



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

Composta da:

Dott. Giancarlo GIROLAMI

PRESIDENTE

Dott. Michele MILANI

CONSIGLIERE Rel.

Dott.ssa Patrizia VISAGGI

CONSIGLIERE

ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa di lavoro iscritta al n.ro **601 /2015 R.G.L.**

promossa da:

**AGENZIA delle ENTRATE**, c.f. **06363391001**, in persona del  
Direttore pro tempore, rappresentata e difesa dall'Avvocatura  
Distrettuale dello Stato di Torino presso la quale è ivi  
domiciliataria in Corso Stati Uniti n.ro 45.

**APPELLANTE**

**CONTRO**

**SORRENTI Anita**, c.f. **SRRNTA74B55H224W**, rappresentata e  
difesa in forza di delega a margine del ricorso d'urgenza ex art.  
38 del 08.11.2013 dall'avv.to **Alberto Biscaro** ed elettivamente  
domiciliata presso il suo studio in Torino – Via **Cordero** di  
**Pamparato** n.6.

**APPELLATA**

## **E NEI CONFRONTI DI**

**VICENZI Elisa**, C.F. VCNLSE59C43F952D, res.te in Novara

## **APPELLATA CONTUMACE**

**Oggetto: Discriminazione indiretta di genere**

### **CONCLUSIONI**

**Per l'appellante:** come da ricorso depositato in data 19.08.2015

**Per l'appellata** **Sorrenti** come da memoria depositata in data 05.05.2016

### **SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso ex art.38 D.Lgs. 198/2006 depositato avanti al tribunale di Torino, la dott.ssa **Anita Sorrenti** 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 data 21.7.2008 e 5.1.2010 e 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 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, la carriera 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 all'esponente 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 talchè 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 il 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 della Sorrenti, 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 **SORRENTI** Anita 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 VICENZI Elisa che aderiva alle argomentazioni svolte dall'Agenzia delle Entrate, chiedendo in via subordinata, nel caso di accoglimento delle pretese della Sorrenti, 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, ha interposto appello l'AGENZIA DELLE ENTRATE con ricorso depositato in data 19.8.2015 chiedendone l'integrale riforma.

**SORRENTI Anna**, costituendosi in giudizio, ha chiesto la reiezione dell'appello e la conferma della sentenza impugnata.

Nonostante la ritualità della notifica, **VICENZI Elisa** non si è

costituita in giudizio ed è stata dichiarata contumace.

All'udienza del 27.9.2016, all'esito della discussione, la corte ha deciso la causa come da dispositivo trascritto in calce.

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Il giudice di primo grado, richiamati i criteri del bando per la progressione economica (integrati, quanto al riproporzionamento per i lavoratori part-time, da successive note del Direttore Centrale), ed i principi normativi, anche di carattere comunitario, che prevedono il divieto di discriminazione, ha accolto le ragioni della ricorrente con le seguenti argomentazioni:

- è pacifico che senza il riproporzionamento operato con riferimento al part-time la ricorrente sarebbe stata collocata in posizione di graduatoria utile per ottenere il passaggio dalla fascia retributive F1 alla fascia F2;
- i dati statistici indicati sin dal ricorso introduttivo, che dimostrano che negli anni 2010 – 2013 le donne rappresentavano una percentuale preponderante sui lavoratori part-time (oltre l'86%) e che nella selezione in oggetto sono stati utilmente collocati in graduatoria una percentuale del 30,62% dei lavoratori part-time contro la percentuale del 55,28% dei lavoratori a tempo pieno, non sono stati contestati dall'Agenzia delle Entrate;
- a fronte di questi dati, confermati dalle relazioni annuali del Comitato unico di garanzia presso



l'Agenzia delle Entrate (2009 e 2012), con riferimento alle cause di giustificazione della discriminazione indiretta (art.25 D.Lgs. 198/06) sarebbe stato onere della convenuta "allegare e provare quale fosse la particolare esperienza professionale che si intendeva valutare e come detta esperienza fosse in diretta correlazione con la prestazione lavorativa resa in regime di tempo pieno";

