

Nome file	Riferimenti Sentenza	Massima	Tipo di procedimento Ruolo in giudizio della Consigliera
Basilicata			2 Tribunali
<p>18_CD1_B_Ordinanza TRIB.MELFI.pdf</p> <p>nello stesso file è presente corrispondenza e atto di costituzione in appello</p>	<p>Trib. Melfi, ordinanza, 12 novembre 2004</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazioni di genere - Licenziamento – Licenziamento discriminatorio – Diritto alle reintegrazioni in via cautelare – Sussistenza – Motivi.</p> <p>Sussiste il diritto della lavoratrice alla reintegrazione del posto di lavoro in via cautelare sia sotto il profilo del <i>fumus boni iuris</i> sia sotto quello del <i>periculum in mora</i> là dove nel procedimento cautelare non emergano elementi a sostegno della pretesa giusta causa del licenziamento e siano per contro portati elementi a sostegno della natura discriminatoria del licenziamento e la lavoratrice, per la perdurante assenza dal lavoro, abbia maturato una grave patologia clinica che secondo le risultanze mediche potrebbe trarre giovamento dalla reintegrazione della lavoratrice sul posto di lavoro (nel caso di specie la lavoratrice era stata licenziata per la sussistenza di una pretesa incompatibilità tra il rapporto di lavoro subordinato e una carica societaria e per la pretesa lesione del vincolo fiduciario. In sede di giudizio sommario erano emersi elementi nel senso di escludere la sussistenza di una effettiva situazione di incompatibilità, non erano emersi elementi a sostegno della sussistenza di una ulteriore lesione del vincolo fiduciario, alcuni informatori avevano avallato la prospettazione della lavoratrice in merito alla sussistenza di rapporti difficili di carattere relazionale con il capo dell'ufficio e una certificazione medica aveva attestato la presenza di un marcato disturbo ansioso con componente depressiva ossessiva di natura reattiva rispetto al quale aveva individuato come misura terapeutica necessaria il ritorno al lavoro).</p>	<p>Procedimento ex art. 700 c.p.c. Consigliera di Parità: intervento ad adiuvandum.</p>
<p>56_CD2_A_basilicata_ordinanza e quesito 10-01-2003.pdf</p> <p>Le prime due pagine sono da rimuovere (quesito della consigliera indirizzato al ministero del lavoro)</p>	<p>Trib. Lagonegro, ordinanza, 7 dicembre 2002, ordinanza</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Consigliera di Parità – Legittimazione ad agire – Presupposti.</p> <p>A fronte della previsione di cui all'art. 8, comma 5, d.lgs. n. 196/2000, che riconosce alle Consigliere di Parità, provinciali e regionali, la legittimazione ad agire in giudizio in ipotesi di discriminazione posta in essere nei confronti dei lavoratori o della lavoratrice che tragga origine dal sesso, deve escludersi la legittimazione ad agire della Consigliera di Parità là dove tale circostanza non sia neppure indicata al momento dell'esercizio dell'azione.</p>	<p>Procedimento ex art. 700 c.p.c. P Consigliera di Parità: azione su delega dell'interessato (sembra, il provvedimento non è chiaro).</p>
Calabria			1 Tribunale
<p>49_Cd5_Calabria_TRIB UNALE CIVILE VIBO VALENTIA 141004.pdf</p> <p>testo completo e ordinato</p>	<p>Tribunale Vibo Valentia, ordinanza 13 ottobre 2004 (giudizio cautelare)</p>	<p>Maternità/Famiglia – Lavoro pubblico – Diritto alla assegnazione presso la sede di servizio ubicata nella stessa Provincia o Regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa (art. 3, comma 105, l. n. 350/2003, art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001) – Requisiti – Natura – Condizioni sospensive del diritto alla assegnazione temporanea – Motivazione del diniego – Sindacato del giudice – Limiti.</p> <p>L'art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001, ai fini del diritto all'assegnazione temporanea, richiede oltre al requisito soggettivo della genitorialità di un bimbo di età inferiore a 3 anni, anche due requisiti oggettivi, ossia, la sussistenza nella Provincia di destinazione di posti vacanti e disponibili di corrispondente posizione retributiva, e il previo assenso dell'amministrazione di provenienza e di destinazione, con la precisazione che l'eventuale dissenso deve essere motivato e comunicato all'interessato entro 30 giorni dalla domanda. I due</p>	<p>Procedimento ex art. 700 No Consigliera di Parità</p>

		requisiti oggettivi risultano essere condizioni sospensive del diritto all'assegnazione temporanea. Se è vero che è precluso al giudice ordinario sindacare il merito di una motivazione, è altrettanto vero che, affinché la disposizione che richiede la motivazione del dissenso abbia un senso concreto e non sia un mero enunciato normativo, privo di significato, il giudice è chiamato a verificare la sussistenza di una motivazione congrua, ossia di una motivazione che consenta di valutare e riscontrare l' <i>iter</i> logico seguito dal datore di lavoro.	
