebbe determinato una discriminazione in senso inverso, ai danni dei dipendenti a tempo pieno, anche, si noti bene, nei confronti delle dipendenti donne e madri operanti a tempo pieno.

Con decreto del 10.12.2013 il Tribunale rigettava il ricorso compensando le spese processuali.



Il giudice della fase cautelare riteneva che, dal punto di vista generale, l'impostazione adottata dalla difesa della ricorrente fosse errata, sia con riferimento al richiamo dell'art.25, comma 11 D.Lgs. 198/06, in quanto la prova statistica offerta non rispondeva allo scopo (non era infatti possibile distinguere tra coloro che sceglievano il part-time per ragioni di cura familiari e coloro che lo sceglievano per altre ragioni) ed in quanto il diverso profilo, riferito all'art.4 D.Lgs 61/00 non presupponeva, come riteneva la ricorrente, che la differenza di trattamento del lavoratore part-time (rispetto a quello a tempo pieno) fosse limitato all'entità della retribuzione; esaminando in particolare la situazione dell' [redacted] il giudice escludeva la discriminazione, sia perché il parametro dell'esperienza professionale si accompagnava a quello dei titoli di studio, sia perché era condivisibile che l'Agenzia tenesse conto del "tempo" speso in servizio e provvedesse a riproporzionare i lavoratori parzialisti *pro rata temporis*.

Proponeva opposizione [redacted] con ricorso depositato in data 27.12.2013 rilevando:

-che la prova statistica richiesta dal primo giudice (riferita al 'motivo familiare' della richiesta di part-time) era diabolica e contraria all'interpretazione (anche di derivazione comunitaria) dell'art.25, comma II D.Lgs. 198/06, che considera discriminazione indiretta ogni requisito lavorativo che generi sperequazione tra i sessi; la prova, in tal modo intesa, era stata



data con i dati delineati con il ricorso introduttivo, non contestati dall’Agenzia.

L’Agenzia delle Entrate, costituendosi in giudizio, ribadiva le deduzioni e difese già svolte nella prima fase e chiedeva in via conclusiva il rigetto del ricorso in opposizione.

Accolta l’istanza di integrazione del contraddittorio prospettata dall’Agenzia delle Entrate, si costituiva in giudizio che aderiva alle argomentazioni svolte dall’Agenzia delle Entrate, chiedendo in via subordinata, nel caso di accoglimento delle pretese della che non venisse modificata la sua posizione in graduatoria che le aveva consentito di ottenere l’attribuzione della fascia retributiva F2.

Con sentenza del 11.3 – 11.5.2015, in accoglimento dell’opposizione, il Tribunale dichiarava la sussistenza della discriminazione indiretta lamentata, ordinava all’Agenzia delle Entrate – Direzione Regionale del Piemonte la cessazione della condotta ordinando di riconoscere alla ricorrente il punteggio per l’esperienza di servizio che le sarebbe spettato senza l’abbattimento di punti percentuali parametrati al part-time e la pubblicazione integrale della sentenza nei siti intranet nazionale e regionale dell’Agenzia, condannando inoltre l’Agenzia alle spese di lite in favore della ricorrente e della terza chiamata.

Avverso detta sentenza, non notificata, interponeva appello l’Agenzia delle Entrate con ricorso depositato in data 19.8.2015 chiedendone l’integrale riforma.



, costituendosi in giudizio, chiedeva la reiezione dell'appello e la conferma della sentenza impugnata.

Nonostante la ritualità della notifica, non si costituiva in giudizio ed era dichiarata contumace.

Con sentenza in data 18 ottobre 2016 nr. 551 la Corte d'Appello di Torino riformava la sentenza del Tribunale della stessa sede e, per l'effetto, respingeva la domanda proposta d

La Corte territoriale esponeva che il bando, per effetto delle successive note del direttore centrale del personale negli anni 2011/2012, prevedeva che la «esperienza di servizio» venisse calcolata per i lavoratori part time riproporzionando i periodi di servizio alla minore attività lavorativa svolta.

In dissenso dal Tribunale, riteneva che la regola non producesse un effettivo svantaggio per i lavoratori di genere femminile, in quanto il criterio del riproporzionamento del punteggio si applicava a tutti i lavoratori part-time, indipendentemente dal genere.