- tale prova non è stata data, ed anzi sono stati acquisiti elementi che dimostrano che l'esperienza e la professionalità della ~~\_\_\_\_\_~~ non sono influenzate dal part-time (cfr. relazione del Comitato per le pari opportunità del 29.2.2008, int. Lib. Ric.);
- inoltre alcune previsioni del bando e delle note integrative contrastano con la tesi prospettata dall'Agenzia circa la connessione fra la durata della prestazione lavorativa e l'esperienza acquisita, come quella che esclude, ai fini dell'esperienza acquisita, il servizio militare di leva svolto in costanza di rapporto, i periodi di aspettativa per mandato elettorale in sede parlamentare o presso enti locali, i periodi di distacco sindacale;
- inoltre l'Agenzia non ha neppure dimostrato come l'applicazione dei restanti criteri di valutazione, riferiti essenzialmente alla professionalità,

avrebbero potuto 'controbilanciare' i pregiudizi derivanti dal riproporzionamento dell'esperienza acquisita;

- ne deriva l'accoglimento delle pretese della ricorrente, sia in ordine all'accertamento dell'illegittimità della discriminazione, sia in ordine all'adozione dei provvedimenti atti alla rimozione degli effetti, ed in particolare il riconoscimento del punteggio che le sarebbe spettato senza l'abbattimento collegato al part-time e la pubblicazione del provvedimento sui siti intranet.

Con un primo motivo di impugnativa l'Agenzia delle Entrate censura la sentenza nella parte in cui non ha adeguatamente considerato il principio di proporzionalità inerente il lavoro part-time. Secondo l'appellante, tale principio è connaturato alla tipologia del part-time per cui l'equiparazione del lavoratore part-time a quello a tempo pieno ai fini dell'applicazione del criterio dell'esperienza acquisita avrebbe determinato una discriminazione in senso contrario a quella lamentata, anche ai danni delle dipendenti donne e madri operanti a tempo pieno; quanto ai casi citati dal primo giudice ove il bando ha previsto che risultino come prestazione effettiva i periodi di sospensione dell'attività (servizio militare, dottorato, mandato parlamentare, distacco sindacale), non rilevano in senso contrario, in quanto si tratta di equiparazione prevista espressamente dalla legge.

Con secondo motivo, connesso al primo, l'Agenzia osserva che

la circostanza che il part-time, istituto rivolto indifferentemente a tutti i lavoratori, sia utilizzato in prevalenza da dipendenti di sesso femminile, non ha alcun rilevanza giuridica, né possono ricadere sull'Agazia le conseguenze di una libera scelta del lavoratore circa l'organizzazione delle proprie incombenze familiari.

Con un terzo motivo contesta la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto che l'Agazia non abbia fornito prova dell'applicazione dei diversi criteri di professionalità che controbilanciano l'esperienza acquisita. Al contrario, dal bando si evince sia la considerazione della professionalità, sia la circostanza che l'esperienza di servizio è necessariamente conseguente all'esperienza acquisita 'sul campo'.

Con un quarto motivo rileva che il primo giudice non ha adeguatamente considerato che il bando di selezione per la progressione economica prevedeva non solo il criterio dell'esperienza di servizio, ma anche quello dei titoli di studio, incidenti, ciascuno, per la percentuale del 50%.

Con un quinto articolato motivo, prendendo in esame i dati statistici e sulla base di varie tabelle, l'appellante contesta che nella vicenda in esame si sia realizzato un pregiudizio in danno dei lavoratori part-time e/o in danno delle dipendenti donne. Rileva che la percentuale di dipendenti che hanno beneficiato della progressione economica rispecchia sostanzialmente la percentuale di dipendenti part-time rispetto a quelli a tempo pieno e, per altro verso, che nel computo complessivo dei

dipendenti che hanno ottenuto la progressione economica, le donne sono in numero maggiore, nonostante il complessivo dei dipendenti sia equilibrato fra i due sessi.

L'appello è fondato.

Come è stato accennato nelle premesse, la vicenda di causa trae origine dalla procedura selettiva di sviluppo economico orizzontale attuata presso l'Agenzia appellante e conclusasi con la pubblicazione della graduatoria in data 12.3.2012.

Nel definire le modalità operative della procedura selettiva, gli accordi intervenuti in sede sindacale rispettivamente in data 22.12.2010 e 19.4.2011 avevano previsto, tra i criteri da utilizzare per la formazione della graduatoria, l' "esperienza di servizio maturata", con attribuzione di punteggi per ciascun anno di anzianità maturata (doc.4 e 5).