Campania			1 Tribunale
50_CD1_G_Sentenza TRIB.NAPOLI 6346- 2005_rigetto.pdf la sentenza termina a pag. 7, poi si trovano diversi atti del processo	Trib. Napoli, 26 gennaio 2007	Discriminazioni – Rapporto di lavoro a tempo determinato – Comunicazione stato di gravidanza – Mancato rinnovo del contratto di lavoro – Causa espressa del mancato rinnovo – Ragioni di contenimento della spesa pubblica – Posizione giuridica della lavoratrice – Mera aspettativa di fatto – Discriminazioni per ragioni di sesso – Non configurabili – Discrezionalità Amministrazione – Piena. La domanda di rinnovo del contratto scaduto non consente di individuare alcuna posizione giuridica qualificata, ma semplicemente una mera aspettativa di fatto. Poiché l'ordinamento riconosce all'amministrazione datrice amplissimi margini di discrezionalità nell'assegnazione di ciascun incarico, anche a tempo, la posizione pretensiva del dipendente mai potrebbe ricevere tutela piena o diretta. Il d.lgs. n. 151/2001 che pone il divieto di licenziamento delle c.d. lavoratrici madri sancisce che il divieto non si applica nel caso "di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto per scadenza del termine". La direttiva comunitaria n. 76/297/CEE si limita ad affermare il principio di non discriminazione sui luoghi di lavoro fondata sul sesso e in particolare sulle condizioni di gravidanza della donna. Ai sensi della direttiva comunitaria 92/85/CEE il mancato rinnovo del contratto a termine giunto alla sua normale scadenza non può essere <i>tout court</i> equiparato al licenziamento della lavoratrice madre in assenza di una motivazione del mancato rinnovo riconducibile essenzialmente alla ragione della discriminazione per ragioni di genere, nel caso di specie legata allo stato di gravidanza.	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i> .
Emilia Romagna			2 Tribunali
7_Cd5_Emilia_RG 393-03 TRIBUNALE PARMA SENTENZA 250304 pagina sette: non si legge bene	Trib. Parma, 25 marzo 2004	Discriminazioni – Discriminazione di genere – Lavoro pubblico – Condotte discriminatorie anteriori e successive al 30 giugno 1998 – Ripartizione della giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo – Criteri. In caso di pretesi atti di discriminazione posti in essere nell'ambito del c.d. lavoro pubblico privatizzato non sussiste la giurisdizione del giudice ordinario con riferimento a tutti gli asseriti atti di discriminazione di genere posti in essere prima del 30 giugno 1998. È infatti condivisibile anche nella materia in esame l'orientamento giurisprudenziale secondo cui ai fini della applicazione della norma transitoria dell'art. 45, comma 17, d.lgs. n. 80/1998 circa il passaggio della giurisdizione dal giudice amministrativo al giudice ordinario delle controversie sui rapporti di impiego c.d. privatizzato, va dato particolare rilievo al dato storico costituito dall'avverarsi dei fatti materiali e delle circostanze in relazione alla cui giuridica rilevanza sia insorta la controversia, con la conseguenza che, nel caso in cui il dipendente riferisca le proprie pretese ad un periodo in parte anteriore e in parte successivo al 30 giugno 1998, la competenza giurisdizionale va ripartita tra il giudice amministrativo in sede esclusiva e il giudice ordinario, in relazione rispettivamente alle due fasi temporali. Allo scopo della ripartizione della giurisdizione tra giudice amministrativo e giudice ordinario nelle controversie di lavoro in cui sia parte una amministrazione pubblica al fine di applicare il criterio temporale in esame si deve avere riguardo all'avverarsi dei fatti materiali che hanno dato causa alla lite, con la conseguenza che, in tema di discriminazioni, occorre fare riferimento al momento in cui gli atti e i provvedimenti asseritamente discriminatori sono stati posti in essere, posto che la realizzazione	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i> .

		di tali atti e provvedimenti costituisce il fatto costitutivo integrante la discriminazione, ivi inclusa la discriminazione di genere.	
7_Cd5_Emilìa_RG 393-03 TRIBUNALE PARMA SENTENZA 250304 pagina sette: non si legge bene	Trib. Parma, 25 marzo 2004	Discriminazioni – Discriminazioni di genere - Consigliera di parità – Legittimazione processuale – Intervento ad adiuvandum – Limiti – Esclusione – Motivi. È ammissibile l'intervento <i>ad adiuvandum</i> proposto dalla Consigliera di Parità ai sensi dell'art. 4, l. n. 125/1991, posto che l'espressione utilizzata in tale norma 'facoltà di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima lavoratrice' appare sufficientemente ampia da ricomprendere tutte le forme di intervento volontario ex art. 105 c.p.c. Proprio sulla base del carattere generale della espressione utilizzata dalla norma non si può, infatti, ritenere che in caso di intervento in causa la consigliera si faccia sempre portatore del diverso ed autonomo interesse generale alla parità, con la conseguenza che il suo intervento sarà ammissibile solo nel caso in cui la lesione dedotta in sede di azione individuale abbia una rilevanza superindividuale. Al contrario, i compiti attribuiti alla/al consigliera/e consentono di affermare che tale interesse superindividuale non deve essere visto come necessariamente esorbitante la sfera dell'interesse individuale del soggetto che assume di aver subito la discriminazione, ben potendosi ravvisare in capo all'interveniente un interesse giuridico (idoneo a legittimare il suo intervento semplicemente <i>ad adiuvandum</i>) all'accoglimento della domanda della parte 'aiutata', posto che da tale accoglimento discende una tutela – sia pure limitata e indiretta – della posizione sostanziale di esso interveniente, proprio alla luce di compiti attribuitigli dalla legge.	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i> .
