



N° 263/07 Sent. - N° 169/05 R.G. - N° 2982 Cron.  
Vi è riunito il n. 367/05 R.G.

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Prato, in composizione monocratica e nella persona del Giudice del Lavoro Marilena Rizzo, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di lavoro decisa il 10/10/2007

**TRA**

**BALLERINI MARIA, BENCIVENNI MARIA, NIGI STEFANIA** nonché dell'Avv.to **CAPPONI MARINA** nella sua qualità di **Consigliere Regionale di Parità della Toscana**, rappresentate e difese dagli Avv.ti Fabio **RUSCONI** e Michela **VALENTI** ed elettivamente domiciliate in Prato, Viale Montegrappa n. 304/a1 presso lo studio dell'Avv.to Gabriele **PALOSCIA**, giusta procura a margine del ricorso;

**CACIAGLI ROSSELLA, GIORGI SILVIA, GRASSI ELISABETTA, LOMBARDI ANTONELLA, LUCHETTI LAURA FRANCA, MARINARI ENRICA, PANCI CINZIA, SPERANZA DONATELLA, MARCONI CARLA** ed Avv.to **CAPPONI MARINA** non in proprio, ma quale **Consigliere Regionale di Parità della Toscana**, rappresentate e difese dall'Avv.to Vittorio **BOLOGNI** ed elettivamente domiciliate presso il suo studio in Prato, Via C. Livi n. 113, giusta procura in calce al ricorso;

**CONTRO**

**CARIPRATO S.P.A. – CASSA DI RISPARMIO DI PRATO S.P.A.**, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore e Vice Presidente vicario, Cav. Carlo Zini, rappresentata e difesa dal Prof. Avv.to Marco **PAPALEONI** e dall'Avv.to Paolo **CAPPELLINI** ed elettivamente domiciliata presso lo studio di quest'ultimo in Prato, Viale Montegrappa n. 112/a, giusta procura a margine della comparsa di costituzione;

**OGGETTO: accertamento progressione automatica di carriera –  
accertamento riconoscimento periodi di astensione facoltativa ai  
fini dell'anzianità – retribuzione –  
azione collettiva di discriminazione ex art. 4 L. 125/01;**

## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 17/2/2005, Maria Ballerini, Maria Bencivenni, Stefania Nigi, quali lavoratrici subordinate della Cassa di Risparmio spa- Cassa di Risparmio di Prato, unitamente all'avv. Marina Capponi quale Consigliera Regionale di Parità della Toscana, adivano questa giustizia lamentando l'illegittimità, ( sia a tenore della normativa direttamente applicabile, sia in ragione dell'effetto discriminatorio dei comportamenti aziendali), del mancato riconoscimento dei periodi di astensione facoltativa goduti dalle stesse in corso di rapporto nel computo dell'anzianità di servizio utile ai fini degli istituti contrattuali della progressione automatica di carriera e dei relativi automatismi economici.

La Consigliera Regionale di Parità agiva nella sua veste istituzionale ed entro le finalità della L. 125/1991, a sostegno delle ricorrenti ( art. 4, comma 5 L. 125/91), formulando inoltre anche domande proprie ed autonome ( art. 4, comma 8 L. 125/91) intese ad ottenere i provvedimenti di cui al comma 9 della medesima disposizione.

In particolare le ricorrenti facevano presente che ai sensi dell'art. 10 CCNL Casse di Risparmio del 19/12/1994 e dell'art. 12 CIA del CCNL, il personale appartenente alla categoria degli impiegati aveva uno sviluppo di carriera automatico fino al grado inferiore a quello più elevato della categoria, basato sull'anzianità di servizio e sul possesso di note di qualifica varie, comunque non inferiori a sufficiente. Gli automatismi di carriera si traducevano poi in assegni economici. Le ricorrenti rappresentavano come l'azienda avesse sempre negato il riconoscimento delle progressioni automatiche in dipendenza dei periodi di astensione facoltativa goduti dalle lavoratrici, invocando all'uopo un orientamento dell'ABI interpretativo della L. 1204/1971 ed una clausola contrattuale ( l'art. 18 lett.a CCNL) che , secondo tale orientamento, ne costituiva conferma, in quanto prevedeva che dal computo dell'anzianità dovessero essere esclusi solo i periodi di assenza volontaria, salvo quelli per i quali viene corrisposto il normale trattamento economico. A giudizio delle ricorrenti l'interpretazione fornita dalla società datrice di lavoro



a tale articolo del CCNL era errata in quanto in contrasto con l'ormai consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione circa l'illegittimità di un sistema contrattuale che finisse per penalizzare l'assenza tutelata ( quale era quella per astensione facoltativa per maternità), atteso che in ogni caso l'effettività della prestazione del servizio, ai fini della progressione automatica di carriera, non comportava alcun valore aggiunto, essendo previsto dal CCNL che anche nel periodo di assenza per maternità fossero attribuibili le note di qualifica, da determinarsi con riferimento all'ultima "qualifica conseguita dall'interessato in caso di impossibilità di attribuzione della stessa per insufficienza quantitativa della prestazione. Conseguentemente non poteva ritenersi che l'astensione tutelata, se pure facoltativa, potesse qualificarsi, ai fini dell'art. 18 CCNL, come <<assenza volontaria>>, essendo questa interpretazione anche in contrasto con l'art. 15 L. 300/1970, stante la conseguenza discriminatoria derivante alle lavoratrici in ragione del sesso.

Le ricorrenti facevano altresì presente che la prassi aziendale sopra illustrata si risolveva in una penalizzazione delle sole donne, destinatarie della tutela di cui all'art. 7 L. 1204/71, la quale finiva per essere un " boomerang". La condotta datoriale si concretava quindi in una discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 4 L. 125/91,( che poneva al comma 6 una presunzione di cui le ricorrenti intendevano godere), non giustificata da alcuna necessità concernente i requisiti essenziali dello svolgimento dell'attività lavorativa, di tal che doveva essere affermata l'illegittimità della condotta della Cassa di Risparmio e il diritto delle attrici al riconoscimento degli avanzamenti e delle progressioni automatiche in questione.

Le lavoratrici ricorrenti precisavano infine di avere inutilmente esperito il tentativo di conciliazione in sede amministrativa.

La Consigliera di Parità dichiarava di agire in giudizio con il doppio ruolo concessole dai commi 5 , 7 e 9 dell'art. 4 L. 125/1991, ovvero a sostegno delle ragioni delle lavoratrici ricorrenti in punto di invocazione della tutela antidiscriminatoria, nonché in via autonoma a tutela generale del diritto di parità e/o di non discriminazione e così, in specie, in favore di



tutte le dipendenti della convenuta donne e in condizioni analoghe a quelle delle attrici. Precisava che il periodo dell'accertamento e del conseguente " piano di rimozione" era relativo alla vigenza del CCNL 1991 e si estendeva fino ad oggi, atteso che le clausole 10 e 18 del CCNL 1994 sopra illustrate costituivano la testuale ripetizione delle identiche clausole del 1991, così come il CCNL del 11/7/1999 all'art. 97 prevedeva che in materia di automatismi continuasse a trovare applicazione la normativa di cui al CCNL del 1994.