Con successive note rispettivamente del 26.10.2011 e 11.11.2011 a firma del Direttore Centrale era stato chiarito, con riferimento al requisito denominato "esperienza di servizio", che "per i periodi di part-time, il punteggio è ridotto in proporzione alla percentuale del tempo lavorato ogni anno, indipendentemente dalla tipologia del tempo parziale (orizzontale, verticale, misto)" (doc. 9 e 10).

In sede di graduatoria la dott.ssa ██████████ si è vista attribuire il punteggio di 35,92 punti ed è stata collocata in posizione non utile per l'acquisizione della progressione economica.

Ha dedotto la lavoratrice (il dato è stato ritenuto pacifico dal primo giudice e sul punto non vi è contestazione) che se il

punteggio relativo alla “esperienza di servizio” le fosse stato attribuito senza riproporzionamento (decurtazione) relativo al part-time, sarebbe stata collocata in posizione utile per ottenere la progressione economica.

La dott.ssa [REDACTED] censura quindi la condotta aziendale sotto il profilo della discriminazione di genere, sviluppando, in sintesi, i seguenti passaggi argomentativi: posto che, nell’ambito dei lavoratori part-time, le donne rappresentano oltre l’80% del totale, il meccanismo di riproporzionamento introdotto, colpendo in maggioranza lavoratrici di sesso femminile, costituisce una condotta discriminatoria indiretta ai sensi dell’art.25, secondo comma D.Lgs. 198/06.

Secondo l’art.25, secondo comma D.Lgs. 198/06 “Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, 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 a lavoratori dell’altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell’attività lavorativa, purchè l’obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”.

Nella prospettazione della lavoratrice, accolta dal primo giudice, l’elemento apparentemente neutro viene individuato nel criterio di cui si è detto che, ai fini della selezione per lo sviluppo economico, ha riproporzionato il punteggio con riferimento ai dipendenti part-time; l’argomentazione, per quanto non

sviluppata in sentenza, appare in linea generale corretta (fatta salva l'osservazione per cui curiosamente l'elemento neutro viene individuato in un criterio di cui può essere predicata la discriminazione per altro profilo, ma di ciò infra), posto che detto criterio si rivolge indifferentemente a tutti i dipendenti part-time, uomini e donne.

Ciò che è invece carente nello sviluppo argomentativo della difesa dell'appellata ( e nella sentenza che lo ha condiviso) è l'altro requisito normativamente richiesto, e cioè che quale effetto dell'elemento neutro, ne derivi o ne possa derivare per i lavoratori di un determinato sesso una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

Non vi è dubbio che il criterio illustrato produca una differenziazione fra lavoratori part-time e lavoratori a tempo pieno, ma 'colpendo' i primi indifferentemente dal genere, non è idoneo a determinare un vantaggio per i lavoratori rispetto alle lavoratrici.

Si è osservato fin dal ricorso introduttivo, e l'argomentazione è stata accolta dalla sentenza impugnata, che dei 303 dipendenti che, nella procedura gestita dalla Direzione Regionale del Piemonte dell'Agenzia, si sono posizionati utilmente nella graduatoria (per la progressione economica da F1 a F2 che ha riguardato la dott.ssa XXXXXXXXXX), solo 14 hanno il contratto part-time e soltanto il 30,62% dei partecipanti con contratto part-time ha ottenuto la progressione a fronte del 55,28% dei partecipanti con contratto a tempo pieno.

Si tratta di numeri e percentuali che non rilevano nella vicenda qui esaminata, in quanto configuranti uno squilibrio fra lavoratori part-time e lavoratori a tempo pieno, prospettiva diversa da quella posta alla base della pretesa.

Esaminando la vicenda nella corretta prospettiva (ciò è oggetto specifico del quinto motivo di impugnativa) le risultanze numeriche escludono qualsiasi ipotesi di discriminazione di genere.

Invero, come si evince dalle tabelle inserite alle pag.25 e sgg. del ricorso in appello (peraltro redatte sulla base di dati già presenti agli atti di primo grado), nell'ambito della Direzione Regionale del Piemonte i dipendenti part-time partecipanti alla progressione economica da F1 a F2 erano 81, dei quali 67 donne (82%) e 14 uomini (18%).

