**R E P U B B L I C A  I T A L I A N A**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**IL TRIBUNALE DI PALERMO**

**SEZIONE LAVORO**

nella persona della Giudice dott.ssa Matilde Campo, disposta la trattazione scritta della causa ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c. e constatata, alla fissata udienza del 26/10/2026, la loro comparizione mediante il deposito di note, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 1748/2025 del Ruolo Generale vertente

TRA

**FILCAMS CGIL DI PALERMO,** in persona del Segretario territoriale *pro tempore* e legale rappresentante, Sig. Giuseppe Aiello, rappresentata e difesa dagli Avvocati Maria Matilde Bidetti e Carlo de Marchis Gómez, unitamente e disgiuntamente all'Avv.ta Giorgia Lo Monaco e all'Avv.ta Silvia Conti

*ricorrente*

CONTRO

**SICURTRANSPORT ITALIA S.p.a**., in persona del legale rappresentante, Avv. Stefano De Luca, rappresentato e difeso dagli Avvocati Massimiliano Marinelli e Francesco Paolo Rubbio

*resistente*

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO:**

Con ricorso ex art. 28 d.lgs. n. 150/2011 regolarmente notificato la FILCAMS CGIL di Palermo ha dedotto:

– di essere articolazione territoriale della Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi Mense e Servizi, aderente alla CGIL, presente con 140 sedi provinciali in tutte le regioni, firmataria del CCNL per la vigilanza privata e i servizi di sicurezza e statutariamente impegnata nel contrasto a ogni forma di discriminazione sul lavoro;

– che la Sicurtransport Italia s.p.a. opera nel settore della vigilanza e della sicurezza sul territorio siciliano, prevalentemente attraverso appalti pubblici e privati, con oltre 110 dipendenti, tra i quali una significativa componente femminile e di lavoratori con carichi familiari e *caregiver*, e applica il CCNL Agenzie di sicurezza sottoscritto da UGL e AISS, rinnovato con decorrenza 1° gennaio 2025;

– che, a decorrere dal gennaio 2025, la società ha soppresso la quattordicesima mensilità (nota n. 1/25 del 10 gennaio 2025) e, in applicazione del rinnovo contrattuale, ha sostituito l'elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), voce fissa della retribuzione, con l'indennità di presenza di cui all'art. 73 CCNL, pari a euro 0,60 per ciascuna ora ordinaria effettivamente lavorata (fino a un massimo di euro 99,58 mensili), incidente sulla retribuzione nella misura di circa l'8,68%, esclusa dal calcolo del TFR e non spettante ai lavoratori neoassunti inquadrati nel livello 6I nei primi dodici mesi;

– che tale emolumento, in quanto legato alla sola presenza effettiva, integrerebbe una discriminazione indiretta a danno dei lavoratori maggiormente esposti ad assenze in ragione di condizioni personali protette, e segnatamente: per disabilità, con riferimento ai lavoratori che fruiscono dei permessi di cui alla legge n. 104/1992, ai *caregiver* e ai lavoratori affetti da patologie invalidanti; per genere, con riferimento alle assenze connesse a condizioni patologiche proprie del genere

femminile e al congedo per le donne vittime di violenza di genere di cui all'art. 70 CCNL; per maternità, paternità ed esigenze di cura, anche ai sensi dell'art. 25, comma 2-bis, d.lgs. n. 198/2006; per età, con riferimento ai neoassunti nel livello 6I, ai lavoratori che fruiscono di permessi per motivi di studio e ai lavoratori più anziani, maggiormente esposti al rischio di malattia.

La ricorrente ha, quindi, chiesto: "In via principale: A) Accertare e dichiarare la nullità della clausola contrattuale applicata dalla società denominata "indennità di presenza" e della condotta della convenuta che non riconosce detto emolumento in ogni caso di assenze dal lavoro senza distinguerne il tipo e/o la causa omettendo di adottare ragionevoli accomodamenti per i motivi e per i fattori a rischio discriminazione di cui al ricorso.

B) Accertare e dichiarare la nullità della clausola contrattuale applicata dalla società che esclude i lavoratori neo assunti nel livello 6I dalla corresponsione dell'indennità di presenza per i motivi di cui al ricorso.

E per l'effetto: B) Ordinare alla convenuta di riconoscere l'indennità di presenza in caso di assenze dal lavoro legate a fattori/condizioni personali suscettibili di discriminazione descritte nel ricorso ovvero quelle ritenute di giustizia e nei confronti dei lavoratori neo assunti nel livello 6I.