Tutto ciò premesso, le ricorrenti adivano questa giustizia per sentire: << 1) *Condannare la convenuta a riconoscere alle lavoratrici ricorrenti i gradi rispettivi di vice-capo ufficio con la relativa retribuzione dal 1/7/1994 la Ballerini; di capoufficio con la relativa retribuzione a tempo parziale dal 8/5/1998 e quindi con la retribuzione a tempo pieno dal 6/3/2000 la Bencivenni; di capoufficio con la relativa retribuzione dal 1/11/1996 la Nigi e quindi condannare la convenuta alle conseguenti ricostruzioni di carriera ed al pagamento delle differenze retributive pari a : €. 2.517,09 per la signora Ballerini; €. 2.499,39 per la signora Bencivenni ed €. 2.013,99 per la signora Nigi, salve diverse somme anche maggiori di giustizia conseguenti alla ricostruzione della carriera fino alla data della sentenza, oltre alla regolarizzazione previdenziale e all'integrazione degli accantonamenti del TFR come da conteggi allegati, oltre rivalutazione monetaria e interessi ex art. 429 c.p.c.; il tutto per le causali di cui in narrativa circa le quali la Consigliera di Parità spiega intervento adesivo.*

2) *Accertare che il comportamento adottato dalla Cariprato, consistente nel mancato riconoscimento dei periodi di astensione facoltativi goduti dalle dipendenti donne dal 1991 ad oggi quali periodi utili al computo dell'anzianità di servizio richiesta ai fini della progressione automatica di carriera e dei relativi benefici economici, come in narrativa, sono discriminatori ai sensi dell'art. 4 L. 125/1991; per l'effetto , ordinare alla convenuta datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali, nonché la Consigliera Regionale di Parità, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate*

*fissando un termine ed i criteri per la definizione ed attuazione del piano, ai sensi dell'art. 4 comma 9 della L. 125/1991;*

*3) Condannare la convenuta a pagare i diritti ed onorari di difesa dei ricorrenti da distrarre in favore del procuratore antistatario.>>.*

Si costituiva ritualmente in giudizio la Cariprato-Cassa di Risparmio di Prato spa depositando memoria nella quale faceva presente che essa, sotto la vigenza del contratto ACRI 19/12/1994 aveva puntualmente applicato la previsione di cui all'art. 18, secondo il quale <<... dal computo dell'anzianità di servizio vanno esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria, salvo quelli per i quali viene corrisposto integralmente il normale trattamento economico>>.

Poiché i periodi di aspettativa facoltativa sono retribuiti al 30%, l'azienda, conformemente ad interpretazione adottata sia dall'ACRI che poi dall'ABI, non aveva provveduto a riconoscere utili tali periodi ai fini dell'anzianità di servizio, anche in considerazione del fatto che, soprattutto con riferimento agli avanzamenti automatici di carriera, l'anzianità non doveva corrispondere al mero decorso del tempo, ma semmai ad un'esperienza professionale maturata in un arco temporale definito, con la conseguente impossibilità di riconoscere utili ai fini degli avanzamenti di carriera i periodi di astensione dal lavoro per iniziativa del lavoratore.

In ogni caso in via preliminare la società sollevava eccezione di prescrizione ex art. 2948, n. 3 e 5 cod.civ., decorrendo il termine prescrizione anche in costanza di rapporto, stante la consistenza dell'organico aziendale. In particolare la convenuta faceva rilevare come l'eccezione fosse assorbente in ordine alle pretese (anche in punto di TFR) di Ballerini e di Nigi, mentre fosse accoglibile almeno in parte per le pretese avanzate da Bencivenni.

L'azienda eccepiva, sempre in via preliminare, la carenza di interesse ad agire della Consigliera di Parità, atteso che la rivendicazione azionata rivestiva rilievo di principio ed aveva ad oggetto una questione interpretativa sollevata e perseguita dall'associazione di



categoria, di tal che era da escludersi la configurabilità di alcun profilo personalistico, istituzionalmente imprescindibile in un'azione avente ad oggetto un preteso comportamento discriminatorio, con la conseguente intrinseca inammissibilità delle iniziative processuali della Consigliera di Parità.

Sempre in via preliminare l'azienda, equiparando il procedimento in questione a quello delineato dall'art. 28 L. 300/1970, eccepiva come difettesse nel caso di specie l'attualità della condotta denunciata, tale da poter giustificare l'instaurazione della speciale azione di repressione intentata, atteso che erano trascorsi vari anni dall'evento dante causa, con conseguente inammissibilità dell'azione, quanto meno con riferimento all'intervento della Consigliera di Parità.

Nel merito la Cassa di Risparmio di Prato riteneva che la legge imponeva di computare a tutti gli effetti ( e salva una eventuale disposizione contrattuale collettiva che richiedesse particolari requisiti) i periodi di astensione obbligatoria, ma non anche quelli di astensione facoltativa, atteso che la lettera della legge era diversamente formulata nell'art. 7 e nell'art. 6 L. 1204/1971 ( i quali costituivano il presupposto del disposto dell'art. 3 comma 2 L. 903/1977), e che l'opzione per la fruizione dell'astensione facoltativa era non vincolante ed esclusivamente volontaria. Peraltro l'art. 3 L. 903/1977 disponeva solo per l'astensione obbligatoria l'equiparazione al servizio effettivo ai fini della progressione di carriera, di tal che doveva ritenersi che la mancata menzione dell'astensione facoltativa fosse stata intenzionale e implicante la non estensibilità alla stessa del beneficio previsto dall'articolo in questione. Anche attualmente la L. 53/2000, attuativa della direttiva comunitaria n. 96/34/CE, pur avendo riconosciuto ai padri, in via autonoma, il diritto all'astensione facoltativa, non aveva introdotto ulteriori vincoli alla contrattazione collettiva in merito alla computabilità di tali periodi ai fini della progressione in carriera. Infine il D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, unitamente all'abrogazione della L. 1204/1971, aveva rimodellato gli istituti, regolamentando le astensioni obbligatorie definendole " congedi di maternità" e quelle



facoltative definendole " congedi parentali", e solo per le prime aveva previsto la loro computabilità, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedevano a tale scopo particolari requisiti.

