



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI PRATO**

Sezione Unica

Il Tribunale di Prato, in composizione monocratica e in funzione di giudice del lavoro e della previdenza e assistenza obbligatorie, nella persona del Giudice dott. Mariella Galano ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 199/2020 promossa da:

**CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE TOSCANA** (C.F. 01386030488), in persona della consigliera p.t., con il patrocinio dell'avv. ROMOLI IRENE, elettivamente domiciliata a Firenze, viale Alessandro Guidoni, 75, presso il difensore

Parte ricorrente

contro

**MINISTERO DELL'INTERNO** (C.F. 97149560589), in persona del Ministro *pro tempore*,  
**PREFETTURA DI PRATO, UFFICIO TERRITORIALE DEL GOVERNO DI PRATO** (C.F. 92037720486), in persona del Prefetto *pro tempore*, rappresentati e difesi dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato di Firenze, presso i cui uffici sono legalmente domiciliati a Firenze, Via degli Arazzieri n. 4

Parte resistente

**Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione**

La Consigliera di Parità della Regione Toscana ha convenuto in giudizio il Ministero dell'Interno e la Prefettura di Prato affinché, accertata l'illegittimità del comportamento dei convenuti in relazione all'illegittima interpretazione delle disposizioni contrattuali collettive e degli accordi per l'utilizzo del fondo unico di sede a partire dall'anno 2014 accolga le seguenti conclusioni: "1) disponga la cessazione di detto comportamento discriminatorio; 2) ordini il piano di azione positiva di rimozione delle discriminazioni accertate, fissandone i criteri, anche temporali, al fine della definizione ed attuazione del piano secondo Giustizia, comprendendo in tale piano l'individuazione da parte della Prefettura di Prato e/o del Ministero dell'Interno, o comunque del soggetto ritenuto opportuno dal Giudicante, dei lavoratori lesi dal comportamento discriminatorio, disponendo altresì che venga loro comunicata la sussistenza della presente azione, nonché disponendo ordini per la realizzazione efficace delle pari opportunità attraverso il corretto e concreto inserimento della regolamentazione della ripartizione del premio incentivante oggetto del presente ricorso a tutti i soggetti partecipanti al progetto suscettibile del riconoscimento economico in questione, in modo tale da computare i giorni di assenza per fruizione dei congedi ex L. n. 104/1992 quali giorni di effettivo servizio, e ciò anche per le future ripartizioni annuali; 3) condanni altresì le convenute, eventualmente in solido tra loro, in accoglimento delle motivazioni esposte in

*narrativa, al risarcimento del danno in favore della ricorrente, Consigliera di parità della Regione Toscana, per la somma, da valutarsi eventualmente in via equitativa, di € 5.000,00- o quella diversa maggiore o minore ritenuta di Giustizia”.*

Questi i fatti narrati nel ricorso.

Con accordo per l'utilizzo del Fondo Unico di sede per l'anno 2014, la Prefettura di Prato - U.T.G., ha stabilito che le somme del Fondo di sede (assegnati in base all'accordo nazionale annualmente sancito in sede centrale) fossero ripartite in proporzione al personale che avesse partecipato ad attività progettuali specifiche sulla base dell'effettivo apporto lavorativo fornito e monitorato dai dirigenti di Area (i quali dovevano poi redigere apposite relazioni sulle attività svolte e il grado di coinvolgimento e partecipazione del personale interessato, oltre alle finalità ed agli obiettivi conseguiti).

Il *quantum* dell'incentivo era parametrato sull'effettiva presenza fisica giornaliera del dipendente, con la decurtazione dei giorni di assenza effettuate a qualsiasi titolo, ad eccezione di quelli per ferie, equiparati alla presenza.

Al contrario, le assenze per congedi (parentali, di malattia e di assistenza a familiari) del personale dipendente erano escluse dal computo dei giorni di presenza fisica in servizio.

Siffatto accordo per l'utilizzo del Fondo Unico di sede è stato stipulato in termini del tutto analoghi anche per gli anni 2015, 2016, 2017, 2018.

A dire della ricorrente, tale distribuzione degli incentivi avrebbe determinato una disparità di trattamento nei confronti di coloro che, nei periodi di vigenza dell'accordo nei termini sopra richiamati, si erano assentati per fruire di permessi di cui alla L. 104/1992 (vale a dire, circa 50 dipendenti, per la maggior parte donne) e chiede, pertanto, la cessazione della condotta discriminatoria, con indicazione di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Chiede, inoltre, che le resistenti vengano condannate a risarcire il danno non patrimoniale di natura morale, consistente nella lesione alla parità di trattamento, subito dalle lavoratrici coinvolte nella vicenda, chiedendone la liquidazione, anche in via equitativa.