In ogni caso: C) Ordinare alla società di adottare un piano di rimozione degli effetti delle condotte discriminatorie accertate, al fine di evitare il ripetersi della discriminazione, sentita l'organizzazione sindacale ricorrente.

D) Ordinare la pubblicazione del provvedimento in tre quotidiani che si indicano (La Sicilia, la Repubblica e il Sole 24 ore) nonché sul sito della convenuta "https://www.sicurtransport.com/" e comunque la diffusione dell'emanando provvedimento a tutti i lavoratori della società convenuta.

E) Condannare la convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale in favore della organizzazione sindacale ricorrente nella misura di € 20.000,00 o nella maggiore o minore somma di giustizia.

F) Disporre in favore della organizzazione sindacale ricorrente la condanna della convenuta al pagamento di una somma ai sensi dell'art. 614 bis c.p.c. per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione degli obblighi di fare nella misura di € 500,00, o altra maggiore o minore di giustizia, da determinarsi anche ex art. 432 c.p.c.

G) Disporre ogni altro provvedimento idoneo a eliminare gli effetti delle condotte discriminatorie descritte nel presente ricorso.

La Sicurtransport Italia S.p.a. si è costituita in giudizio e ha contestato le pretese avversarie, chiedendo il rigetto del ricorso con vittoria di spese.

In via preliminare, la resistente ha eccepito il difetto di legittimazione attiva della ricorrente, deducendo che l'art. 5 d.lgs. n. 216/2003 legittima le organizzazioni sindacali ad agire soltanto in forza di delega del soggetto discriminato, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, nella specie non conferita; che non ricorrerebbe l'ipotesi di discriminazione collettiva di cui al comma 2 della medesima disposizione, essendo i lavoratori asseritamente lesi immediatamente individuabili tra i poco più di cento dipendenti della società; che, quanto alla dedotta discriminazione per ragioni di sesso, l'art. 38 d.lgs. n. 198/2006 richiederebbe parimenti la delega del lavoratore.

Sempre in via preliminare, ha eccepito la non integrità del contraddittorio, sul rilievo che la domanda di nullità investirebbe clausole di un contratto collettivo stipulato da soggetti estranei al giudizio (A.I.S.S., Federterziario, Piuservizi e Federazione Nazionale UGL Sicurezza Civile), nei confronti dei quali sussisterebbe un litisconsorzio necessario.

Nel merito, la resistente ha dedotto: l'insussistenza di qualsiasi discriminazione diretta, essendo i lavoratori trattati in modo identico in caso di presenza e di assenza; quanto alla dedotta discriminazione indiretta, la giustificazione dell'indennità ai sensi dell'art. 3, comma 6, d.lgs. n. 216/2003, in quanto volta alla finalità legittima di incentivare la continuità della prestazione e di contrastare l'assenteismo, specie con riferimento alle assenze di breve durata di difficile verifica, richiamando emolumenti analoghi legati all'effettivo servizio previsti da contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni aderenti alla medesima confederazione della ricorrente; l'incidenza marginale dell'indennità sulla retribuzione, compresa tra l'1,1% e il 3% dei minimi tabellari e destinata a ridursi dal 1° gennaio 2026; la legittimità dell'esclusione dei lavoratori inquadrati nel livello 6I, in quanto inserita nella disciplina della retribuzione d'ingresso di cui all'art. 76 CCNL, finalizzata a favorire l'inserimento occupazionale dei lavoratori privi di esperienza.

In via subordinata, ha dedotto la superfluità del piano di rimozione, il carattere ingiustificatamente afflittivo della pubblicazione del provvedimento, l'inammissibilità della domanda risarcitoria per difetto di allegazione e prova del pregiudizio e l'inammissibilità della misura ex art. 614-bis c.p.c., per mancata allegazione del danno quantificato o prevedibile derivante dal ritardo nell'esecuzione; ha chiesto, infine, il rigetto dei mezzi di prova articolati dalla ricorrente.

◇

1. In via del tutto preliminare, occorre esaminare il profilo della legittimazione ad agire della sigla sindacale odierna ricorrente.