36_Cd3_Em Rom_RAVENNA_TRI BUNALE_SENTENZ A 20-9-2006.pdf testo completo è ordinato	Trib. Ravenna, sentenza 20 settembre 2006	Maternità/Famiglia – Tutela previdenziale della maternità – Contribuzione per i periodi della vita situati al di fuori di qualsiasi rapporto di lavoro – Contributi figurativi per il periodo di congedo di maternità – Contributi da riscatto per il periodo di congedo parentale – Presupposti per ottenere l'accredito contributivo – Domanda dell'interessato non soggetta a termine – Cinque anni di contributi Accreditamento AGO al momento di presentazione della domanda – Necessaria maturazione del requisito del quinquennio al momento dell'evento – Esclusione – Iscrizione nell'AGO al momento dell'evento esclusione – Necessaria iscrizione all'AGO al momento della domanda – Sussistenza – Integrazione del requisito sommando contribuzione versata a differenti gestioni – Esclusione – Richiedenti titolari di contribuzione da lavoro dipendente e da lavoro autonomo – Verifica in merito al primo contributo versato dopo l'evento ovvero, in mancanza, all'ultimo prima dell'evento – Esclusione della tutela – Illegittimità. Il d.lgs. n. 151/2001 prevede la possibilità di copertura contributiva anche per periodi della vita situati al di fuori di qualsiasi rapporto di lavoro attraverso due istituti: i contributi figurati e i contributi da riscatto rispettivamente per i periodi corrispondenti al congedo di maternità e al congedo parentale e sempre che essi corrispondano a periodi verificatisi al di fuori di un rapporto di lavoro. Dalla relativa regolazione dei due istituti risulta che le condizioni necessarie e sufficienti per ottenere l'accredito contributivo per i periodi di astensione trascorsi al di fuori del rapporto di lavoro sono da una parte la domanda dell'interessato e dall'altra il fatto che l'avente diritto possa far valere, all'atto della domanda stessa, e complessivamente, almeno 5 anni di contributi accreditati nell'AGO in costanza di rapporto di lavoro subordinato. Laddove la legge parla di iscrizione all'AGO si riferisce alla condizione in cui versa il soggetto al momento della presentazione della richiesta. È sufficiente che il requisito contributivo quinquennale esista al momento della domanda di accredito, sicché può essere maturato utilizzando, anche per sommatoria, periodi di contribuzione versata prima o dopo o a cavallo dell'evento corrispondente al periodo di congedo che la	No Consigliera di Parità.

		legge consente di accreditare. Trattandosi di contribuzione da lavoro dipendente, il requisito non può essere integrato sommando contribuzione versata nelle diverse gestioni da lavoro autonomo, ciò non di meno l'accredito della contribuzione spetta anche a chi nella propria vita lavorativa abbia cumulato contribuzione mista nelle diverse gestioni, purché, al momento della domanda, possa far valere, come requisito autonomo, l'anzianità contributiva di 5 anni nella gestione lavoratori dipendenti. Al riguardo non rileva in particolare il fatto che il primo contributo dopo l'evento, ovvero in mancanza l'ultimo prima dell'evento stesso, sia da lavoro autonomo e non subordinato.	
Lazio			4 Tribunali
1_CD2_Lazio_CISAL sentenza n°1314-2004 del 15-01-2004.pdf	Trib. Roma, gennaio 2004	15 Rapporto di lavoro - Mansioni – Demansionamento – Presupposti – Fattispecie. Non può essere riconosciuta una fattispecie di demansionamento nel caso in cui il lavoratore non abbia dato prova in giudizio di utilizzare nella esecuzione della propria attività lavorativa particolari conoscenze tecniche o autonomia operativa se tali requisiti sono invece caratteristici del livello superiore nel qual è richiesto l'inquadramento (nel caso di specie la lavoratrice assunta con mansioni di segretaria nel V livello del CCNL commercio chiedeva, a partire dal momento della assunzione, l'inquadramento nel III livello, non avendo tuttavia dato prova di svolgere le mansioni caratteristiche di tale superiore livello di inquadramento caratterizzate per particolari conoscenze tecniche e autonomia operativa nell'esecuzione delle mansioni).	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i> – inammissibile perché tardivo (oltre il termine 419 c.p.c)
1_CD2_Lazio_CISAL sentenza n°1314-2004 del 15-01-2004.pdf	Trib. Roma, gennaio 2004	15 Rapporto di lavoro - Mansioni – Diritto all'inquadramento superiore – Assunzione di nuovo personale per la qualifica superiore – Irrilevanza – Autonomia organizzativa del datore di lavoro – Sussistenza. Del tutto infondate sono le doglianze del lavoratore che lamenta l'avvenuta assunzione di altro personale con qualifica di livello superiore, non sussistendo alcun obbligo in capo al datore di lavoro di promuovere il personale già in forza, piuttosto che procedere a nuove assunzioni.	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i> – inammissibile perché tardivo (oltre il termine 419 c.p.c)
1_CD2_Lazio_CISAL sentenza n°1314-2004 del 15-01-2004.pdf	Trib. Roma, gennaio 2004	15 Rapporto di lavoro - Mobbing – Presupposti – Unico e isolato episodio di carattere vessatorio – Irrilevanza – Mancato versamento dei contributi INPS – Irrilevanza. Qualora dalle risultanze probatorie si evinca la sussistenza di un unico ed isolato episodio riconducibile al mobbing di cui sarebbe vittima il lavoratore, questo non assurge a comportamento persecutorio. La circostanza dei mancati versamenti contributivi potrebbe, se dimostrata, determinare una responsabilità del datore di lavoro nei confronti dell'INPS, ed in subordine del lavoratore, ma non può essere considerato elemento sintomatico di un disegno persecutorio.	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i> – inammissibile perché tardivo (oltre il termine 419 c.p.c)
1_CD2_Lazio_CISAL sentenza n°1314-2004 del 15-01-2004.pdf	Trib. Roma, gennaio 2004	15 Rapporto di lavoro - Licenziamento individuale – Licenziamento per superamento del periodo di comportamento – Mancata prova della natura discriminatoria del licenziamento – Legittimità. In assenza di contestazione sull'effettivo superamento del periodo di comportamento, ed in mancanza di prove sulla natura discriminatoria del licenziamento, la relativa domanda di accertamento della nullità con conseguente condanna alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro, deve essere rigettata.	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i> – inammissibile perché tardivo (oltre il termine 419 c.p.c)