All'esito della procedura hanno ottenuto la progressione economica 33 dipendenti part-time, dei quali 30 donne (91%) e 3 uomini (9%), con esclusione, quindi, di qualsiasi squilibrio a favore del sesso maschile.

In sostanza e sotto altra visuale, è pur vero che, con riferimento al gruppo dei dipendenti part-time, all'esito della procedura sono risultate "danneggiate" le lavoratrici (= escluse dalla progressione economica) in numero maggiore dei dipendenti maschi, ma ciò non è l'effetto (diretto o indiretto) del criterio di cui si discute, ma semplicemente della circostanza che, all'interno del gruppo osservato, le dipendenti donne rappresentano la percentuale di gran lunga maggiore (oltre

l'80%, cfr. sent. pag.5).

A questo punto la disamina di causa potrebbe terminare con l'accoglimento delle ragioni dell'Agenzia delle Entrate, posto che, come si è detto, sia il ricorso introduttivo della fase sommaria, sia il ricorso in opposizione, hanno prospettato le pretese unicamente con riferimento ai profili di discriminazione di genere, d'altra parte in coerenza con il mezzo processuale utilizzato (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna delineato dal D.Lgs. 198/06).

Tuttavia, dal momento che l'Agenzia delle Entrate, sia in primo grado, sia con il ricorso in appello, ha introdotto argomentazioni e difese anche con riferimento al principio di non discriminazione delineato nell'art.4 D.Lgs, 61/2000 e per ragioni di completezza, pare opportuno prendere in esame anche tale profilo.

Occorre infatti osservare, richiamando quanto esposto in premessa, che le argomentazioni della difesa della dott.ssa ██████████ hanno preso le mosse da quel criterio della procedura selettiva che faceva riferimento alla "esperienza di servizio maturata", requisito poi spiegato e applicato nel senso di computare per il personale a tempo pieno l'intera anzianità di servizio, mentre per i dipendenti part-time "il punteggio è ridotto in proporzione alla percentuale del tempo lavorato ogni anno, indipendentemente dalla tipologia del tempo parziale (orizzontale, verticale, misto)" (doc.9 e 10 Sorrenti).

Il diverso profilo attinente l'eventuale accertamento, con



riferimento alla procedura selettiva di cui si tratta, di una illegittima disparità fra dipendenti part-time e dipendenti a tempo pieno è già stato esaminato da questa corte e risolto a favore dell’Agenzia (cfr. sent. N. 459/16 R.G. 713/15).

La decisione e le argomentazioni del precedente, condivise da questo collegio, si devono ritenere qui integralmente richiamate, mentre, per comodità di lettura, si riportano, di seguito, in sintesi, i punti della motivazione:

- l’istituto del part-time non è ontologicamente ed automaticamente riconducibile alle disposizioni costituzionali che tutelano la famiglia, non essendo la richiesta del tempo parziale necessariamente collegata con necessità familiari, ed anzi essendo sotto tale profilo indifferente il motivo della richiesta;
- nella lettura interpretativa dell’art.4 D.Lgs. 61/2000, il principio di non discriminazione nel trattamento del lavoratore part-time rispetto a quello a tempo pieno si accompagna a quello di proporzionalità (*pro rata temporis*) che non deve ritenersi limitata all’entità della retribuzione, ma estesa a tutti i casi in cui venga in rilievo la durata temporale della prestazione;
- entrambi i principi delineati sono stati rispettati dall’Agenzia delle Entrate con il criterio della “esperienza di servizio maturata”; infatti per un

verso è innegabile che, al di là delle qualità professionali personali, una maggiore durata della prestazione lavorativa comporti l'acquisizione di maggiore esperienza e per altro verso un trattamento equiparato fra dipendenti a tempo pieno e part-time rispetto all'elemento dell'anzianità di servizio avrebbe apportato un vantaggio ai secondi ed una discriminazione a danno dei primi;

- non vi è contraddizione rispetto alle previsioni del bando che in altre situazioni (servizio militare di leva, aspettativa per distacco sindacale, mandato elettorale ecc..) valuta tali periodi parificando lavoratori a tempo pieno e lavoratori part-time, posto che per tali situazioni l'equiparazione è prevista per legge e/o per accordo sindacale;
- neppure si può ritenere che l'introduzione del criterio relativo alla "esperienza di servizio maturata" abbia arrecato uno squilibrio a favore della 'quantità della prestazione' e a discapito della qualità della medesima; infatti è prevista l'utilizzazione del citato parametro unitamente a quelli relativi ai titoli i studio e abilitazioni conseguite, e fra i due parametri, che prevedono l'attribuzione massima di 25 punti non vi è preponderanza dell'uno rispetto all'altro.