FILCAMS CGIL ha proposto ricorso ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 1° settembre

2011, n. 150. La disposizione, cui va attribuita valenza esclusivamente processuale, individua il rito applicabile alle controversie in materia di discriminazione, disponendo che ad esse si applichi il rito semplificato di cognizione. Essa, tuttavia, nulla dispone in ordine alla titolarità dell'azione che va desunta dalle discipline sostanziali e, per quanto qui rileva, dal D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216. Con l'adozione di tale decreto, il Legislatore ha inteso dare attuazione alla Direttiva 2000/78/CE, mediante l'introduzione di disposizioni volte a garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

L'art. 5 del D.Lgs. n. 216/2003 delinea due distinte modalità di accesso alla tutela giurisdizionale da parte delle organizzazioni sindacali. Mentre il comma 1 legittima queste ultime ad agire in rappresentanza del lavoratore vittima di discriminazione, in forza di delega appositamente rilasciata, il comma 2 configura una distinta ipotesi di legittimazione *iure proprio*, riconosciuta alle medesime organizzazioni sindacali in ipotesi di discriminazioni collettive, ove i soggetti lesi non siano individuabili in modo diretto e immediato. In tale seconda ipotesi, l'organismo collettivo non aziona in giudizio diritti altrui, bensì agisce a tutela di un interesse proprio, che si individua nel rispetto del principio di parità di trattamento dei lavoratori nel settore di appartenenza. La legittimazione del sindacato a promuovere l'azione in parola risulta confermata dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione. Essa ha riconosciuto che, nell'azione di cui agli artt. 28 del D.Lgs. n. 150/2011 e 5, comma 2, del D.Lgs. n. 216/2003, l'organizzazione sindacale agisce *iure proprio* e a titolo extracontrattuale, per la tutela di interessi omogenei individuali dei lavoratori che hanno rilevanza generale, dato l'interesse della collettività nel suo insieme a che non siano posti in essere nei rapporti di lavoro comportamenti discriminatori che possono pregiudicare il buon

funzionamento del mercato del lavoro (Cass., Sez. Un., sent. n. 20819 del 21 luglio 2021).

Ciò premesso, non merita accoglimento l'eccezione sollevata da parte resistente secondo la quale, in considerazione della ristretta compagine dei lavoratori dipendenti di Sicurtransport (poco più di cento unità), il ricorso di FILCAMS CGIL sarebbe proposto ai sensi del comma 1 e sarebbe, quindi, inammissibile in mancanza della prescritta delega. L'eccezione muove dall'erroneo presupposto che l'azione sia promossa nel solo interesse dei dipendenti attualmente in servizio, individuabili in base all'odierna consistenza dell'organico aziendale. A ben vedere, l'organizzazione sindacale odierna ricorrente non agisce a tutela di dipendenti determinati, bensì chiede che venga accertata la natura discriminatoria di un generale criterio di attribuzione di una componente della retribuzione (indennità di presenza), nella parte in cui non distingue tra le cause dell'assenza, così equiparando le assenze connesse alla condizione di disabilità del lavoratore o del familiare assistito, alla tutela della maternità e della paternità e alla formazione del lavoratore, ad ogni altra ipotesi di assenza dal luogo di lavoro. Gli effetti della misura denunciata dalla ricorrente non si esauriscono unicamente nella sfera del personale oggi assunti da Sicurtransport Italia S.p.a., ma sono destinati a riverberarsi nei confronti di soggetti allo stato non individuati né individuabili, che verranno eventualmente assunti in futuro alle dipendenze dell'odierna resistente.

Per di più, il pregiudizio lamentato, asseritamente individuato nella arbitraria discriminazione tra le diverse condizioni personali e di salute in cui può versare il lavoratore dipendente, dipende dal verificarsi di eventi futuri ed incerti (quali, tra gli altri, l'insorgenza di patologie correlate a una condizione di disabilità, la

fruizione dei permessi di cui alla legge n. 104/1992, la necessità di assistere familiari disabili, il raggiungimento di determinate fasce di età). Ne consegue che la cerchia dei lavoratori astrattamente lesi non è determinabile *a priori*, neppure nell'ambito dell'organico attualmente in servizio.