Si sono costituiti il Ministero dell'interno e la Prefettura di Prato, chiedendo il rigetto del ricorso avverso.

Quale unico motivo della richiesta, rappresentano che le richieste della Consigliera di Parità si baserebbero su un precedente della giurisprudenza di legittimità (sent. n. 20684/2016) che ha dichiarato l'illegittimità della decurtazione dei giorni di permesso retribuito di cui alla L. n. 104/1992.

A dire delle resistenti, tuttavia, si tratterebbe di vicenda del tutto diversa, dal momento che, in quella sede, l'accoglimento era stato determinato dal fatto l'Amministrazione coinvolta non aveva dimostrato che la contrattazione articolata contenesse una previsione che limitasse il compenso in parola alle ore effettivamente lavorate; nella presente fattispecie, invece, la contrattazione collettiva ha espressamente disciplinato la materia dettando criteri e regole ai quali l'Amministrazione si è conformata, cosa che escluderebbe qualunque intento discriminatorio.

Rinviata l'udienza del 24 settembre 2020 per la sospensione delle udienze civili disposta dal Presidente del Tribunale in conseguenza del coinvolgimento del personale di cancelleria e dei magistrati di tale settore nelle operazioni elettorali, all'udienza del 17 novembre 2020 il Giudice, sentite le parti, ha autorizzato parte ricorrente al deposito del nuovo accordo integrativo che ha in

parte accolto le richieste della Consigliera di Parità nel presente giudizio e ha rinviato la discussione al 15 maggio 2021.

Ci sono stati poi una serie di rinvii determinati dal trasferimento del precedente titolare del procedimento ad altro ufficio e dalla successiva riorganizzazione del ruolo della scrivente, ultima assegnataria del procedimento, con decorrenza da settembre 2021.

All'udienza del 4 maggio 2022 le parti hanno discusso riportandosi al contenuto dei rispettivi atti introduttivi e delle note autorizzate. Parte ricorrente, in risposta a quanto richiesto con ordinanza del 9 marzo 2022, ha precisato che, per effetto dei provvedimenti nel frattempo adottati, non vi è più la necessità di condannare le resistenti alla rimozione dei comportamenti discriminatori per il futuro, restando invece necessaria la pronuncia sulla domanda con la quale si chiede la regolamentazione della situazione pregressa, non oggetto di accordo tra le parti.

Al termine della camera di consiglio il giudice ha dato lettura del dispositivo, riservando in sessanta giorni il termine per il deposito delle motivazioni.

\*\*\*

Ritiene il Giudice che il ricorso sia fondato nei limiti che si vanno a indicare.

Non può infatti condividersi la tesi delle resistenti secondo la quale l'omessa indicazione, da parte degli accordi che si sono succeduti negli anni per l'utilizzo delle risorse del Fondo Unico di sede, dei premessi di cui alla L. 104 cit. tra le giornate in cui il lavoratore si considera in servizio comporta, di per sé solo, la legittimità del comportamento delle amministrazioni per la mancata corresponsione dell'incentivo.

Ciò a fronte del quadro normativo di riferimento, in particolare, dall'art. 33, co. 3, L. 104 (nella formulazione successiva all'intervento operato con l'art. 2, co. 3 *ter* del D.L. 324 del 1993, convertito con modificazioni in L.423 del 1993) ai sensi del quale *"a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa"*.

Il comma 4 del già richiamato art. 33 prevede poi che ai permessi di cui ai commi 2 e 3 che si cumulano con quelli parentali si applicano le disposizioni di cui alla L. n. 1204 del 1971 nonché quelle contenute nella L. 9 dicembre 1977, n. 903, artt. 7 e 8 (oggi recepite dal D.Lgs. 151/2001), che prevedono che i periodi di congedo siano computati nell'anzianità di servizio.

In altre parole, a fronte della scelta legislativa di equiparare, sotto il profilo retributivo, i giorni di fruizione dei permessi a quelli di attività lavorativa vera e propria, l'esclusione di detti permessi dai giorni lavorati ai fini del calcolo del pieno di produttività, effettuata dall'Amministrazione resistente, non può che ritenersi discriminatoria: ciò in quanto così facendo è stato introdotto un regime diverso (e deteriore) per quei lavoratori che devono occuparsi della cura di un familiare, non sorretto da alcuna effettiva valutazione in merito alla loro concreta produttività, soltanto convenzionalmente (ed arbitrariamente) ancorata dalla Prefettura di Prato alla presenza in ufficio.