2_CD2_Lazio_Rai ordinanza del 02-07- 2001.pdf (Danneggiata la prima pagina sul	Trib. Roma, ordinanza, 2 luglio 2001	Mansioni – Demansionamento – Danno alla professionalità – Tutela cautelare ex art. 700 c.p.c. – Presupposti – Periculum in mora – Criteri – Sopravvenuto mutamento della situazione di fatto allegata in ricorso – Rilevanza – Esclusione della tutela.	Procedimento ex art. 700 c.p.c. No Consigliera di Parità

margine sinistro)		In materia di demansionamento il ricorso alla tutela d'urgenza <i>ex art. 700 c.p.c.</i> è ritenuto ammissibile, con riferimento alla sussistenza del requisito del <i>periculum in mora</i> , di un pregiudizio grave e irreparabile, esclusivamente nelle ipotesi di totale privazione delle mansioni ovvero nelle ipotesi in cui il mancato esercizio delle proprie mansioni, per effetto dell'illegittimo comportamento datoriale, abbia come conseguenza un depauperamento irreversibile del bagaglio professionale, oppure qualora lo sviluppo di quest'ultimo sia irrimediabilmente compromesso nelle more del giudizio. Nel caso in cui sopravvenga una azione del datore di lavoro tale da determinare la cessazione dell'inerzia di questi dinanzi ai fatti contestati in sede di ricorso cautelare e tale da modificare la situazione di fatto allegata nel ricorso medesimo viene meno la situazione di pericolo che costituisce presupposto della tutela cautelare.	
3_CD2_Lazio_Rai ordinanza del 09-08-2001.pdf	Trib. Roma, ordinanza, 9 agosto 2001	<p>Mansioni – Demansionamento – Danno alla professionalità – Tutela cautelare <i>ex art. 700 c.p.c.</i> – Presupposti – <i>Periculum in mora</i> – Criteri – Rilevanza in quanto tale della dequalificazione – Esclusione.</p> <p>Non esiste una previsione di legge che escluda la necessità della verifica del <i>periculum in mora</i>, ritenendolo assorbito nel fatto stesso della dequalificazione del lavoratore. Al riguardo l'astensione dall'esercizio dell'attività in precedenza svolta, anche quando essa sia ad alto contenuto professionale, non comporta sempre e necessariamente il fondato timore di un pregiudizio imminente e irreparabile alla professionalità, essendo richiesta la presenza 'in concreto' di specifici connotati del contenuto delle mansioni svolte che le rendano soggette a rapida obsolescenza, anche in relazione alla struttura aziendale in cui si inseriscono o ad eventi particolari che rendano verosimile o ragionevole il dedotto pericolo di pregiudizio imminente e irreparabile della professionalità.</p>	<p>Procedimento <i>ex art. 700 c.p.c.</i> No Consigliera di Parità</p>
3_CD2_Lazio_Rai ordinanza del 09-08-2001.pdf	Trib. Roma, ordinanza, 9 agosto 2001	<p>Mansioni – Demansionamento – Danno all'integrità psicofisica – Tutela cautelare <i>ex art. 700 c.p.c.</i> – Presupposti – <i>Periculum in mora</i> – Criteri – Elementi a sostegno della verosimiglianza del nesso di collegamento tra malattia e situazione lavorativa – Necessità.</p> <p>L'assegnazione di mansioni di livello inferiore non concretizza automaticamente il pericolo di un danno grave e irreparabile alla salute, ma occorre portare elementi a sostegno della verosimile sussistenza di un nesso di collegamento tra il dedotto demansionamento e lo stato di salute del lavoratore, non essendo a ciò sufficienti meri certificati medici di attestazione della malattia in assenza di alcuna apprezzabile spiegazione di elementi concreti valutabili dal giudice circa le caratteristiche della malattia e le ragioni per cui essa debba essere ricollegata alla situazione lavorativa.</p>	<p>Procedimento <i>ex art. 700 c.p.c.</i> No Consigliera di Parità</p>
3_CD2_Lazio_Rai ordinanza del 09-08-2001.pdf	Trib. Roma, ordinanza, 9 agosto 2001	<p>Mansioni – Demansionamento – Danno alla dignità e all'immagine personale del lavoratore – Tutela cautelare <i>ex art. 700 c.p.c.</i> – Presupposti – <i>Periculum in mora</i> – Criteri – Elementi a sostegno della verosimiglianza del nesso di collegamento tra malattia e situazione lavorativa – Necessità.</p> <p>L'assegnazione di mansioni di livello inferiore non comporta automaticamente la lesione della dignità e della immagine personale del lavoratore, occorrendo altresì valutare il contesto e il modo in cui viene posto in essere il demansionamento in modo tale da determinare una situazione offensiva della dignità e immagine del lavoratore 'in concreto' e cioè in relazione agli specifici caratteri delle nuove mansioni assegnate e/o delle specifiche modalità seguite nel disporre il mutamento di mansioni.</p>	<p>Procedimento <i>ex art. 700 c.p.c.</i> No Consigliera di Parità</p>
65_TRIB. CIVITAVECCHIA.pdf	Trib. Civitavecchia, ordinanza, 9 aprile 2009	<p>Maternità/Famiglia – Orario di lavoro – Lavoro notturno – Personale di volo – Art. 53, d.lgs. n. 151/2001 – Applicabilità.</p> <p>Ritenere applicabili a tutto il personale di volo le previsioni di cui all'art. 53, commi 2 e 3, del d.lgs. n.151/2001 porta a conseguenze difficilmente conciliabili con la particolare protezione accordata dalla Costituzione alle situazioni descritte dalla norma stessa. Dovendo preferirsi una soluzione interpretativa conforme allo spirito e alla lettera della Costituzione e</p>	<p>Procedimento <i>ex art. 700 c.p.c.</i> No Consigliera di Parità</p>

		della normativa comunitaria, deve ritenersi che, poiché l'art. 2 del d.lgs. n. 66/2003 esclude gli assistenti di volo dal campo di applicazione del decreto medesimo, questo non si applica nei loro confronti in nessuna sua parte, e, dunque, nemmeno in quella (art. 19) che ha disposto l'abrogazione della precedente disciplina in materia di orario. Conseguenza che la materia del lavoro notturno degli assistenti di volo non può che ritenersi ancora disciplinata dall'art. 53 del d.lgs. n. 151/2001.	