In altri termini, l'oggetto della domanda non è la tutela delle posizioni individuali di singoli lavoratori, bensì quella di una platea di soggetti indeterminata. Ricorre, dunque, un'ipotesi di discriminazione collettiva nella quale i soggetti lesi non sono individuabili in modo diretto e immediato. Riconosciuta, per tali ragioni, la legittimazione ad agire di Filcams CGIL di Palermo, non pare ultroneo ricordare che questa costituisce un'organizzazione sindacale di ampia e comprovata rappresentatività su scala nazionale, come dimostrato, tra l'altro, dalla capillare diffusione delle sedi provinciali, dalla adesione alla CGIL (sigla di indiscussa capacità rappresentativa), dal rilevante numero di tesseramenti e dalle interlocuzioni con attori istituzionali quali il Parlamento della Repubblica.

2. Parte resistente eccepisce, inoltre, la non integrità del contraddittorio fatta discendere dal litisconsorzio che sussisterebbe tra le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di riferimento. L'eccezione è infondata.

Occorre muovere dall'esatta individuazione dell'oggetto del giudizio da valutare in relazione al contenuto sostanziale della pretesa azionata. La censura sollevata dall'odierna ricorrente non riguarda, infatti, le modifiche intervenute nel contratto collettivo nazionale di riferimento, bensì l'introduzione dell'indennità di presenza, così come applicata da Sicurtransport Italia S.p.a., ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti, nonché la condotta della convenuta consistente nel non riconoscere detto emolumento in caso di assenza dal lavoro, senza distinguerne la causa. Il contratto collettivo nazionale, infatti, esplica i propri effetti sui singoli

rapporti di lavoro ad esito del recepimento da parte del datore di lavoro delle relative clausole nell'ambito dei contratti individuali sottoscritti con i dipendenti.

L'oggetto del presente giudizio va dunque correttamente individuato nella condotta di parte datoriale consistente nella unilaterale modifica del trattamento economico previsto nei contratti individuali di lavoro, operata attraverso il recepimento della clausola collettiva, come applicata dalla resistente.

Tale accertamento, logicamente pregiudiziale rispetto ai provvedimenti richiesti nei confronti del datore di lavoro, è compiuto *incidenter tantum* e non è destinato ad acquistare efficacia di giudicato nei confronti delle parti stipulanti il contratto collettivo (art. 34 c.p.c.), le quali restano estranee ai rapporti di lavoro intercorrenti con la resistente. Non ricorre, pertanto, alcuna situazione sostanziale plurisoggettiva inscindibile che imponga la loro partecipazione al giudizio, e l'eccezione va disattesa.

◇

3. Con specifico riferimento al merito della domanda, le richieste di parte attrice devono trovare accoglimento nei limiti che si illustrano di seguito e per le considerazioni che si espongono.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 la Sicurtransport Italia s.p.a. applica ai propri dipendenti il trattamento retributivo risultante dal rinnovo del CCNL Agenzie di sicurezza sussidiaria sottoscritto da A.I.S.S. e UGL. In forza di tale rinnovo l'elemento di garanzia retributiva (E.G.R.) è stato soppresso e sostituito, per pari importo, da una «indennità di presenza», riconosciuta «per tutte le ore ordinarie effettivamente lavorate», esclusa dal calcolo del TFR e preclusa, per i primi dodici mesi, ai lavoratori inquadrati nel livello 6I di cui all'art. 76 del medesimo contratto (art. 73 CCNL).

Per effetto di tale modifica, la cui sussistenza non è contestata, l'emolumento non matura in ipotesi di assenza dal lavoro, quale che ne sia la causa. Il parametro di calcolo è costituito esclusivamente dalla presenza in servizio risultando chiaramente finalizzato a contrastare eventuali forme di "assenteismo". Ma, come già rilevato in fattispecie del tutto sovrapponibile, l'emolumento non può dirsi anche imprescindibilmente connesso allo svolgimento dell'attività lavorativa poiché non è richiesto il raggiungimento di specifici obiettivi o risultati (Trib. Milano, Sez. lav., sent. n. 1617 del 3 aprile 2025).

L'ordinamento nazionale e sovranazionale, tuttavia, accorda specifica tutela alle assenze dal lavoro riconducibili a determinate condizioni personali del lavoratore che, lungi dal dipendere da scelte discrezionali del prestatore e lungi dal potersi qualificare in termini di "assenteismo", costituiscono piuttosto esercizio di diritti riconosciuti dalla legge. Tali peculiari condizioni vengono tutelate anche da condotte direttamente o indirettamente discriminatorie perpetrate dalla parte datoriale.