Invero, deve osservarsi come l'elemento da ultimo richiamato non necessariamente incida sulla produttività, come, del resto, confermato dal fatto che gli stessi accordi qui censurati equiparavano i giorni di assenza per ferie a quelli lavorati ai fini della commisurazione dell'incentivo in esame.

E, dunque, non si vede come una scelta del tutto analoga non debba essere operata quando l'assenza non risulta collegata a un fatto proprio del dipendente, ma alle necessità di assistenza, che trova il proprio fondamento in quegli imprescindibili doveri di solidarietà sociale, di matrice costituzionale, a cui l'ordinamento accorda, in tutti i settori, particolare tutela.

Si osservi, poi, ad ulteriore dimostrazione di quanto precede, che nel successivo accordo per l'utilizzo delle risorse del Fondo Unico di sede per l'anno 2019, i giorni di assenza tutelata fruiti sono stati inclusi tra i giorni di presenza effettiva in servizio (con il solo limite della presenza per almeno 30 giornate lavorative), circostanza che conferma quanto sopra anticipato e, cioè, che l'esclusione, per gli anni precedenti, dei giorni di congedo per L. 104 cit. è da ritenersi fonte di discriminazione per quei lavoratori che di tali permessi hanno fruito.

In conclusione, alla luce di quanto precede, deve dichiararsi cessata la materia del contendere in relazione alla domanda di ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole, dal momento che parte ricorrente ha prodotto l'accordo per l'utilizzo delle risorse del Fondo Unico di sede per l'anno 2019, del 17 settembre 2020, che include i permessi in esame nel calcolo dei giorni lavorativi ai fini del calcolo dell'incentivo.

Siffatta pronuncia, difatti, deve essere dichiarata anche d'ufficio e senza che sia necessario un espresso accordo delle parti in tal senso, quando sopravvengano nel corso del giudizio fatti idonei a far venir meno le ragioni di contrasto tra le parti e, con ciò, l'interesse al ricorso: nella presente fattispecie, oltretutto, di tale difetto sopravvenuto di interesse la parte ricorrente ha dato comunque atto nel verbale dell'udienza del 4 maggio 2022, su sollecitazione del giudice.

Il ricorso deve essere invece accolto nella parte in cui chiede l'adozione dei provvedimenti opportuni a rimuovere gli effetti pregiudizievoli derivanti dalla formulazione degli accordi precedenti e qui impugnati, secondo le modalità richieste nel ricorso e, dunque, mediante l'individuazione da parte della Prefettura dei lavoratori lesi dal comportamento discriminatorio, la comunicazione degli esiti del presente giudizio a questi ultimi e il conseguente eventuale riconoscimento dell'emolumento economico di cui si discute, qualora spettante, tenuto conto dei giorni di assenza tutelata fruiti dai lavoratori.

Da ultimo, deve essere rigettata la domanda di risarcimento del danno *iure proprio* formulata dalla Consigliera di Parità.

Invero, la stessa è da ritenersi infondata in assenza di prova in tal senso e, comunque, a fronte del nuovo accordo nel frattempo intervenuto (e della conseguente dichiarata cessazione della materia del contendere), il risarcimento non avrebbe più quella "*funzione dissuasiva e sanzionatoria*", volta a impedire eventuali future violazioni, così come prospettato in ricorso.

Di qui le raggiunte conclusioni in punto di rigetto della domanda.

Il solo parziale accoglimento del ricorso giustifica l'integrale compensazione delle spese di lite.

**P.Q.M.**

il Tribunale di Prato, in composizione monocratica e in funzione di giudice del lavoro e della previdenza e assistenza obbligatorie di primo grado, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e difesa disattesa, così provvede:

- 1) Dichiara cessata la materia del contendere con riferimento alla domanda di cessazione del comportamento discriminatorio;
- 2) ordina la rimozione delle discriminazioni accertate per le annualità precedenti alla conclusione dell'“accordo per l'utilizzo delle risorse del fondo unico di sede per l'anno 2019” del 17 settembre 2020, disponendo che le resistenti individuino i lavoratori lesi dal comportamento discriminatorio, consistito nell'aver escluso dal calcolo per la ripartizione del fondo unico di sede al personale i giorni di assenza per fruizione dei congedi *ex* L. 104/1992, e che venga altresì loro comunicata la sussistenza della presente azione;
- 3) rigetta per il resto il ricorso;
- 4) Compensa integralmente le spese di lite;
- 5) Indica in giorni sessanta il termine per il deposito delle motivazioni.

Prato 4 maggio 2022

Il Giudice  
Mariella Galano