Evidenziava che sin dal ricorso introduttivo la parte aveva allegato che dei 303 dipendenti che si erano collocati in posizione utile nella procedura gestita dalla direzione generale del Piemonte solo 14 avevano il contratto part time e che soltanto il 30,62% dei partecipanti con contratto part time aveva ottenuto la progressione rispetto al 55,28% dei partecipanti con contratto a tempo pieno; percentuali che però la Corte non



riteneva rilevanti, in quanto configuravano uno squilibrio tra lavoratori part time e lavoratori a tempo pieno, prospettiva questa, diversa da quella posta a base della domanda.

Rilevava che nella prospettiva corretta, nell'ambito della direzione regionale Piemonte avevano partecipato alla procedura 81 dipendenti part time, di cui l'82% donne (67 donne); di questi avevano ottenuto la progressione 33 dipendenti, dei quali il 91% donne (30 donne), il che escludeva la discriminazione.

Affermava che se era pur vero che, nell'ambito del gruppo dei lavoratori part time, le donne escluse dalla progressione erano in numero maggiore degli uomini ciò però non era l'effetto, diretto o indiretto, del criterio di selezione contestato ma del fatto che all'interno del gruppo dei lavoratori part time le donne erano in percentuale di gran lunga maggiore (oltre l'80%).

Nonostante le pretese fossero state prospettate unicamente con riferimento alla discriminazione di genere poiché le difese della Agenzia delle Entrate riguardavano anche il principio di non discriminazione di cui all'articolo 4 D.Ls nr.61/2000, per ragioni di completezza, il giudice dell'appello escludeva anche la discriminazione in danno dei dipendenti part time, per la legittima applicazione del criterio *del pro rata temporis* e per la diversità delle situazioni nelle quali le assenze, in forza di legge o per accordo sindacale, erano equiparate dal bando della selezione ad un periodo lavorato.

Proponeva ricorso per la cassazione della sentenza



, articolato in due motivi.

Alla udienza camerale del 26 febbraio 2020, in relazione alla quale la ricorrente depositava memoria, la causa era rinviata a nuovo ruolo per la rinnovazione della notifica del ricorso alla Agenzia delle Entrate, invalidamente avvenuta presso l'Avvocatura distrettuale dello Stato.

All'esito dell'adempimento la Agenzia delle Entrate si costituiva con controricorso; la controinteressata rimaneva intimata.

La causa era fissata per la trattazione in pubblica udienza, in relazione alla quale la ricorrente depositava nuova memoria.

Il Procuratore Generale chiedeva accogliersi il secondo motivo di ricorso, respinto il primo.

Con sentenza n. 21801/2021 del 29 luglio 2021 (all. 2), la Corte di Cassazione, in accoglimento del ricorso proposto dalla sig.ra , cassava con rinvio la sentenza della Corte di Appello di Torino, sezione lavoro, n. 551/2016 del 27 settembre 2016, affermando il principio di diritto in forza del quale:

“Al fine di verificare la esistenza di una discriminazione indiretta di genere il giudice, nel caso in cui disponga di dati statistici, deve in primo luogo prendere in considerazione l'insieme dei lavoratori assoggettati alla disposizione di cui si dubita; il miglior metodo di comparazione consiste, poi, nel confrontare tra loro: le proporzioni rispettive di lavoratori che sono e che non sono «colpiti» dall'asserita disparità di



trattamento all'interno della manodopera di sesso maschile (rientrante nel campo di applicazione della disposizione) e le medesime proporzioni nell'ambito della mano d'opera femminile”.

La Corte ha altresì precisato che:

“Per applicare correttamente il metodo di comparazione il giudice avrebbe dovuto, dunque, individuare, nell'ambito dei destinatari della disposizione, come sopra fissato: in quale percentuale dei lavoratori di sesso maschile vi erano soggetti colpiti (in quanto part time) o non colpiti (in quanto full time) dalla disposizione ed in quale percentuale delle lavoratrici di sesso femminile vi erano dipendenti colpite (part time) o non colpite (full time) dalla disposizione.

All'esito del raffronto tra le rispettive percentuali, l'effetto discriminatorio emergerebbe se i dipendenti part time colpiti dal criterio di selezione fossero costituiti in percentuale significativamente prevalente da donne.