In definitiva, neppure con riferimento al diverso profilo della

differenziazione di trattamento tra lavoratori rispettivamente a tempo pieno e tempo parziale si ravvisa la violazione del principio di non discriminazione.

Per le considerazioni esposte, in accoglimento dell'appello e assorbite tutte le altre questioni poste dall'appellante, devono essere respinte le domande proposte da Sorrenti Anita con il ricorso introduttivo.

Le spese di entrambi i gradi seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

**P. Q. M.**

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

in accoglimento dell'appello,

respinge le domande proposte da Sorrenti Anita con il ricorso in opposizione;

condanna Sorrenti Anita a rimborsare alle altre parti le spese di giudizio, liquidate, quanto a Sorrenti Anita per il primo grado in euro 1.500,00 oltre al rimborso forfettario, Iva e Cpa, quanto all'Agenzia delle Entrate, per il primo grado in euro 3.000,00 e per il presente grado in euro 4.500,00, il tutto oltre al rimborso forfettario.

Così deciso all'udienza del 27.9.2016

**IL CONSIGLIERE est.**

Dott. Michele Milani

**IL PRESIDENTE**

Dott. Giancarlo Girolami



**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:

**[REDACTED]** (C.F. **[REDACTED]**), nata a Reggio Calabria il 15.02.1974, residente a Savigliano (CN), via Claret n. 8/B, rappresentata e difesa in forza di delega a margine del ricorso d'urgenza ex art. 38 delli 8-11-13 dall'Avv. **[REDACTED]** 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**

**[REDACTED]** residente in Novara, Via Fregonara n. 8.

**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 **[REDACTED]** 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 data 21.7.2008 e 5.1.2010 e 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 della **[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 [REDACTED] che aderiva alle argomentazioni svolte dall'Agenzia delle Entrate, chiedendo in via subordinata, nel caso di accoglimento delle pretese della [REDACTED], 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 da ██████████.

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



Anita, 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 Vincenzi Elisa 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 **Anita Sorrenti**, 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*



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 [REDACTED] ha 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.

[REDACTED], 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 contemperare 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 a [REDACTED] e a [REDACTED] le spese di lite del primo grado di giudizio, liquidate come da sentenza, e alla sola Sorrenti Anita con riferimento ai successivi, liquidate come da dispositivo.


Nessuna pronuncia in punto spese viene emessa nei confronti della chiamata in causa [REDACTED] 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 a [REDACTED] (parte terza

intervenuta) 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 a   
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.**

Dott. Piero Rocchetti

**LA PRESIDENTE**

Dott. Clotilde Fierro

ESCLUSIVA REGISTRAZIONE - ESENTE DAL CONTRIBUTO

29 02 2021

21801/21

REPUBBLICA ITALIANA

Oggetto

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Discriminazione  
indiretta di  
genere

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

R.G.N. 10000/2017

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Cron. 21801

- Dott. GUIDO RAIMONDI - Presidente - Rep.
- Dott. AMELIA TORRICE - Consigliere - Ud. 23/02/2021
- Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO - Consigliere - PU
- Dott. IRENE TRICOMI - Consigliere -
- Dott. FRANCESCA SPENA - Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 10000-2017 proposto da:

~~\_\_\_\_\_~~, elettivamente domiciliata in  
~~\_\_\_\_\_~~, presso lo studio  
dell'avvocato ~~\_\_\_\_\_~~, che la  
rappresenta e difende unitamente all'avvocato  
~~\_\_\_\_\_~~;

ly

2021

- ricorrente -

839

contro

AGENZIA DELLE ENTRATE, in persona del legale pro tempore, rappresentata e difesa dall'AVVOCATURA

9

GENERALE DELLO STATO presso il cui Ufficio  
domicilia in ROMA, alla VIA DEI PORTOGHESI n. 12;

- **controricorrente** -

**nonchè contro**

**[REDACTED]**;

- **intimata** -

avverso la sentenza n. 551/2016 della CORTE  
D'APPELLO di TORINO, depositata il 18/10/2016  
R.G.N. 6001/2015;

udita la relazione della causa svolta nella  
pubblica udienza del 23/02/2021 dal Consigliere  
Dott. **FRANCESCA SPENA**;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. RITA SANLORENZO visto l'art. 23,  
comma 8 bis del D.L. 28 ottobre 2020 n. 137,  
convertito con modificazioni nella legge 18  
dicembre 2020 n. 176, ha depositato conclusioni  
scritte.