Lombardia			2 Preture 12 Tribunali 1 Corte d'appello
10_Cd5_Lombardia_R G 3097-1997 PRETURA MILANO SENTENZA (leggibile)	Pretura Milano, 19 settembre 1997	Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Lavoratrice madre – Licenziamento per ragioni di gravidanza – Elementi di giudizio – Nullità. Nell'accertare l'illegittimità di un licenziamento individuale a seguito di assenza per gravidanza, il giudice deve ricercare, attraverso una disamina degli elementi di fatto risultanti dall'istruttoria, la reale volontà del datore di lavoro. L'assunzione di una lavoratrice in sostituzione della dipendente mediante contratto di formazione e lavoro di ventiquattro mesi e non con contratto a termine, nonché l'aumento del fatturato a fronte di una asserita perdita di clientela, sono elementi rilevanti al fine di ritenere che il datore di lavoro volesse mantenere inalterata la propria composizione e ha deciso di risolvere il rapporto di lavoro con la lavoratrice a seguito della maternità.	No Consigliera di Parità
11_Cd5_Lombardia_R G 1658-1998 TRIBUNALE MILANO SENTENZA (leggibile indicare che è Pretura di Milano e non Trib.)	Pretura Milano, 22 luglio 1998	Discriminazioni – Discriminazione di genere – Licenziamento temporalmente e causalmente connesso alla precedente gravidanza e allo stato di maternità – Natura discriminatoria del licenziamento - Sussistenza – Tutela reale – Applicabilità. In caso di licenziamento della lavoratrice madre in assenza di giustificato motivo oggettivo e di cui risulti la connessione causale e temporale con la precedente gravidanza si configura un licenziamento discriminatorio per motivo illecito derivante concretizzatosi nello stato di maternità della ricorrente. Ne deriva l'applicazione dell'art. 18 St. lav. alla luce del disposto di cui all'art. 3, l. 108/1990 che richiama l'art. 15 St. lav. dovendosi ricomprendere nelle discriminazioni per ragioni di sesso <i>a fortiori</i> quelle a causa della maternità. In tali circostanze il datore di lavoro deve essere condannato alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro e al risarcimento del danno determinato nell'indennità mensile commisurata alla retribuzione globale di fatto da corrispondere dalla data del licenziamento fino a quella di effettiva reintegra della ricorrente nel posto di lavoro, con interessi e rivalutazione monetaria e versamento dei contributi di legge.	No Consigliera di Parità
8_Cd5_Lombardia_R G 225-2004 TRIBUNALE LECCO ORDINANZA 140604 (pagine due, tre e sei appena leggibili)	Trib. Lecco, ordinanza, 27 luglio 2004	Maternità – Lavoro pubblico – Diritto di assegnazione presso la sede di servizio ubicata nella stessa Provincia o Regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa (art. 3, comma 105, l. n. 350/2003, art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001) – Presupposti – Diversità di comparto della amministrazione di destinazione – Irrilevanza – Obbligo di motivare il diniego da parte della amministrazione di provenienza entro 30 giorni dalla domanda – Sussistenza – Tutela cautelare – Ammissibilità. La norma di cui all'art. 3, comma 105, della legge 350/2003 che ha introdotto l'art. 42-bis del T.U. a sostegno della maternità e paternità, d.lgs. n. 151/2001, dispone che il genitore con figli minori fino a tre anni di età, dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, può essere assegnato a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizi	No Consigliera di Parità

		<p>ubicati nella stessa Provincia o Regione nella quale l'altro genitore esercita attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso della amministrazione di provenienza e di destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda. Non sussiste alcun limite derivante dalla necessità che la assegnazione temporanea intervenga tra amministrazioni di diverso comparto, dovendosi ritenere tale prospettazione contraria ad ogni logica e in alcun modo autorizzata dal tenore letterale della norma. L'assegnazione temporanea è quindi ammissibile sia nell'ambito della amministrazione di appartenenza dell'interessato, sia delle amministrazioni di comparto diverso. In assenza di diniego motivato entro 30 giorni da parte della amministrazione di provenienza, ricorrendo tutti gli altri requisiti di fatto richiesti dalla norma di legge, l'assegnazione temporanea può essere disposta anche in via cautelare.</p> <p>Nota: segue Cd5_Lombardia_RG 225-2004 TRIBUNALE LECCO 210704 (illeggibile parte della motivazione - pagine mancanti) nel giudizio di reclamo, file incompleto, ma rigetta il reclamo)</p>	