La società convenuta sottolineava poi come per il CCNL Casse di Risparmio del 19/12/1994 il decorso del tempo non fosse in realtà sufficiente a produrre l'avanzamento di grado, dovendo necessariamente concorrere anche una valutazione dell'operato che sia stata ritenuta mediamente almeno " sufficiente", di tal che l'avanzamento in carriera non poteva essere disgiunto da un effettivo incremento qualitativo delle abilità del lavoratore, che poteva ricorrere solo se vi era stato concreto svolgimento della prestazione lavorativa. Peraltro l'equiparazione ai fini della progressione automatica di carriera dei periodi di astensione facoltativa a quelli di astensione obbligatoria avrebbe comportato una discriminazione ai danni di quelle lavoratrici che non avevano ritenuto di avvalersi di tale facoltà, ed erano rientrate subito al lavoro dopo il periodo di astensione obbligatoria, anche a costo di sacrifici personali.

In linea subordinata la società convenuta eccepiva che in ogni caso il periodo di astensione facoltativa avrebbe dovuto valutarsi nel rispetto del criterio di possibile rilevanza frazionale "pro quota" indicato dall'art. 15 comma 2 L. 1204/1971, di tal che detto periodo avrebbe dovuto essere computato ai fini della ricostruzione della carriera solamente nella proporzione del 30% del totale, con conseguente riproporzionamento anche degli aspetti retributivi e previdenziali.

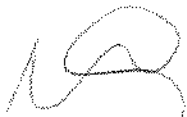
Concludeva quindi, in via preliminare per una declaratoria di inammissibilità, per sopravvenuta prescrizione, di tutte le domande attrici riferite o riferibili a periodi anteriori al quinquennio e comunque per una declaratoria di inammissibilità dell'intervento del Consigliere di parità, per carenza di interesse e difetto di attualità della situazione dante causa della ipotizzata discriminazione. Nel merito chiedeva che tutte le domande fossero respinte perché infondate in fatto e in diritto. In ipotesi denegata e con riserva di gravame



chiedeva che il Tribunale dichiarasse che, anche ai fini dell'avanzamento automatico di carriera, trovasse applicazione il criterio "pro quota" indicato dall'art. 15 comma 2 L. 1204/1971, il tutto con vittoria di spese ed onorari del giudizio.

Alla prima udienza il Tribunale, dopo avere chiesto alcuni chiarimenti alle parti, disponeva che fossero prodotti in giudizio dei prospetti da cui poter conoscere gli uomini e le donne dipendenti di Cassa di Risparmio di Prato spa dal 1991 in poi, la percentuale delle donne che avevano ricorso alla astensione facoltativa per maternità fino al 2000 e dal 2000 in poi gli uomini e le donne che avevano usufruito dei congedi parentali, nonché i soggetti ancora in diritto di fruire degli stessi. Disponeva altresì che fossero sentiti come informatori i rappresentanti sindacali delle opposte parti sociali per comprendere, da un lato il percorso argomentativo che conduceva a ritenere ancora vigente l'art. 18 CCNL 1994, non richiamato dall'art. 97 CCNL CRI del 1999, dall'altro per verificare la percentuale di uomini e donne che in Cassa di Risparmio ricorrevano al congedo parentale dopo l'entrata in vigore della L. 53/2000.

Nelle more del giudizio proponevano azione con autonomo ricorso anche Caciagli Rossella, Giorni Silvia, Grassi Elisabetta, Lombardi Antonella, Luchetti Laura Franca, Marinari Enrica, Panci Cinzia, Speranza Donatella, Marconi Carla, quali dipendenti di Cassa di Risparmio di Prato, e Marina Capponi, quale consigliera regionale di parità per la Regione Toscana, chiedendo che il Tribunale di Prato accertasse il diritto delle ricorrenti a vedere riconosciuti come validi e computabili ai fini dell'avanzamento automatico di carriera i periodi di astensione facoltativa per maternità e affinché condannasse la Cariprato spa alla corresponsione delle seguenti differenze retributive, o le diverse somme ritenute di giustizia : €. 1.110,95 a Caciagli Rossella, €. 433,82 a Giorni Silvia, €. 169,39 a Grassi Elisabetta, €. 1.730,13 a Lombardi Antonella, €. 392,50 a Luchetti Laura Francesca, €. 1.408,99 a Marinari Enrica, €. 1.666,41 a Panci Cinzia, €. 1187,85 a Speranza Donatella, €. 395,00 a Marconi Carla, oltre ad interessi e rivalutazione



monetaria dal giorno di maturazione del diritto, nonché al versamento dei contributi INPS e al TFR per ciascuna di esse.

La Consigliera di parità della regione Toscana svolgeva anche in questo caso azione volta all'accertamento del comportamento discriminatorio di carattere collettivo e chiedeva, che il Tribunale ordinasse alla convenuta di definire, ex art. 4 comma 7 L. 125/1991, sentite le associazioni sindacali, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Si costituiva ritualmente in giudizio la Cassa di Risparmio di Prato spa depositando memoria nella quale, oltre ad eccepire l'intervenuta prescrizione dei diritti reclamati, proponeva tutte le difese già sviluppate nel primo giudizio.

I due procedimenti venivano riuniti e il Tribunale procedeva a sentire informatori sindacali ABI, CISL, FALCRI.

Dopo il deposito di note scritte difensive e di un nuovo conteggio relativamente alla posizione di Bencivenni Maria, all'odierna udienza le parti discutevano oralmente la causa e il giudice decideva come da separato dispositivo, di cui era data pubblica lettura.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

I ricorsi sono fondati nei limiti di cui al dispositivo.

L'art. 4 L. 125/1991 disegna un regime di tutela processuale dei diritti di parità a doppio binario: il primo concernente le azioni individuali fondate sul combinato disposto delle norme sostanziali e processuali delle leggi 903/1977 e 125/1991, il secondo concernente l'azione collettiva della Consigliera di parità.

Nel presente giudizio sono state azionate entrambe le tutele.

#### Le azioni individuali.

##### - A) questioni preliminari di merito-

La società convenuta ha preliminarmente eccepito la prescrizione quinquennale in ordine a tutte le richieste avanzate dalle attrici, ma l'eccezione è solo parzialmente assorbente.

La prescrizione è sicuramente causa estintiva del credito vantato dalle ricorrenti relativamente alle richieste di condanna al pagamento di somme determinate di denaro a titolo di differenze retributive dovute per l'asserita intempestiva attribuzione della qualifica e del relativo trattamento economico (conseguenti al mancato computo ai fini della progressione in carriera del periodo di astensione facoltativa), maturate nel periodo anteriore al quinquennio dalla notifica dei ricorsi giudiziari.

Infatti, essendo pacifico che la consistenza dell'organico dell'azienda convenuta comporti un regime di stabilità reale del posto di lavoro, ai sensi dell'art. 2948 n. 4 cod.civ, così come risultante dopo la pronuncia di Corte Cost. 10/6/1966, n.63, il diritto alle retribuzioni si prescrive nel termine di cinque anni dal giorno di maturazione del relativo diritto.