### FATTI DI CAUSA

1. 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 da ██████████, dipendente della AGENZIA DELLE ENTRATE— inquadrata come funzionario di III area F1— per l'accertamento della discriminazione indiretta di genere operata dal datore di lavoro nella selezione per la progressione economica alla posizione F2, in ragione del bando pubblicato in data 30 dicembre 2010 ed in relazione al criterio di computo del punteggio per «esperienza di servizio maturata».

2. 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.

3. 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.

4. 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; tali percentuali non erano 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.

5. Nella prospettiva corretta, nell'ambito della direzione regionale Piemonte partecipavano 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.

6. Era pur vero che, nell'ambito del gruppo dei lavoratori *part time*, le donne escluse dalla progressione erano in numero maggiore degli uomini ma ciò 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%).

7. Le pretese erano state prospettate unicamente con riferimento alla discriminazione di genere.

8. In ogni caso, 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.

9. Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza [redacted], articolato in due motivi.

10. Alla udienza camerale del 26 febbraio 2020, in relazione alla quale la ricorrente depositava memoria, la causa è stata 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 è costituita con controricorso; la controinteressata [redacted] è rimasta intimata.

11. La causa è stata fissata per la trattazione in pubblica udienza, in relazione alla quale la ricorrente ha depositato nuova memoria.

12. Il PM ha chiesto accogliersi il secondo motivo di ricorso, respinto il primo

## RAGIONI DELLA DECISIONE





1. Con il primo motivo la ricorrente ha dedotto — ai sensi dell'articolo 360 nr. 4 cod.proc.civ.— nullità della sentenza o del procedimento per violazione dell'articolo 112 cod.proc.civ., addebitando al giudice dell'appello la modifica del reale oggetto della domanda, che consisteva nella discriminazione indiretta di genere del criterio selettivo.

2. Il motivo è infondato.

3. La Corte territoriale non ha deciso su una domanda diversa rispetto a quella proposta dalla parte ma si è espressa sulla denuncia di una discriminazione indiretta per genere, che ha ritenuto infondata.

4. Ciò che la parte lamenta nel motivo, in realtà, non è un vizio di attività del giudice, ma, piuttosto, la adozione in sentenza di un erroneo criterio di verifica della discriminazione indiretta e, dunque, un errore di diritto.

5. Con il secondo motivo la parte ricorrente ha denunciato — ai sensi dell'articolo 360 nr. 3 cod.proc.civ.— violazione e falsa applicazione degli articoli 25 e 40 D.Lgs. nr. 198/2006, dell'articolo 4 D.Lgs nr. 61/2000 e dell'accordo per la procedura selettiva del 22 dicembre 2010 e del 19 aprile 2011.

6. In particolare, si deduce che:

- rientrano nella nozione di discriminazione indiretta— di cui all'articolo 25, comma due, D.Lgs. nr. 198/2006— i criteri di selezione dei lavoratori suscettibili di produrre un effetto sperequato in danno di un genere rispetto all' altro, nonostante la neutralità del criterio adottato. Sotto questo profilo, l'istituto del *part time* è collegato in misura preponderante al genere femminile, che se ne avvale quale modalità di lavoro più compatibile con le necessità familiari; pertanto la scelta di ridurre il punteggio per il lavoro *part time* incideva astrattamente su entrambi i sessi ma realizzava una discriminazione indiretta di genere.

- il Collegio d'appello aveva ritenuto applicabile la regola del *pro rata temporis*, di cui all'articolo 4 D.Lgs nr. 61/2000, che aveva ad

oggetto i soli istituti economici e non anche la progressione professionale.