Sul piano sovranazionale vengono in rilievo, tra l'altro, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea - che sancisce il divieto di ogni discriminazione fondata sul sesso, sulla disabilità e sull'età, e il diritto delle persone con disabilità a beneficiare di misure intese a garantirne l'inserimento professionale (artt.21, 26); la Direttiva 2000/78/CE, che introduce parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; le Direttive 2006/54/CE e 2019/1158, rispettivamente, in materia di parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici e di divieto di trattamenti meno favorevoli ai lavoratori che abbiano chiesto o fruito dei congedi di paternità, parentali e per i prestatori di assistenza.

Sul piano dell'ordinamento nazionale vengono, ancora, in rilievo istituti quali i

permessi retribuiti di cui all'art. 33, L. 5 febbraio 1992, n. 104, spettanti al lavoratore affetto da disabilità grave e al caregiver che assiste un familiare con disabilità grave; i congedi di maternità e di paternità, i congedi parentali e i riposi giornalieri disciplinati dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151; i permessi per i lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i congedi per la formazione di cui all'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

A tali previsioni si affiancano il divieto di discriminazione per handicap ed età posto dal D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, e l'art. 25, comma 2-bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, che qualifica come discriminazione ogni trattamento che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, ponga o possa porre il lavoratore in posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori.

Nell'ipotesi prospettata il trattamento retributivo applicato dalla resistente equipara in modo indistinto e automatico le assenze sopra indicate a ogni altra ipotesi di mancata prestazione: il lavoratore che fruisce dei permessi di cui alla legge n. 104/1992, dei congedi a tutela della maternità e della paternità o dei permessi per motivi di studio subisce la medesima decurtazione del lavoratore che si assenti per qualunque altra causa, anche volontariamente.

La condizione di tali lavoratori non può, tuttavia, essere automaticamente equiparata a quella della generalità degli altri dipendenti. Invero, nel riconoscimento dei benefici sopra richiamati, il legislatore tiene in specifica considerazione la condizione di categorie di lavoratori a vario titolo qualificabili come «fragili», riservando loro un trattamento *ad hoc* di maggior tutela, accordato in ragione delle particolari esigenze connesse alla loro condizione

personale o familiare.

Orbene, alla luce del trattamento differenziato e più favorevole che la normativa di settore accorda a tali soggetti, appare del tutto irragionevole – nonché in diretto contrasto con la *ratio* dei riferimenti normativi richiamati – la modifica introdotta dalla resistente nel trattamento economico dei rapporti individuali di lavoro, mediante l'introduzione di un emolumento che, seppur indirettamente, produce effetti penalizzanti proprio nei confronti delle situazioni specificamente tutelate dalla legge, finendo per neutralizzare, sul piano retributivo, il *favor* che l'ordinamento ha inteso assicurare.

Tale effetto, pur non integrando una discriminazione diretta - giacché la condizione personale del lavoratore non costituisce la causa della differenza di trattamento, che dipende esclusivamente dal dato oggettivo della mancata presenza in servizio - integra, tuttavia, una discriminazione indiretta, illegittima alla luce del principio di non discriminazione, già sancito dall'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e ribadito dalla Direttiva 2000/78/CE (il cui art. 2, paragrafo 1, definisce il principio della parità di trattamento come assenza di qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, fondata, tra l'altro, sull'handicap e sull'età).

L'art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 216/2003 qualifica, a sua volta, come discriminazione indiretta la situazione in cui una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone portatrici di un fattore protetto in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. Nel caso di specie, il criterio della presenza effettiva, seppur neutro nella formulazione, opera nella sostanza a danno dei lavoratori esposti ad un maggior rischio di assenza che non deriva da una loro

scelta “assenteista”, bensì dalla fruizione di istituti che l’ordinamento predispone a tutela della loro condizione.

Ai fini della configurabilità di una fattispecie di discriminazione indiretta non rileva, peraltro, l’elemento soggettivo, bensì il mero effetto oggettivo del trattamento deteriore riservato al lavoratore in quanto appartenente alla categoria protetta. Come confermato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, infatti, la discriminazione, diversamente dal motivo illecito, opera obiettivamente, a prescindere dalla volontà del datore di lavoro (Cass., Sez. lav., 31 marzo 2023, n. 9095). Né appare decisiva la circostanza che la resistente abbia fatto applicazione di una norma collettiva concordata dalla associazione di categoria cui la stessa è affiliata, perché – come pure ricordato dalla Cassazione - il solo vincolo associativo non vale certo a costituire un esimente idonea a rendere lecita una condotta lesiva e ad escludere la oggettiva illegittimità della stessa condotta (Cass., Sez. lav., 12 novembre 2025, n. 29809, in materia di condotta antisindacale).