Per quello che concerne le richieste economiche avanzate da Ballerini Maria, Nigi Stefania, Caciagli Rossella, Giorni Silvia, Grassi Elisabetta, Lombardi Antonella, Luchetti Laura Franca, Marinari Enrica, Panci Cinzia, Speranza Donatella, Marconi Carla, l'eccezione di prescrizione è assorbente, atteso che le somme dalle stesse richieste in ricorso sono afferenti a diritti maturi ed esigibili da epoca anteriore al quinquennio antecedente la notifica del ricorso (avvenuto il 11/3/2005 per Ballerini, Nigi e Bencivenni, e il 18/4/2005 per tutte le altre), di tal che le domande formulate al riguardo dovranno essere respinte.

L'eccezione è invece parzialmente assorbente per quello che concerne la posizione di Bencivenni, atteso che risultano prescritte le sole differenze retributive maturate prima del 11/3/2000, (periodo anteriore al quinquennio dal 11/3/2005), mentre non è estinto il diritto alle differenze retributive spettanti per la progressione a capo ufficio per il periodo dal 11/3/00 al 8/9/00, pari ad € 1020,51 (cfr. il conteggio prodotto per l'odierna udienza da parte attrice su richiesta del giudice, che non è stato contestato dalla Cariprato spa.), somma da maggiorarsi degli interessi legali (sul capitale non rivalutato) e della



rivalutazione monetaria ISTAT dalle singole scadenze, ai sensi dell'art. 429 c.p.c.. Per la spettanza di tale somma, quindi, è necessario affrontare il merito della questione.

Non possono ritenersi atti interrottivi della prescrizione le lettere di richiesta del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c., (come sostenuto dalla difesa delle attrici), atteso che le stesse non risultano notificate alla società convenuta e non presentano quindi le caratteristiche di atti di costituzione in mora.

Non può invece accogliersi l'eccezione di prescrizione per quello che concerne le richieste di condanna di integrazione dell'accantonamento TFR nella misura pari ad 1/13,5 di quanto sarebbe spettato alle ricorrenti a titolo di differenza retributiva qualora la progressione in carriera fosse stata effettuata tenendo conto dei periodi di astensione facoltativa per maternità, né per quello che concerne le richieste di condanna alla ricostruzione della carriera delle attrici, computando nell'anzianità anche i periodi di astensione dal lavoro per maternità.

Infatti, per quello che concerne la domanda afferente al TFR, rileva il Tribunale che costituisce fatto pacifico in causa la circostanza che tutte le ricorrenti sono ancora in servizio e alle dipendenze della società convenuta. Ciò comporta che le stesse, pur avendo maturato ai sensi dell'art. 2120 cod.civ il TFR in relazione alle somme percepite in corso di rapporto ( o che comunque avevano diritto a percepire), non sono ancora titolari del relativo diritto, che nasce al momento della cessazione del rapporto ( o della sopravvenienza di cause giustificatrici le anticipazioni della c.d. "liquidazione"), eventi, questi, che costituiscono elementi della fattispecie costitutiva del credito e non termini di adempimento, sussistendo in precedenza solo meri accantonamenti contabili ( cfr. "ex pluribus" Cass. 98/12548).

A conferma di ciò sta la circostanza che il TFR ha natura di retribuzione differita con funzione latamente previdenziale, e non di risparmio forzoso del lavoratore, in quanto fino



al momento dell'erogazione le somme contabilmente accantonate appartengono al datore di lavoro.

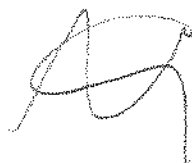
Questo comporta che, non essendo ancora sorto il diritto al TFR, non può ritenersi che il termine prescrizione di cui all'art. 2948 n. 5 cod. civ. abbia cominciato a decorrere.

Anche aderendo all'altra posizione teorica esistente in materia, (secondo cui il diritto al TFR sorgerebbe anno per anno in relazione alle singole quote, di cui sarebbe differita solo l'esigibilità al momento della cessazione del rapporto), la conclusione in punto di non decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto non muta, posto che comunque ai sensi dell'art. 2935 cod. civ. la prescrizione comincia a decorrere dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere.

Legittima è peraltro l'azione di accertamento svolta dalle ricorrenti nel corso del rapporto in ordine all'entità delle quote di accantonamento spettanti, anche se il diritto al TFR non è ancora sorto, atteso che la stessa si pone a tutela di esigenze di certezza in ordine ad una aspettativa di diritto (cfr. Cass. 93/2714; Cass. 91/7081). Ne consegue che per decidere in ordine a tale domanda il Tribunale dovrà necessariamente affrontare il merito della questione dedotta in giudizio, per il cui esame si veda il proseguo della presente motivazione, nella parte dedicata al "merito".

Anche la domanda volta alla ricostruzione della carriera tenendo conto dell'anzianità di servizio comprensiva dei periodi di astensione facoltativa per maternità non può ritenersi prescritta.

Infatti questa domanda da un lato implica l'accertamento dell'anzianità utile a tali fini (situazione di fatto permanente e non soggetta a prescrizione), dall'altro ha ad oggetto uno "status" giuridico alla data del deposito del ricorso (è a quel momento che le attrici vogliono la ricostruzione giuridica della loro carriera, che presuppone l'accertamento dell'anzianità).



Anche per questa istanza, quindi, ai fini del decidere è imprescindibile un esame del merito della questione dedotta in giudizio.

- B) merito -

L'art. 10 CCNL ACRI del 1994 ( richiamato dall'art. 97 CCNL del 1999) nel disciplinare gli automatismi economici e di carriera del personale impiegatizio stabilisce che << Fermo quanto stabilito all'art. 100, per il personale appartenente alla categoria impiegati, lo sviluppo di carriera avviene automaticamente, fino al grado inferiore a quello più elevato della categoria, con permanenza , in ciascuno dei gradi, pari a 7 anni, con note di qualifica non inferiori a " sufficiente", anche non consecutive>>.

L'art. 18 del CCNL 1994 ( il quale,- di contenuto analogo a quanto disciplinava l'art. 18 lett.a CCNL del 1991-, anche se non espressamente richiamato dall'art. 97 del CCNL 1999, viene di fatto applicato dalla società convenuta, la quale lo ritiene ancora operante , così come chiarito dagli informatori sindacali interpellati nel corso del giudizio), prevede che << Ai fini degli avanzamenti automatici di carriera e dei benefici economici per automatismo, nonché dell'assegno di anzianità di cui al secondo comma dell'art. 10, rimangono stabiliti i seguenti criteri:

- a) dal computo dell'anzianità vanno esclusi soltanto i periodi di assenza volontaria salvo quelli per i quali viene corrisposto integralmente il normale trattamento economico; .....>>.