- nella sentenza si affermava che in alcuni casi di assenze (aspettativa per mandato elettorale, per dottorato di ricerca o borsa di studio, per permessi sindacali, per servizio militare o nei casi di distacchi) la riduzione dell'esperienza di servizio era esclusa in forza della legge o del contratto collettivo; tuttavia tali norme si riferivano al computo della anzianità di servizio e non anche agli istituti collegati al servizio effettivo.

- contrariamente a quanto affermato nella sentenza impugnata, i parametri della «esperienza di servizio maturata» e dei «titoli di studio, culturali e professionali» non avevano lo stesso peso: il punteggio per i titoli era attribuito una sola volta in base al titolo più elevato; quello per la esperienza aumentava in ragione di ciascun anno di servizio sicchè la sua riduzione per il *part time* non poteva essere compensata dai titoli posseduti.

7. Il motivo è fondato, nei limiti di cui segue.

8. Giova premettere che le censure sono ammissibili nella sola parte in cui colgono la statuizione che ha negato la esistenza di una discriminazione di genere e non anche laddove contestano la statuizione con cui è stata esclusa la discriminazione del lavoro *part time*.

9. La Corte territoriale ha dato atto che la domanda della lavoratrice verteva unicamente sulla discriminazione di genere e che la sua insussistenza era decisiva del giudizio; ha tuttavia impropriamente svolto ulteriori ed articolate considerazioni sulla inesistenza di una discriminazione in danno dei lavoratori *part time*, «per ragioni di completezza», ispirate dalle difese svolte dalla Agenzia delle Entrate.

10. Trattasi, dunque, di motivazione *ad abundantiam*, che, per consolidata giurisprudenza di questa Corte (*ex plurimis*: Cassazione civile sez. I, 10/04/2018, n.8755; Cassazione civile sez. lav.,

22/10/2014, n.22380 e giurisprudenza ivi citata), essendo priva di alcuna influenza sul dispositivo della sentenza, non può essere oggetto di ricorso per cassazione, per difetto di interesse.

11. Il motivo di ricorso, così delimitato nell'ammissibilità, è fondato.

12. L'indagine svolta dalla Corte di merito per escludere la discriminazione di genere, che ha valorizzato il fatto che a tutti i dipendenti *part time* fosse stato riservato un trattamento identico, indipendentemente dal genere, è pertinente alla discriminazione diretta.

13. Nella fattispecie di causa, tuttavia, la lavoratrice non denunciava una discriminazione diretta ma una discriminazione indiretta—caratterizzata proprio dal carattere apparentemente neutro della disposizione censurata e dall'effetto di particolare svantaggio da essa prodotto per i titolari del fattore protetto— sicchè la verifica non andava compiuta avendo riguardo al «trattamento» ma all' «effetto» discriminatorio.

14. In coerenza con la definizione di discriminazione indiretta contenuta nelle fonti interne ed internazionali, l'articolo 25, comma 2, D.Lgs. 198/2006 ravvisa una discriminazione indiretta di genere «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...».

15. Secondo una costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, l'esistenza di detta posizione di particolare svantaggio nella discriminazione indiretta di genere può essere dimostrata provando che una disposizione colpisce negativamente in proporzione significativamente maggiore le persone di un determinato sesso rispetto a quelle dell'altro sesso (tra le tante: Corte di Giustizia, sent. 3 ottobre 2019 in causa C-274/18 *Schuch-Ghannadan*, punto 45; Corte di Giustizia, sent. 8 maggio 2019, in causa C 161/18, *Vi.Vi.La*, punto 38; Corte di Giustizia, sent. 12 ottobre 2004 in causa C 313/02 *Wippel*, punti



43 e 55; Corte di Giustizia, sent.23 ottobre 2003 in cause C 4/02 e C5/02 *Schonheit e Becker*, punto 69).

16. La sentenza impugnata— dopo avere erroneamente valorizzato il fatto che il criterio di selezione colpiva tutti i lavoratori part time, indipendentemente dal genere— ha verificato l'«effetto discriminatorio», con il criterio dei dati statistici ma all'interno della sola categoria dei dipendenti part-time, giungendo ad affermare che, tra i dipendenti part time, le donne non erano state svantaggiate rispetto agli uomini dal criterio di selezione.

17. Anche in questo caso la metodologia di indagine non è corretta.

18. 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 (Corte di Giustizia, sent. 24.9.2020 in causa C 223/2019 *YS*, punto 52; sent. 3 ottobre 2019 cit., punto 47; sent. 8 maggio 2019 cit., punto 39 ).