In detta eventualità, spetterebbe al datore di lavoro provare la sussistenza della causa di giustificazione prevista dall' articolo 25, comma 2, D.Lgs. nr. 198/2006 ovvero: che la disposizione adottata riguardava requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa; che essa rispondeva ad un obiettivo legittimo; che i mezzi impiegati per il suo conseguimento erano appropriati e necessari”.



La Suprema Corte ha quindi cassato la sentenza impugnata in accoglimento del secondo motivo di ricorso e ha rinviato la causa alla Corte d'Appello di Torino in diversa composizione:

“affinché effettui una nuova indagine sull'esistenza della denunciata discriminazione indiretta di genere, anche nell'esercizio dei suoi poteri istruttori ex articolo 437 comma due cod.proc.civ., avvalendosi, in caso di utilizzo del criterio statistico, del metodo sopra indicato”.

Con ricorso ex art 392 cpc l. _____ a riassunto il giudizio davanti a questa Corte territoriale.

L'Agenzia delle Entrate (d'ora in avanti l'Agenzia) si è costituita anche nel presente grado di giudizio allegando prospetti contabili-statistici.

_____, nonostante la ritualità della notifica, è rimasta contumace.

All'udienza del 10.02.2022, all'esito della discussione, la Corte ha deciso la causa come da separato dispositivo di sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1.

Ritiene il Collegio, alla luce dei prospetti contabili contenuti nella comparsa in riassunzione dell'Agenzia delle Entrate di dovere confermare la sentenza appellata.

Ora, sulla base dei dati forniti dall'Ufficio Selezione del personale della Direzione Centrale Risorse umane e organizzazione (allegato 1 memoria Agenzia delle Entrate) alla



procedura selettiva per lo sviluppo economico dei dipendenti indetti dalla Agenzia con provvedimento n.186578/2010 del 30 dicembre 2010 hanno partecipato 32.931,00 dipendenti dei quali 17.531 donne e 15.400 uomini.

Totale complessivo suddiviso in: 1) 30.198 dipendenti full time (pari al 91,700%); 2) 2.733 dipendenti part time (pari all'8,299%).

Se poi si esaminano i full time vediamo che le donne erano 15.267 pari al 46,31% del totale complessivo e gli uomini erano 14.931 pari al 45,34% del totale complessivo.

Quindi sostanzialmente la percentuale delle lavoratrici donne e dei lavoratori uomini full time che avevano partecipato alla selezione era molto simile: 46,21% donne e 45,34% uomini.

Dove invece si evidenzia una significativa differenza è con riferimento alle percentuali del part-time in quanto le lavoratrici a tempo parziale erano 2.264 pari al 6,875% dei partecipanti mentre i lavoratori con orario part-time erano 469 pari al 1,424%.

2.

Ciò detto si richiama quanto affermato dalla Suprema Corte (sopra riportato) e cioè che dal raffronto emerge come a fronte di una sostanziale equivalenza dei lavoratori e delle lavoratrici con orario full time che avevano partecipato al concorso (divisi solo da un punto in percentuale 46,31% donne e 45,34% uomini) la percentuale delle donne part-time coinvolte nella selezione era



decisamente superiore (6,875% donne a fronte di 1,424% uomini –differenza di oltre cinque punti di percentuale che non può trovare spiegazione con il semplice dato che le dipendenti donne della Agenzia sono in numero maggiore rispetto agli uomini; questo proprio alla luce del dato percentuale dei full time).

Accertato ciò sarebbe spettato al datore di lavoro provare la sussistenza della causa di giustificazione prevista dall'articolo 25, comma 2, Dlgs nr 198/2006 ma tale prova non è stata dedotta.

Non è stato cioè dedotto, ed offerto di provare, che la disposizione adottata riguardava requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, che rispondeva ad un obiettivo legittimo, che i mezzi impiegati per il suo conseguimento erano appropriati e necessari.

Non è stato cioè allegato (al di là della affermazione generica che pur trova una sua logica nel dato comune che l'anzianità va di pari passo con l'esperienza), ed offerto di provare, che in relazione alle mansioni concretamente esercitate dalle aspiranti il numero delle ore di lavoro svolte avesse un ruolo tale, nell'accrescere la professionalità, da farlo assurgere a criterio oggettivo di valutazione svincolato da qualsiasi discriminazione.