4. Ricordato, a questo punto, che per l’individuazione di una fattispecie di discriminazione indiretta, occorre verificare se il criterio in questione dia luogo ad un trattamento sfavorevole per i soggetti che devono assentarsi dal lavoro per condizioni personali, genere, maternità o paternità, età, handicap, deve ritenersi sussistente nel caso di specie una forma indiretta di discriminazione sotto vari profili che si analizzano di seguito.

In relazione ai dipendenti *caregiver* e affetti da disabilità, la mancata equiparazione alla presenza in servizio delle assenze per i permessi di cui all’art. 33 della legge n. 104/1992 opera in funzione della disabilità, indefettibile presupposto della fruizione di tali permessi. Allo stesso modo opera l’esclusione

delle assenze per malattia riconducibili alla condizione di disabilità, giacché il lavoratore disabile è esposto, rispetto al lavoratore non disabile, al rischio ulteriore di assenze dovute a malattie collegate alla sua condizione e alla necessità di sottoporsi a cure periodiche.

Alla condizione del lavoratore disabile va equiparata, peraltro, quella del lavoratore che assiste un familiare con disabilità (*caregiver*), atteso che il divieto di discriminazione fondata sulla disabilità tutela anche chi subisce un trattamento sfavorevole in ragione dell'assistenza prestata al familiare disabile. Si richiama sul punto la sentenza della Corte di Cassazione n. 9095/2023: *"l'ordinamento italiano, sulla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che include il motivo della disabilità nell'ambito dell'art. 21 (che sancisce il divieto generale di discriminazioni) e contiene anche una disposizione specifica (art. 26) che riconosce il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità (azioni positive).*

*9. È inoltre fondata sulla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con L. n. 18/2009 ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità").*

*Detta Convenzione (CDPD) è stata altresì approvata dall'UE, nell'ambito delle proprie competenze, con "Decisione del Consiglio del 26 novembre 2009 relativa alla conclusione, da parte della Comunità Europea, della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità" (2010/48/CE), con la conseguenza che per la Corte di giustizia UE le stesse direttive normative*

*antidiscriminatorie vanno interpretate alla luce della Convenzione.*

*10. Già con la sentenza 11 aprile 2013 in cause riunite C-335/11 e C337/11, HK Danmark, la CGUE ha chiarito che la nozione di "handicap" di cui alla direttiva 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretata nel senso che essa include una condizione patologica causata da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata, e che la natura delle misure che il datore di lavoro deve adottare non è determinante al fine di ritenere che lo stato di salute di una persona sia riconducibile a tale nozione.*

*11. In tale pronuncia, la CGUE ha sottolineato che la direttiva 2000/78 deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme alla CDPD infatti, la nozione di "handicap" non è definita dalla direttiva 2000/78 stessa (cfr. sentenza 11 luglio 2006 in causa C-13/05, Chacón Navas). Peraltro, la Convenzione dell'ONU, ratificata dall'Unione Europea con decisione del 26 novembre 2009, alla sua lettera e) riconosce che "la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri".*

*12. In tal modo, l'art. 1, comma 2, di tale Convenzione dispone che sono persone*

*con disabilità "coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di uguaglianza con gli altri". Inoltre, dall'art. 1, comma 2, della Convenzione dell'ONU risulta che le menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali debbano essere "durature".*

*Nè risulta che la direttiva 2000/78 miri a coprire unicamente gli handicap congeniti o derivanti da incidenti, escludendo quelli cagionati da una malattia; sarebbe, infatti, in contrasto con la finalità stessa della direttiva in parola, che è quella di realizzare la parità di trattamento, ammettere che essa possa applicarsi in funzione della causa dell'handicap*".