<p>9_Cd5_Lombardia_R G 36-05 TRIBUNALE LECCO ORDINANZA 290305 (leggibile)</p>	<p>Trib. Lecco, ordinanza, 4 marzo 2005</p>	<p>Maternità/Famiglia – Lavoro pubblico – Diritto alla assegnazione presso la sede di servizio ubicata nella stessa Provincia o Regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività di lavoro (art. 3, comma 105, l. n. 350/2003, art. 42-<i>bis</i>, d.lgs. n. 151/2001) – Natura – Diritto assoluto – Esclusione – Diniego adeguatamente motivato entro 30 giorni da parte della amministrazione di provenienza – Legittimità – Circostanza data dall'esistenza di precedenti trasferimenti in un contesto temporale e organizzativo differente – Irrilevanza – Natura discriminatoria del diniego – Esclusione.</p> <p>La norma di cui all'art. 3, comma 105, della legge 350 che ha introdotto l'art. 42-<i>bis</i> del T.U. a sostegno della maternità e paternità, d.lgs. n. 151/2001, dispone che il genitore con figli minori fino a tre anni di età, dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, può essere assegnato a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizi ubicati nella stessa Provincia o Regione nella quale l'altro genitore esercita attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso della amministrazione di provenienza e di destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda. Pur in presenza dei presupposti di fatto necessari per l'ammissibilità della domanda di assegnazione temporanea (qualifica di dipendente pubblico, figlio minore di tre anni, coniuge lavoratore presso diversa Provincia o Regione), la norma non attribuisce al lavoratore un diritto assoluto o perfetto ma una mera 'possibilità' all'assegnazione temporanea presso la sede richiesta, subordinata all'assenso dell'amministrazione di provenienza oltre che di quella di destinazione, con la precisazione che il dissenso deve essere motivato nei trenta giorni dalla domanda. La domanda può quindi essere legittimamente respinta là dove l'amministrazione di provenienza esprima parere negativo adeguatamente motivato nel termine previsto dalla legge. L'esistenza di precedenti trasferimenti – inseriti in un contesto temporale e organizzativo completamente diverso – non può essere un elemento costitutivo del diritto a fronte del parere negativo motivato da parte dell'ufficio di provenienza, né tale rifiuto, date tali circostanze, può in quanto tale essere considerato espressione di discriminazione di genere anche indiretta nei confronti di un dipendente, quantunque si tratti di una donna madre lavoratrice.</p>	<p>Consigliera di Parità intervento <i>ad adiuvandum</i></p>
<p>12_Cd5_Lombardia_R G 7158-2008 TRIBUNALE MILANO ORDINANZA 28 OTT. 2008</p>	<p>Trib. Milano, decreto, 30 novembre 2008</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazione di genere – Prova statistica – Articolazione – Prova per presunzioni – Limiti.</p> <p>Non può ritenersi sussistente la prova statistica di una discriminazione di genere ex art. 27, d.lgs. n. 198/2006, nel caso in cui la composizione della forza lavoro presso il datore di lavoro, come risultante da un prospetto statistico fornito dallo stesso datore di lavoro e non contestato, rispecchia il dato nazionale e la sproporzione, anche alquanto rilevante, tra i reparti nelle assunzioni di donne e uomini lavoratori ben si possa spiegare con il tipo di mansioni svolte bene più richieste</p>	<p>Procedimento <i>ex art.</i> 700 c.p.c. e ricorso <i>ex art.</i> 38, d.lgs. n. 198/2006 promossi contestualmente</p> <p>Ai fini del tema delle discriminazioni rileva</p>

		<p>in sede di domanda di assunzione dagli uomini rispetto alle donne. Non può inoltre essere considerato elemento presuntivo sufficiente a ritenere sussistente una condotta discriminatoria il mero ricorrere da parte del datore di lavoro di valutazioni professionali negative rilevanti ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza nelle nuove assunzioni fondato su precedenti contratti di lavoro a termine intercorsi con lavoratori di sesso femminile atteso che, benché sospetta la condotta del datore di lavoro, non sarebbe compatibile con al volontà di estromettere le lavoratrici dal rapporto di lavoro, in assenza di altri elementi univoci, il fatto di aver comunque protratto tale rapporto per un considerevole lasso di tempo.</p>	<p>l'azione ex art. 38 che si chiude con decreto.</p>
<p>13_Cd5_Lombardia_T RIBUNALE BUSTO ARSIZIO-RG202-2009 (leggibile) Conforme Trib. Busto Arsizio, ordinanza, 30 marzo 2009 (Cd5_Lombardia_TRI BUNALE BUSTO ARSIZIO-RG300-2009 (incompleta)</p>	<p>Trib. Busto Arsizio, ordinanza, 8 aprile 2009</p>	<p>Maternità/Famiglia – Lavoratrice madre – Orario di lavoro – Facoltà di esonero dal lavoro notturno fino a tre anni di età del bambino – Ambito di applicazione – Personale dell'aviazione civile – Applicabilità – Tutela cautelare – Ammissibilità – Contenuto.</p> <p>Rilevato che il d.lgs. n. 66/2003 nel riproporre all'art. 11 (Limitazioni al lavoro notturno) la disposizione di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 151/2001 non ha inteso, per contro, abrogare il d.lgs. n. 151/2001 e che l'art. 19, disposizioni transitorie e abrogazione, del medesimo d.lgs. n. 66, nel prevedere l'abrogazione di tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo salve le disposizioni espressamente richiamate, ha inteso abrogare le precedenti disposizioni in materia di 'orario di lavoro' e non di 'tutela della maternità e della paternità'; rilevato inoltre che la non applicazione al personale della aviazione civile della legge n. 66/2003 in tema di orario di lavoro al personale dell'aviazione civile in base all'art. 2 del d.lgs. n. 66/2003 citato non esclude per contro l'applicazione del d.lgs. n. 151/2001 avente ad oggetto la diversa materia della tutela della maternità e paternità applicabile a tutti i settori di attività