19. Nella fattispecie di causa andava in primo luogo individuato l'insieme dei lavoratori destinatari della disposizione. La Corte di merito ha limitato l'indagine ai lavoratori della direzione regionale del Piemonte che avevano partecipato alla progressione economica dal livello F1 al livello F2.

20. La procedura, tuttavia, era stata avviata dalla direzione centrale e non risulta territorialmente limitata alla Regione Piemonte.

21. Inoltre, sempre sotto il profilo dei destinatari, mentre il bando era diretto a tutti i dipendenti della Agenzia delle Entrate in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, le note successive, degli anni 2011/2012, erano evidentemente rivolte ai soli lavoratori che avevano

effettivamente presentato la domanda di partecipazione nel termine previsto dal bando. Di qui la necessità di individuare la specifica disposizione censurata come discriminatoria ( se il bando del 30.12.2010 o le note successive, emanate tra il settembre 2011 ed il marzo 2012) e l'ambito completo dei destinatari, anche in relazione ad eventuali progressioni diverse ed ulteriori rispetto a quella dal livello F1 al livello F2 .

22. Una volta individuati i destinatari della disposizione denunciata, il giudice del merito avrebbe dovuto procedere con il metodo comparativo, tenendo conto che i lavoratori «colpiti» dalla disposizione erano tutti i lavoratori *part time*, ai quali veniva ridotto il punteggio riconosciuto dal bando per ciascun anno di servizio, in proporzione alla riduzione della prestazione oraria.

23. 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.

24. 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.

25. 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 della attività lavorativa; che essa rispondeva ad un obiettivo legittimo; che i mezzi impiegati per il suo conseguimento erano appropriati e necessari.

26. A tale riguardo, l'esperienza di servizio costituisce un requisito essenziale per il riconoscimento della progressione economica, ai sensi

dell'articolo 82, comma 1, e dell'articolo 83, comma 6, CCNL del Comparto Agenzie fiscali 2002/205. Il sistema di sviluppo economico è, infatti, correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza; tra i criteri oggettivi di valutazione per i passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale figura l'esperienza professionale maturata.

27. Dunque, l'obiettivo di apprezzare in misura puntuale l'esperienza di servizio è in sé legittimo. Occorre, tuttavia, rammentare, in relazione al giudizio di adeguatezza e necessità dei mezzi impiegati, che, come risulta da giurisprudenza costante della Corte di Giustizia, «l'affermazione secondo la quale sussiste un nesso particolare tra la durata di un'attività professionale e l'acquisizione di un certo livello di conoscenze o di esperienze non consente di elaborare criteri oggettivi ed estranei ad ogni discriminazione. Infatti, sebbene l'anzianità vada di pari passo con l'esperienza, l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto, segnatamente dalla relazione tra la natura della funzione esercitata e l'esperienza che l'esercizio di questa funzione apporta a un certo numero di ore di lavoro effettuate» (in termini: Corte di Giustizia, sent. 3 ottobre 2019 cit., punto 39).

28. Il giudice del merito, nell'ipotesi di accertato «effetto discriminatorio», dovrà dunque valutare se nel contesto specifico degli impieghi interessati dalla disposizione ed, in particolare, delle mansioni svolte dalla parte ricorrente, esista o meno un nesso tra l'esperienza acquisita con l'esercizio della funzione ed il numero delle ore di lavoro svolte (Corte di Giustizia, sent. da ultimo citata, punto 40 e punto 50), con onere della prova a carico dell'INPS.

29. La sentenza impugnata deve essere pertanto cassata in accoglimento del secondo motivo di ricorso e la causa rinviata 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.

30. Il giudice del rinvio provvederà, altresì, alla disciplina delle spese del presente grado

**PQM**

La Corte accoglie il secondo motivo di ricorso, per quanto di ragione; rigetta il primo. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia— anche per le spese— alla Corte d'Appello di Torino in diversa composizione.

Così deciso in Roma, alla udienza del 23 febbraio 2021

**IL CONSIGLIERE ESTENSORE**

*[Handwritten signature]*

**IL PRESIDENTE**

*[Handwritten signature]*

Funzionario Giudiziario  
Dott. Giovanni RUELLO

*[Handwritten signature]*