La Cassa di Risparmio di Prato spa, aderendo ad un parere espresso dall'ABI sotto la vigilanza del CCNL 1991 e della L. 1204/1971, interpreta quest'ultima norma ritenendo che i periodi di astensione facoltativa per maternità ( ed attualmente i congedi parentali) costituiscono un'assenza volontaria per la quale non è corrisposto integralmente il normale trattamento economico, (essendo previsto solo il 30% dello stesso), con la conseguenza che tali periodi non vengono tenuti in considerazione ai fini dell'anzianità necessaria per l'avanzamento automatico di carriera e per i relativi benefici economici.



Le ricorrenti ritengono che l'interpretazione data dalla convenuta a tali norme costituisca ai sensi dell'art. 4 L. 10/4/1991, n. 125 una discriminazione indiretta delle impiegate donne, le quali, essendo sotto la vigenza della L. 1204/1971 le uniche titolari del diritto alla fruizione di astensione facoltativa per maternità, e, sotto la vigenza delle L. 53/2000 e D.Lgs. 151/2001, i soggetti che maggiormente fanno ricorso al congedo parentale, risultano svantaggiate rispetto agli impiegati di sesso maschile nella progressione automatica di carriera e nei conseguenti benefici economici.

Ritiene il Tribunale che la prospettazione attrice sia fondata.

L'interpretazione fornita dalla datrice di lavoro all'art. 18 lett.a) CCNL 1991 ( replicato dall'analogo articolo del CCNL 1994) , oltre a palesarsi errata, si pone in contrasto non solo con il disposto dell'art. 7 L. 1204/1971 ( il quale, nel testo antevigente al D.Lgs. 151/2001, prevede che i periodi di assenza per astensione facoltativa dovuta a maternità sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia), ma anche con quanto stabilisce l'art. 4 L. 125/1991.

Secondo il consolidato e condivisibile orientamento della Corte di Cassazione ( cfr. Cass. 3/4/1993, n. 4022; Cass. 9/6/2000, n. 7929) l'espressione << anzianità di servizio >>, rinvenibile nel disposto degli artt. 6 ( concernente l'astensione obbligatoria per maternità) e 7 L. 1204/1971 ( relativo all'astensione facoltativa), è indicativa di una nozione unitaria, e la differenza tra le due disposizioni si limita alla disciplina delle ferie e della gratifica natalizia (istituti per i quali si tiene conto anche dei periodi di astensione obbligatoria, ma non di quelli di astensione facoltativa). Conseguentemente l'art. 7 L. 1204/1971 vieta alla contrattazione collettiva di escludere la rilevanza dell'astensione facoltativa ai fini dell'anzianità di servizio utile per le progressioni automatiche (connesse al solo passare del tempo), e di operare alcuna diversificazione di tale ipotesi di astensione da quella



prevista dall'art. 6 L. 1204/1971, pena la nullità per contrasto a norma imperativa di tutte quelle disposizioni contrattuali che prevedessero il contrario.

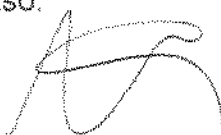
L'interpretazione del citato art. 18 CCNL prospettata dalla società convenuta, qualora fosse corretta, si porrebbe pertanto in contrasto con l'art. 7 L. 1204/1971, e come tale comporterebbe la nullità della disposizione invocata.

In realtà l'espressione letterale dell'art. 18 CCNL 1991 e 1994 non implica necessariamente l'inclusione dell'astensione facoltativa per maternità tra le ipotesi di <<assenza volontaria>>, atteso che, come ha chiarito Corte Cost. 106/1980, il diritto di astenersi dal lavoro connesso alla speciale situazione della madre e dell'infante nei primi mesi di vita ( e alla funzione sociale a cui è preposto) non può essere considerato sullo stesso piano delle altre assenze di carattere volontario consentite dalla contrattazione collettiva.

La situazione non può ritenersi mutata con la modifica apportata dalla L. 53/2000 all'art. 7 ( ove la disposizione afferente la computabilità del periodo di astensione facoltativa è stata replicata ), né con l'avvento del D.Lgs 151/2001 abrogativo della L. 1204/1971, il quale all'art. 34, comma 5 prevede che i periodi di congedo parentale sono computati ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio.

La difesa della Cassa di Risparmio di Prato spa, sotto altro profilo e a supporto dell'interpretazione propugnata dell'art. 18 lett.a) CCNL 1991 e 1994 , sostiene che la disciplina contrattuale in realtà preveda l'anzianità di servizio solo come uno dei requisiti necessari, dovendo indefettibilmente anche concorrere una valutazione dell'operato dell'impiegato che sia stato ritenuto mediamente almeno <<sufficiente>>. Questo, secondo la convenuta, comporterebbe che l'istituto dell'avanzamento di carriera non potrebbe essere disgiunto da un incremento qualitativo delle abilità del lavoratore, che potrebbe aversi solo con l'effettiva prestazione lavorativa.

L'argomento sopra illustrato non può essere condiviso.



Infatti, da un lato non dà conto della pacifica computabilità nell'anzianità di servizio utile ai fini delle progressioni automatiche dei periodi di astensione obbligatoria ( l'art. 18 esclude solo alcune tipologie di assenza volontaria, ed in particolare quelle per le quali non è corrisposto integralmente il normale trattamento retributivo), di tal che, se fosse vero che requisito imprescindibile è l'effettiva prestazione di servizio cui consegua un incremento qualitativo del lavoratore, non si comprende per quale motivo i periodi di assenza dovuti ad astensione obbligatoria dovrebbero considerarsi utili ai fini della progressione in carriera; dall'altro lo stesso è sconfessato da un'interpretazione sistematica delle norme contrattuali, atteso che l'art. 98 comma 2 CCNL 1994 prevede che le assenze dal servizio per gravidanza e puerperio non pregiudicano l'attribuzione della nota di qualifica, atteso che, *<< qualora la prestazione non consenta la valutazione del lavoratore ai fini della compilazione delle note caratteristiche, si farà riferimento all'ultima qualifica conseguita dall'interessato >>*, con la conseguenza che la effettiva prestazione lavorativa a tal fine si presenta come requisito non determinante.

L'interpretazione del complesso delle norme contrattuali propugnata dalla convenuta, nonché la conforme condotta assunta nell'applicazione dell'istituto della progressione automatica di carriera, oltre a non essere giustificate dalle norme legali e pattizie sopra esaminate, si palesano infine illegittime per violazione dell'art. 15 L. 300/1970, ( in quanto se l'art. 18 CCNL effettivamente equiparasse l'astensione facoltativa per maternità ad una *<< assenza volontaria >>* esso costituirebbe un *<< patto...diretto a... discriminare nella assegnazione delle qualifiche...o a recare altrimenti pregiudizio >>* ad un lavoratore a causa del suo sesso), e per violazione dell'art. 4 L. 125/1991, (in quanto tali interpretazioni e condotte svantaggiano in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori di sesso femminile).