pubblici e privati senza alcuna eccezione; rilevato che il mancato richiamo nella disciplina speciale sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile di cui al d.lgs. n. 185/2005 al d.lgs. n.151/2001 non esclude l'applicazione delle relative disposizioni anche al personale della aviazione civile atteso che è pacifico che, anche al personale di volo, deve applicarsi la disciplina in materia di maternità obbligatoria e conseguentemente, anche le disposizioni di cui all'art 53 in merito al divieto di lavoro notturno per le lavoratrici madri, deve ritenersi che le disposizioni in tema di esonero dal lavoro notturno e, segnatamente, la disciplina relativa alla facoltà di richiesta di esonero dal lavoro notturno fino a tre anni di età del bambino, trova piena applicazione anche con riferimento al personale di volo di modo che in caso di giudizio cautelare, sussistendo il pericolo concreto di un danno grave e irreparabile in conseguenza della assegnazione alla turnazione notturna consistente nella impossibilità di accudire i figli minori, il giudice deve ordinare all'azienda di non adibire le lavoratrici che ne abbiano diritto al lavoro notturno fino a quando permangono le condizioni di diritto alla tutela.</p>	<p>No Consigliera di parità</p>
<p>38_Cd3_Lombardia_Mil ano_ACCOGLIM. sentenza 1206.pdf (testo completo e ordinato)</p>	<p>Trib. Milano 14 febbraio 2007</p>	<p>Somministrazione di lavoro – Somministrazione a termine – Mancata allegazione del contratto scritto di somministrazione – Mancato rispetto del vincolo di forma scritta <i>ad substantiam</i> – Costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dirette dipendenze dell'utilizzatore – Sussistenza – Contratto a termine stipulato <i>medio tempore</i> con la lavoratrice – Irrilevanza – Risoluzione del rapporto di lavoro per estinzione del termine – Esclusione – Licenziamento – Sussistenza – Illegittimità del licenziamento – Sussistenza – Conseguenze – Tutela reale – Applicabilità – Questione sulla natura discriminatoria della condotta – Assorbita.</p> <p>Poiché ai sensi dell'art. 21, d.lgs. n. 276/2003, la forma scritta del contratto di somministrazione è prevista <i>ab substantiam</i> con l'indicazione degli elementi previsti dal medesimo art. 21 e in ogni caso delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo adottate per la stipulazione del contratto di somministrazione temporanea, la mancata allegazione in sede processuale del contratto di somministrazione, con relativa maturata preclusione, e la conseguente impossibilità di provare il requisito della forma scritta determina la applicazione della sanzione di cui all'art. 21, comma 4, e la conseguente nullità del contratto di</p>	<p>Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i> - Inammissibilità perché non si tratta di discriminazione di genere</p>

		<p>somministrazione di modo che il lavoratore deve essere considerato “a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore”. In via interpretativa, la norma non può che fare riferimento ad un rapporto di lavoro sin dall'origine a tempo indeterminato; ci si trova di fronte ad una sorta di “sanzione” che prevede la sussistenza di un rapporto di lavoro “di fatto” alle dipendenze dell'utilizzatore, che non ammette l'apposizione di un termine di modo che il contratto di lavoro a termine stipulato direttamente tra l'utilizzatore e il lavoratore precedentemente in somministrazione, ma sulla scorta di un contratto di somministrazione nullo, risulta travolto e, inserendosi in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato di fatto già instauratosi tra le parti, privo di ogni efficacia. Conseguentemente l'estinzione del rapporto allo spirare del termine configura un licenziamento non sostenuto da giusta causa e giustificato motivo e quindi illegittimo. Sussistendone i presupposti trova altresì applicazione, in tali circostanze, la tutela reale della lavoratrice, la condanna del datore di lavoro a reintegrare la lavoratrice nel posto precedentemente occupato, a corrispondere le retribuzioni dalla data del licenziamento sino alla effettiva reintegrazione con i relativi versamenti contributivi. In tali circostanze restano altresì assorbite ulteriori argomentazioni in merito alla natura discriminatoria del licenziamento a fronte dello stato di maternità della lavoratrice.</p>	
<p>38_Cd3_Lombardia_Milano_ACCOGLIM. sentenza 1206.pdf (testo completo e ordinato)</p>	<p>Trib. Milano 1 aprile 2005</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Lavoratrice madre – Divieto di trasferimento al rientro dalla maternità ex art. 56, d.lgs. n. 151/2001 – Trasferimento della lavoratrice madre – Illegittimo – Trasferimento per il futuro – Inefficacia – Esclusione – Nullità – Sussistenza – Chiusura o riorganizzazione del reparto – Irrilevanza – Assegnazione a mansioni diverse purché equivalenti – Legittimità – Natura discriminatoria della condotta – Sussistenza – Elementi di prova.