Meritano quindi di essere condivise, sul punto, le considerazioni espresse dal Tribunale di Milano, secondo cui l'automatica "*equiparazione della condizione del lavoratore invalido con quella del lavoratore assente (eventualmente per malattia) – e, quindi, della possibilità di (non) applicare al primo la medesima e indistinta disciplina in materia di indennità di presenza – porta, inevitabilmente, a regolare nel medesimo modo due situazioni sostanzialmente differenti.*

*Tanto si afferma in quanto i lavoratori invalidi sono soggetti portatori di uno specifico fattore di rischio, quale la ricaduta più tipica, connaturata alla condizione patologica stessa, determinando la necessità per il prestatore sia di assentarsi più spesso per malattia sia di ricorrere, in via definitiva o per un protratto periodo di tempo, a cure periodiche: di qui, necessariamente, l'esigenza di intervenire sulla disciplina collettiva in una prospettiva di salvaguardia di quei lavoratori che, portatori di disabilità, si trovino in una*

*condizione di oggettivo e ineliminabile svantaggio". (*Trib. Milano, Sez. Lavoro, Sent. n. 1617 del 03 aprile 2025).

Con specifico riferimento ai lavoratori che fruiscono dei previsti congedi di maternità e paternità, essi risultano parimenti discriminati in maniera ingiustificata dall'applicazione automatica ed indifferenziata del criterio di attribuzione dell'indennità connesso all'effettiva presenza sul luogo di lavoro. Tali lavoratori, per esigenze genitoriali, non sono infatti in grado di rendere la prestazione lavorativa in modo ininterrotto, determinando in loro danno una posizione di svantaggio retributivo rispetto alla generalità degli altri lavoratori. Si realizza in tal modo l'effetto che l'art. 25, comma 2-bis, D.Lgs. n. 198/2006 qualifica come discriminatorio e che l'art. 11 della Direttiva (UE) 2019/1158 vieta (in senso conforme, Trib. Milano n. 1617/2025, cit.).

L'esclusione dell'indennità di presenza in caso di fruizione dei permessi per motivi di studio produce, ancora, effetti discriminatori anche sui lavoratori appartenenti alle fasce di età più giovani; analogamente opera l'esclusione, per i primi dodici mesi, dei lavoratori inquadrati nel livello 6I, previsto in caso di primo impiego. Anche sotto tale profilo va dunque affermato il carattere indirettamente discriminatorio del trattamento in ragione dell'età, non risultando le descritte esclusioni oggettivamente giustificate da una finalità legittima (Trib. Milano n. 1617/2025, cit.).

Discriminatorio, a ben vedere, si rivela anche il mancato riconoscimento dell'indennità alle lavoratrici che fruiscono del congedo per le donne vittime di violenza di genere e che in tal caso si vedono corrispondere, ai sensi dell'art. 70 del CCNL applicato dalla società resistente, una indennità "corrispondente all'ultima retribuzione" ma solo "con riferimento alle voci fisse e continuative del

trattamento". Indubbiamente, infatti, la previsione applicata dalla società convenuta decurta il trattamento retributivo spettante alle donne in conseguenza di una condizione (l'assenza per la fruizione del congedo corrispondente) esclusivamente determinata dal genere di appartenenza (di diverso avviso Trib. Milano n. 1617/2025, cit).

Non può invece ritenersi discriminatoria l'applicazione del trattamento in esame alle lavoratrici per il solo fatto ch'esse si trovano fisiologicamente più esposte ad assenze periodiche per dismenorrea o ciclo comunque invalidante. La doglianza, infatti, nell'attuale legislazione – priva di appositi istituti come il "congedo mestruale" accolto in altri ordinamenti – involge direttamente lo stato di malattia, che, al pari dell'infortunio, non rientra tra i fattori di protezione presi in considerazione dalla normativa a tutela delle condotte datoriali discriminatorie.

5. Il trattamento retributivo applicato dalla resistente ai propri dipendenti a decorrere dal 1° gennaio 2025 integra, dunque, una discriminazione indiretta, nella parte in cui esclude l'indennità di presenza:

– per le ore di assenza dovute alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992;

– per le ore di assenza per malattia riconducibili alla condizione di disabilità del lavoratore;

– per le ore di assenza dovute alla fruizione dei congedi di maternità e di paternità, dei congedi parentali e dei riposi giornalieri di cui al d.lgs. n. 151/2001;

– per le ore di assenza dovute alla fruizione dei permessi per motivi di studio e dei congedi per la formazione previsti dalla legge;

- per le ore di assenza dovute alla fruizione del congedo per donne vittime di violenza di genere;

– per i lavoratori inquadrati nel livello 6I nei primi dodici mesi.

6. Non merita accoglimento, invece, la domanda attorea di risarcimento del danno non patrimoniale nella misura di euro 20.000,00.