L'art. 4 , commi 1 e 2 L. 10/4/1991, n. 125 prevede che : *<< Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n.903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o*


*comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.*

*Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggiano in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno e dell'altro sesso e riguardano requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.>>.*

L'interpretazione delle norme contrattuali seguita dalla società convenuta si risolve in una patente penalizzazione delle sole donne, atteso che prima della L. 53/2000 l'istituto dell'astensione facoltativa per maternità si rivolgeva solo alle madri, di tal che solo queste erano svantaggiate nella progressione automatica di carriera, mentre per i periodi successivi all'entrata in vigore delle L. 53/2000 e del D.Lgs. 151/2001 i rapporti informativi redatti ai sensi dell'art. 9 L. 125/2001 ed acquisiti agli atti evidenziano come fruitrici dei congedi parentali siano ancora in larghissima prevalenza le persone di sesso femminile, (dal 2000 al 2002 un solo uomo ha fatto ricorso al congedo parentale ed anche successivamente le percentuali relative ai due generi sono in rapporto superiore al 90% in favore delle donne), le quali, quindi, continuano ad essere i soggetti maggiormente danneggiati dalla prassi ermeneutica seguita dalla Cariprato spa Cassa di Risparmio di Prato.

La condotta assunta dalla società convenuta si risolve quindi in una discriminazione indiretta ai sensi del comma 2 del citato art. 4 L. 125/01 e le ricorrenti, quali fruitrici della tutela loro apprestata dall'art. 7 L. 1204/71, sono state oggetto di una discriminazione in ragione del sesso, con la conseguenza che le loro carriere dovranno essere ricostruite computando nell'anzianità di servizio utile ai fini della progressione automatica di cui all'art. 10 CCNL anche i periodi di astensione facoltativa per maternità.

Non può trovare infine accoglimento l'argomentazione sviluppata in via subordinata dalla Cassa di Risparmio di Prato spa, secondo cui l'efficacia del periodo di astensione

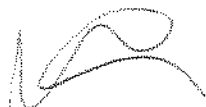


facoltativa dovrebbe comunque valutarsi, anche in ordine all'avanzamento automatico di carriera, nel rispetto del criterio di possibile rilevanza frazionale "pro quota" indicato dall'art. 15, comma 2, L. 1204/1971, e quindi nella proporzione del 30% del totale, con il conseguente calcolo percentuale delle differenze retributive, degli accantonamenti del TFR e degli aspetti previdenziali.

L'art. 15 comma 2 L. 1204/1971 riguarda il trattamento retributivo spettante alla lavoratrice in costanza di aspettativa facoltativa, e questa disciplina non può avere alcuna rilevanza al fine della determinazione dell'anzianità di servizio della dipendente, che mai viene calcolata sulla base di quanto questa percepisca, ma solo in base al tempo in cui ella è stata alle dipendenze del datore di lavoro (e, ai sensi dell'art. 18 lett.b- e c- CCNL, anche di aziende assorbite dalla società o che si siano fuse con la stessa).

Come sopra è stato illustrato in punto di eccezione preliminare di prescrizione, il diritto alla ricostruzione della carriera comporta anche il diritto di tutte le ricorrenti a vedere integrare gli accantonamenti TFR nella misura di 1/13,5 di quanto sarebbe loro spettato a titolo di differenze retributive qualora gli avanzamenti automatici di carriera e il relativo trattamento economico fossero loro stati riconosciuti considerando nell'anzianità di servizio anche i periodi di astensione facoltativa, di tal che la società va condannata in conformità.

Per quello che concerne la ricorrente Bencivenni (unica attrice non interamente interessata dalla prescrizione in ordine alle differenze retributive reclamate, e della cui posizione è già stato trattato nella parte della motivazione della sentenza relativa all'eccezione preliminare di merito), la stessa vanta anche il diritto alla percezione delle differenze retributive conseguenti al suo diritto a percepire l'assegno relativo al grado di capo ufficio per il periodo dal 11/3/00 al 8/9/00, pari ad €. 1020,51 (gli importi e il grado in questione non sono contestati dalla convenuta), oltre interessi legali (sul capitale non rivalutato) e rivalutazione monetaria ISTAT dalle singole scadenze (cfr. art. 429 c.p.c.).



Anche in questo caso la società convenuta dovrà quindi essere condannata in conformità all'accertamento del diritto che precede.

L'azione collettiva.

A) Questioni preliminari:

-1) *L'interesse ad agire.*

La società convenuta contesta l'interesse ad agire della Consigliera di Parità della Regione Toscana allegando che le decisioni operative adottate da Cariprato spa sono state assunte sulla base di conformi valutazioni e pareri espressi dall'associazione di categoria, di tal che sarebbe assente alcun intento o finalità discriminatoria con conseguente insussistenza di comportamenti reprimibili.

L'eccezione non è fondata.

L'art. 4 L. 125/1991 nel definire la discriminazione ( sia diretta che indiretta) rilevante ai fini delle azioni riconosciute sia ai singoli lavoratori interessati che alla Consigliera di Parità quale rappresentante di interessi collettivi, introduce una nozione oggettiva del fenomeno, basata esclusivamente sugli effetti prodotti dalla condotta discriminatoria e non sull'elemento intenzionale dei soggetti agenti.

Ciò si desume analizzando il dato letterale dei primi due commi dell'articolo in questione, ove viene battezzata << discriminazione >> << *qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso* >> , e viene definita << discriminazione indiretta >> << *ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso* >>.

Nessuna indagine viene richiesta ( né risulta rilevante) in ordine all'elemento psicologico del soggetto che pone in essere la discriminazione, essendo interesse del legislatore solo l'eliminazione di tutte quelle condotte, prassi o pattuizioni che hanno quale conseguenza

uno svantaggio per i lavoratori in ragione del sesso, a prescindere dalla buona fede o meno e/o dal dolo dei soggetti agenti.

Poiché i fatti prospettati in ricorso ( e peraltro dimostratisi veritieri) concernono una oggettiva discriminazione nella progressione automatica di carriera derivante alle lavoratrici donne dalla prassi interpretativa della Cariprato spa in punto di non computabilità nell'anzianità di servizio dei periodi di astensione facoltativa per maternità ( e attualmente per congedo parentale), risulta a pieno titolo l'interesse ad agire della Consigliera di Parità sia in ordine all'azione effettuata " ad adiuvandum" delle lavoratrici ricorrenti, ai sensi dell'art. 4, comma 5 L. 125/1991, sia in ordine all'azione collettiva dalla stessa proposta in via autonoma a tutela di interessi collettivi ai sensi dell'art. 4 comma 8 L. 125/1991.

*-2) Attualità della condotta denunciata.*

La società convenuta, ritenendo che l'azione esperita dalla Consigliera di Parità sia assimilabile a quella prevista dall'art. 28 L. 300/1970, eccepisce la carenza del requisito dell'attualità della condotta denunciata, posto che vari anni sono trascorsi dall'evento dante causa.