Tra l'altro, come evidenziato nella sentenza appellata (alle pg 9 e 10):

“lo stesso bando di avvio della procedura e le note chiarificatrici successive contengono delle indicazioni che contrastano con l'assunto secondo cui è



essenziale per la valutazione della professionalità dei dipendenti la quantità di ore di lavoro prestate.

Come già anticipato, infatti, nel bando si stabilisce che ai periodi di servizio inferiori all'anno è attribuito il rispettivo punteggio di fascia, area o qualifica equiparata rapportato a periodi interi di 30 giorni; il che implica come anche differenze notevoli di giorni lavorati (fino a 29 giorni) non siano state ritenute idonee a differenziare l'esperienza di servizio acquisita.

Ancora, secondo le regole del bando e dei chiarimenti della direzione centrale del personale, sono valutabili, ai fini dell'esperienza di servizio, il servizio militare di leva svolto in costanza di rapporto di lavoro, i periodi di aspettativa per mandato elettorale in sede parlamentare o presso enti locali, i periodi di distacco sindacale. Sono quindi valutabili periodi di sospensione della prestazione lavorativa che possono anche essere di durata apprezzabile e nel corso dei quali il dipendente non accrescerà certamente, in via alternativa, la propria esperienza di servizio e la propria professionalità.

Si consideri poi che, sebbene nel bando si sia più volte ribadita la piena aderenza dei criteri valutativi adottati alla normativa contrattuale collettiva che, lo si evidenzia, in tema di procedure e criteri di selezione dei dipendenti per lo sviluppo economico, vuole evitare di agganciare l'esperienza professionale alla mera anzianità di servizio, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze, l'Agenzia convenuta neppure ha dimostrato come si sia effettivamente tenuto conto anche dei criteri elencati nella checkliste quindi di fattori indicativi della qualità della prestazione lavorativa (la scheda valutativa della ricorrente non è stata neppure prodotta)

Dunque non può dirsi dimostrato che gli altri fattori di valutazione abbiano potuto temperare i risultati ottenuti dall'applicazione dei restanti criteri di valutazione, atteso che la professionalità di ciascun dipendente espressa nella prestazione di lavoro, che secondo gli intendimenti dell'Agenzia



doveva rappresentare il “primo fattore di valutazione”, in realtà è rimasto del tutto inapplicato.

Emerge così, secondo l’insegnamento della sentenza della Suprema Corte, un effetto discriminatorio indiretto che si ha quando: *“una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell’altro sesso”* (art 25, comma 2, DLGS 198/2006).

3.

Alla luce di quanto sopra, nel pronunciare sul ricorso in riassunzione, deve essere respinto l’appello proposto dalla Agenzia delle Entrate contro la sentenza n.496/2015 del Tribunale di Torino.

In base al principio della soccombenza l’Agenzia delle Entrate deve essere condannata a rimborsare e a le spese di lite del primo grado di giudizio, liquidate come da sentenza, e alla sola con riferimento ai successivi, liquidate come da dispositivo.

Nessuna pronuncia in punto spese viene emessa nei confronti della chiamata in causa con riferimento ai gradi di giudizio successivi al primo, stante la contumacia della stessa.

Si da atto che in dispositivo, per mera omissione materiale, è stato omesso di precisare che la sentenza di primo grado è confermata anche nella parte in cui l’Agenzia delle Entrate è stata condannata a rimborsare (parte terza



interventuta) le spese di lite liquidate in € 1.500,00 oltre spese forfettarie al 15%IVA e CPA

P . Q . M .

Visto l'art. 437 c.p.c.,

Pronunciando sul ricorso in riassunzione,

respinge l'appello proposto dalla Agenzia delle Entrate contro la sentenza n 496/2015 del Tribunale di Torino,

condanna l'Agenzia delle Entrate a rimborsare

le spese di lite che vengono liquidate per il primo grado come da sentenza, per l'appello in € 6.615,00, per il giudizio di legittimità in € 5.000,00 e per il presente grado in € 6.615,00 oltre per ciascuno rimborso forfettario IVA e CPA.

Così deciso all'udienza del 10.02.2022

IL CONSIGLIERE est.

LA PRESIDENTE

Dott. Piero Rocchetti

Dott. Clotilde Fierro