Vero è, infatti, che l'art. 17 della direttiva 2000/78 sancisce: «Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive (...)». La sentenza CGUE Feryn, ha indicato (par. 39), a sua volta, quali possibili misure da adottare in caso di discriminazione la "concessione di un risarcimento dei danni in favore dell'organismo che ha avviato la procedura giurisdizionale". Certamente, dunque, il rimedio alla discriminazione deve rispondere ai requisiti stabiliti dal diritto unionale, e perciò essere effettivo, proporzionale, dissuasivo. E se il principio di effettività ha anche la funzione di anticipare la soglia della tutela apprestata fino al punto in cui non vi siano vittime della discriminazione reali ma solo potenziali, il risarcimento del danno non patrimoniale che viene qui invocato si caratterizzerebbe per una connotazione chiaramente dissuasiva, soprattutto laddove si consideri che la discriminazione collettiva esaminata rileva anche in assenza di un soggetto immediatamente identificabile (cfr. Cass., Sez. Lav., 21 luglio 2021, n. 20819).

Non può, tuttavia, non tenersi conto del fatto che il sindacato quando agisce, come nel caso di specie, *iure proprio* a tutela di interessi omogenei individuali di rilevanza generale, può chiedere ed ottenere il risarcimento del danno non patrimoniale, come previsto dall'art. 28, comma 5, del d.lgs. n. 150 del 2011, a fronte della allegazione di una lesione dell'interesse, diffuso o collettivo, del quale

esso è portatore e garante e che coincide, sul piano obiettivo, con la violazione delle norme poste a tutela dell'interesse medesimo (Cass., Sez. Lav., n. 20819/2021 *cit.*). Ma la lesione di un siffatto interesse non risulta neppure debitamente allegato

7. Parimenti, non sussistono le condizioni per disporre la misura di cui all'art. 614-bis c.p.c., poiché tale disposizione non trova applicazione nelle controversie di lavoro, cui questa, pur nell'ambito di un'azione contro la discriminazione, deve comunque essere ricondotta.

8. Quanto alle spese, sono liquidate in dispositivo avuto riguardo ai valori minimi stabiliti dal DM 147/2022 nelle cause di lavoro di valore indeterminabile.

**P.Q.M.**

Il Tribunale, Sezione lavoro, ogni contraria istanza, eccezione e difesa disattesa, definitivamente pronunciando nel procedimento iscritto al n. R.G. 1748/2025:

◇ dichiara il carattere indirettamente discriminatorio della condotta della Sicurtransport Italia s.p.a. consistente nel non riconoscere l'indennità di presenza di cui all'art. 73 del CCNL applicato per le ore di assenza dovute alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, per le ore di assenza per malattia riconducibili alla condizione di disabilità del lavoratore, per le ore di assenza dovute alla fruizione dei congedi di maternità e di paternità, dei congedi parentali e dei riposi giornalieri di cui al d.lgs. n. 151/2001 e dei permessi per motivi di studio e dei congedi per la formazione previsti dalla legge, nonché ai lavoratori inquadrati nel livello 6I nei primi dodici mesi;

◇ per l'effetto, dichiara la nullità della modifica del trattamento economico previsto nei contratti individuali di lavoro dei dipendenti della resistente nei limiti indicati in motivazione;

◇ ordina alla resistente di cessare la condotta discriminatoria accertata e di riconoscere l'indennità di presenza nei casi sopra indicati, computando le relative assenze come ore ordinarie effettivamente lavorate;

◇ ordina alla resistente di adottare, sentita l'organizzazione sindacale ricorrente, un piano di rimozione degli effetti delle discriminazioni accertate, al fine di impedirne la reiterazione, disponendone adeguata pubblicità sul proprio sito internet istituzionale;

◇ ordina alla resistente di pubblicare la presente sentenza, entro 15 giorni, sul proprio sito internet istituzionale nonché sui quotidiani La Sicilia, la Repubblica e il Sole 24 ore;

◇ rigetta, per il resto, il ricorso;

◇ condanna la resistente a rimborsare alla ricorrente le spese di lite, liquidate in complessi euro 118,50 per spese, euro 4.629,00 per onorari, oltre spese generali, IVA e CPA, disponendone la distrazione in favore dei difensori antistatari.

◇

Così deciso in Palermo, il 27/10/2026.

**GIUDICE**

**MATILDE CAMPO**

*(firmato digitalmente a margine)*