L'eccezione non è fondata.

Preliminarmente il Tribunale rileva come un paragone con la procedura di cui all'art. 28 L. 300/1970 possa essere ipotizzato con riferimento allo specifica azione in via di urgenza disciplinata dal comma 10 dell'art. 4 L. 125/1991, e non con riferimento all'azione esperita ai sensi del comma 8 dello stesso articolo ( azione, quest'ultima, concretamente proposta nel presente giudizio).

In ogni caso è errata la considerazione che l'evento giustificante l'iniziativa processuale della Consigliera di Parità della Toscana sia avvenuto molti anni addietro, posto che in tal modo si confondono i fatti posti a fondamento delle singole azioni individuali da quelli posti a giustificazione dell'azione collettiva.



L'azione collettiva è riconosciuta in capo alla Consigliera di parità non quando si verificano singoli fatti comportanti effetti discriminatori in ragione del sesso ai danni di soggetti individuati, ( fatti, questi, legittimanti le azioni individuali di cui all'art. 4 L. 125/91 : nel caso di specie la negazione del riconoscimento del periodo di astensione facoltativa per maternità ai fini della progressione automatica di carriera ai danni delle singole ricorrenti, avvenuta nel periodo immediatamente successivo quello di fruizione della aspettativa da parte delle singole lavoratrici, oggi attrici nel presente procedimento), ma quando esistano atti, patti o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, idonei a svantaggiare una collettività di persone, anche non individuabili in modo immediato, in ragione del loro sesso.

Nel caso di specie il comportamento tenuto non solo nel passato ma anche attualmente dalla Cariprato spa, (la quale, interpretando in maniera non corretta il CCNL, ritiene non computabile il periodo di astensione facoltativa per maternità - o per congedo parentale - nell'anzianità di servizio utile ai fini della progressione automatica di carriera), è idoneo a ledere in ragione del sesso la posizione di una collettività di persone non individuabili singolarmente in modo immediato, ( tutte le dipendenti impiegate di Cariprato spa di sesso femminile che si siano avvalse dell'astensione facoltativa per maternità o per congedo parentale, o che stiano fruendo di tale periodo).

Il comportamento discriminatorio in questione ha le caratteristiche dell'attualità posto che pacificamente la società convenuta anche adesso tiene tale condotta, e ciò giustifica l'iniziativa processuale collettiva adottata dalla Consigliera di Parità della Toscana, volta a ristabilire le condizioni di parità tra uomini e donne nel rapporto di lavoro.

-B) Merito-

Le argomentazioni sviluppate dal Tribunale in sentenza a proposito del merito delle azioni individuali e della questione preliminare dell'attualità della condotta denunciata con riferimento all'azione collettiva, costituiscono valide motivazioni al fine della decisione sulla



fondatezza dell'azione proposta dalla Consigliera di Parità della Toscana ai sensi dell'art. 4, comma 8 L. 125/91. Le stesse pertanto si intendono qui integralmente richiamate.

Un discorso a parte merita invece il contenuto della pronuncia che viene domandata al giudice, posto che nelle note scritte autorizzate depositate da parte attrice in vista della discussione orale della causa viene chiesto che il Tribunale, nell'ordinare il piano di rimozione delle discriminazioni accertate, ponga i seguenti criteri: << - l'individuazione nominativa delle donne discriminate, dal 1991 ad oggi;

- la comunicazione ad esse del diritto riconosciuto dal Giudice per effetto dell'azione pubblica della Consigliera e dell'effetto discriminatorio della prassi aziendale applicata in ordine all'anzianità di servizio, ai fini delle progressioni automatiche di carriera e delle conseguenze economiche connesse;
- l'obbligo della banca convenuta di rimuovere tali effetti riconoscendo, in favore di tutte le donne così individuate : 1- l'anzianità di servizio corrispondente a quella dell'astensione facoltativa da ciascuna fruita in corso di rapporto; 2- il connesso avanzamento di grado o di qualifica con decorrenza anticipata in corrispondenza al riconoscimento di cui sopra; 3- le differenze retributive derivanti dall'effetto del punto precedente, oltre rivalutazione ed interessi ex art. 429 c.p.c.; 4- l'incidenza delle differenze stesse sul TFR;
- l'obbligo per la convenuta di provvedere al pagamento di quanto al punto n. 3 in favore delle donne ancora in servizio, mentre , per le sole donne con rapporto cessato, l'obbligo di provvedere al pagamento delle somme di cui ai punti 3 e 4, maggiorando anche quelle di cui al punto 4 di rivalutazione ed interessi ex art. 429 c.p.c..>>.

Non tutte le richieste avanzate possono trovare accoglimento.

I commi 7 ed 8 dell'art. 4 L. 125/1991 stabiliscono che << qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali ... rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti

*discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni>>, << possono proporre ricorso davanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro>>. Il comma 9 del citato articolo 4 prevede altresì che << il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 8, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o il consigliere o la consigliera nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.>>.*

Il combinato disposto dei commi 7, 8 e 9 del citato art. 4 chiarisce l'ambito di operatività dell'azione esperibile dalla Consigliera di Parità Regionale e, correlativamente, i poteri del giudice nello stabilire i criteri a cui la parte deve attenersi nel predisporre il piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

L'azione collettiva di cui al comma 8 ha ad oggetto un interesse collettivo, cioè facente capo ad un insieme di soggetti che, se pur non determinabili singolarmente in modo immediato, sono definibili nella loro pluralità per la comunanza degli interessi vantati e per il fatto di essere complessivamente svantaggiati, in ragione dell'appartenenza ad un sesso, ( maschile o femminile ), dalla condotta accertata come discriminatoria.

Lo scopo dell'azione esperibile dalla Consigliera di parità regionale non è quello di reintegrare nelle specifiche posizioni soggettive attive i singoli soggetti facenti parte della collettività interessata, ( all'uopo la legge ha previsto l'azione individuale esperibile dai singoli lavoratori ai sensi del 4° comma dell'art. 4 L. 125/91, o dalla Consigliera di parità provinciale, la quale ai sensi del comma 5 può agire su delega delle persone che vi



abbiano interesse), ma quello di ristabilire le condizioni di uguali opportunità tra uomini e donne nel rapporto di lavoro.

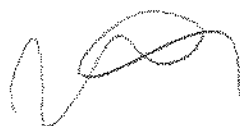
Da ciò consegue che, una volta accertata la condotta discriminatoria tale da ledere l'interesse di una collettività di persone in ragione del loro sesso, il giudice, in accoglimento della richiesta avanzata dalla Consigliera di parità regionale, deve ordinare un piano di rimozione della discriminazione accertata che abbia l'effetto di ristabilire la parità sostanziale tra uomini e donne, a prescindere dalle peculiarità delle posizioni dei singoli soggetti facenti parte della comunità tutelata con l'azione collettiva, le quali non sono dedotte (né deducibili dalla Consigliera regionale ex 8<sup>a</sup> comma art. 4 L. 125/91) in giudizio, e su cui non si instaura alcun contraddittorio con il convenuto.

Questo comporta che non possano avere ingresso, in sede di richiesta di fissazione dei criteri del piano di rimozione delle discriminazioni accertate, domande volte direttamente alla tutela delle singole e peculiari posizioni dei soggetti collettivamente interessati dalla condotta discriminatoria, quali sono le richieste di condanna al pagamento di differenze retributive in favore dei singoli, non essendo entrati a far parte del contraddittorio (e non essendo rilevanti in sede di tutela collettiva) i fatti costitutivi degli asseriti diritti di credito, né essendo stato il convenuto posto in condizione di esperire efficacemente la propria difesa su tali peculiari rapporti (eccependo ad esempio la prescrizione, la compensazione, l'avvenuto pagamento, il mancato decorso del tempo necessario per il raggiungimento del grado reclamato anche considerando i periodi di astensione facoltativa, ecc.).

Ciò posto, il Tribunale, nell'ordinare la predisposizione del piano di rimozione delle discriminazioni accertate in svantaggio delle impiegate donne della Cariprato spa dal 1991 (epoca di introduzione dell'art. 18 lett.a CCNL e della conseguente interpretazione discriminante posta in essere dalla società convenuta) ad oggi, dispone che la società convenuta si attenga ai seguenti criteri:

- 1- individui nominativamente le donne impiegate interessate dalla discriminazione, ( e cioè che abbiano fruito dell'astensione facoltativa per maternità o del congedo parentale), dal 1991 ad oggi e comunichi alle stesse l'esistenza della presente sentenza emessa su iniziativa della Consigliera di parità regionale. Così facendo, le dirette interessate sono rese edotte della discriminazione subita e qualora lo ritengano opportuno, sono messe in grado di eventualmente agire con azioni individuali per ottenere pronunce che le reintegrino delle lesioni patite anche da un punto di vista patrimoniale.
- 2- Proceda alla ricostruzione della carriera di tutte le donne discriminate dalla prassi interpretativa adottata dalla società datrice di lavoro, riconoscendo in favore delle stesse nell'anzianità di servizio necessaria per il conseguimento dell'avanzamento automatico di carriera i periodi di astensione facoltativa per maternità e/o i congedi parentali : così facendo la Cariprato spa ricostituirà in azienda la parità sostanziale tra uomo e donna nell'avanzamento in carriera che dipenda da meri automatismi .
- 3- Definisca ed attui il piano di rimozione delle discriminazioni accertate nel termine di sei mesi dalla sentenza: questo spazio temporale si palesa, da un lato, adeguato per consentire alla società datrice di lavoro l'incombente richiesto e ,dall'altro, sufficientemente contenuto e tale da non consentire un'ulteriore ingiustificata protrazione della situazione di svantaggio accertata ai danni delle dipendenti donne in ragione del loro sesso.

Stante l'esito del giudizio, che ha visto parzialmente accolte le eccezioni della società convenuta in punto di pretese economiche ( ed in particolare per ciò che riguarda l'eccezione di prescrizione delle azioni volte alla condanna al pagamento di somme di denaro avanzate dalle ricorrenti nell'ambito delle azioni individuali esperite), e ha visto tutte le altre domande ( individuali e collettive) azionate dalle attrici accolte, appare equo



compensare per 1/3 le spese del giudizio e porre i 2/3 delle stesse, liquidati come da dispositivo, a carico della Cariprato spa, comunque soccombente.

P.Q.M.

Il Tribunale di Prato, in composizione monocratica e quale giudice del lavoro di primo grado, dichiara il diritto delle ricorrenti, quali dipendenti dalla Cariprato spa, a vedere riconosciuti come validi e computabili, ai fini dell'avanzamento automatico di carriera, i periodi di astensione facoltativa per maternità e per l'effetto condanna la convenuta a ricostruire la carriera delle stesse tenendo conto di tali periodi e ad integrare gli accantonamenti del TFR nella misura di 1/13,5 di quanto sarebbe loro spettato a titolo di differenza retributiva qualora gli avanzamenti automatici di carriera e il relativo trattamento economico fossero stati loro riconosciuti considerando nell'anzianità di servizio anche i periodi di astensione facoltativa.

Condanna la convenuta a corrispondere a Maria Bencivenni le differenze retributive conseguenti al suo diritto a percepire l'assegno relativo al grado di capo ufficio per il periodo dal 11/3/00 al 8/9/00, pari ad €. 1020,51, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria ISTAT.

Respinge tutte le altre domande individuali proposte dalle ricorrenti.

In accoglimento dell'azione collettiva svolta dalla Consigliera Regionale di Parità della Toscana, dichiara che il comportamento adottato dalla Cariprato, consistente nel mancato riconoscimento dei periodi di astensione facoltativi goduti dalle dipendenti donne dal 1991 ad oggi quali periodi utili al computo dell'anzianità di servizio richiesta ai fini della progressione automatica di carriera e dei relativi benefici economici, è discriminatorio ai sensi dell'art. 4 L. 125/1991,

Ordina a Cariprato spa di definire un piano di rimozione della discriminazione accertata sentite le rappresentanze aziendali e la Consigliera di parità regionale per la Toscana, che tenga conto dei seguenti criteri: 1) la necessità di individuare nominativamente le donne

discriminate dal 1991 ad oggi e di comunicare alle stesse l'esistenza della presente sentenza e l'avvenuto accoglimento dell'azione collettiva svolta dalla Consigliera Regionale di parità della Toscana; 2) l'obbligo della Cassa di Risparmio di procedere alla ricostruzione della carriera di tutte le donne discriminate, riconoscendo nell'anzianità di servizio necessaria per il conseguimento dell'avanzamento automatico di carriera i periodi di astensione facoltativa per maternità e/ i congedi parentali; 3) la necessità di definire ed attuare il piano entro sei mesi.

Compensate per 1/3 le spese di lite, condanna la società convenuta al pagamento dei due terzi delle stesse in favore dei difensori delle ricorrenti ( avvocati Rusconi e Michela Valenti nel procedimento 169/05, e avv. Bogni nel proc.367/05) liquidati in €. 9783,61, di cui €. 1680,66 per diritti, €. 6.880,00 per onorari ed €. 1.222, 95 per spese generali, oltre ad IVA e CPA come per legge, e con distrazione in favore degli avvocati Rusconi e Valenti, che si sono dichiarati antistatari.

Prato, 10/10/2007

LEONARDO LUCARE  
Dott. Lucare Itri

Il Tribunale-giudice del lavoro

(dott. Marilena Rizzo)