</p> <p>Ai sensi dell'art. 56 d.lgs. n. 151/2001 le lavoratrici in congedo per maternità o parentale hanno diritto a conservare il posto di lavoro e a rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza, o in altra ubicata nello stesso comune, e di permanervi fino al compimento di un anno del bambino. È altresì illegittimo il trasferimento disposto e comunicato per il futuro nel periodo di divieto previsto dall'art. 56, d.lgs. n. 151/2001. L'illegittimità del provvedimento non può equivalere alla sua semplice inefficacia, sicché allo scadere del termine il provvedimento possa dirsi valido e produttivo di effetti. Il trasferimento perché possa essere legittimo deve infatti essere adottato in presenza di esigenze organizzative e tecnico produttive attuali, che necessariamente devono sussistere al momento della sua concreta applicazione, né è possibile fare riferimento ad esigenze future ed incerte. Il tenore letterale dell'art. 56 richiamato, secondo cui le lavoratrici hanno diritto a rientrare, a seguito della maternità, nella stessa unità produttiva o “in altra ubicata nel medesimo comune” e ad essere “adibite alle mansioni da ultimo svolte o ad altre equivalenti” porta a concludere che il diritto permanga anche in ipotesi di chiusura del reparto o di sua riorganizzazione, consentendo e prevedendo l'adibizione della lavoratrice ad altro ufficio dello stesso comune perfino con mansioni diverse purché equivalenti. La natura discriminatoria della condotta datoriale, infine, può essere provata in base all'art. 4, comma 6, l. n. 125/1991 anche là dove siano portati elementi di fatto idonei a fondare in termini gravi, precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, mentre spetta al convenuto l'onere della prova in merito alla insussistenza della discriminazione. In particolare, nel caso in cui sia contestata la natura discriminatoria del trasferimento per ragione di genere, sussistono elementi gravi, precisi e concordanti là dove il</p>	<p>Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i></p>

		provvedimento riguardi in maniera sensibilmente maggiore lavoratrici madri (2 su 3, <i>n.d.r.</i>), la attività di lavoro presso la sede di provenienza non sia chiusa né dismessa ma semplicemente riorganizzata, si riscontri, a fronte del trasferimento, una anticipata conferma di un lavoro a termine, non vi sia stata da parte del datore di lavoro alcuna offerta di mansioni equivalenti presso la sede originaria.	
39_Cd3_Lombardia_Milano_ACCOGLIM. sentenza 2126.pdf (testo completo e ordinato)	Trib. Milano 18 settembre 2006 (deposito)	<p>Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Demansionamento per ragioni legate al genere e allo stato di gravidanza – Prova presuntiva – Contenuto – Danno risarcibile – Danno patrimoniale – Criteri – Danno alla professionalità – Criteri.</p> <p>Quando ai sensi dell'art. 4, comma 6, della l. n. 125/1991 (come modificato dall'art. 8, l. n. 196/2000), la lavoratrice fornisce elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. Al riguardo, devono considerarsi indizi gravi precisi e concordanti di una dequalificazione professionale dettata da motivo discriminatorio legato alla duplice gravidanza della lavoratrice, l'improvviso e immotivato venir meno degli impegni assunti dal datore di lavoro con riferimento alla assegnazione della lavoratrice a mansioni di venditore, in due distinte circostanze e in entrambi i casi con una sospetta contestualità temporale con i due stati di gravidanza, il fatto che nel porre in essere tale condotta il datore di lavoro è altresì venuto meno all'obbligo di legge di assegnare la lavoratrice madre al rientro dalla gravidanza alle pregresse mansioni, il numero grandemente maggiore di uomini tra i venditori, la prospettata possibilità di assegnare la lavoratrice in tempi recenti alle mansioni di vendita ma in un'altra sede rispetto a quella ordinaria a cui la lavoratrice risulta legata per motivi familiari, il mancato riconoscimento del livello di inquadramento spettante. Dalla dichiarazione del demansionamento come avente natura discriminatoria per ragioni di genere e segnatamente in connessione con la gravidanza e la maternità della lavoratrice discende la condanna del datore di lavoro a reintegrare la ricorrente nelle pregresse mansioni, di riconoscere, essendo risultato spettante, il superiore livello di inquadramento e le relative differenze retributive, il risarcimento del danno derivante dal demansionamento, e segnatamente il danno di carattere patrimoniale con riferimento alla perdita degli incentivi che la lavoratrice demansionata avrebbe conseguito e non è stata messa in grado di acquisire, il danno derivante dalla perdita dell'uso dell'auto aziendale, il danno alla professionalità della lavoratrice a fronte della lunga durata del periodo di demansionamento, della gravità del demansionamento medesimo, l'immediata continua contestazione delle proprie inidonee mansioni operata dalla ricorrente, il veloce depauperamento professionale in un ambito specialistico quale è quello legato al settore di vendita, la natura discriminatoria della condotta alla base del danno.</p>	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i>
40_Cd3_Lombardia_Milano_ACCOGLIM. sentenza 2694.pdf (testo completo e ordinato)	Trib. Milano 9 agosto 2007	<p>Discriminazioni – Discriminazione di genere – Discriminazioni per stato di gravidanza /maternità – Inclusione – Onere della prova – Parziale inversione – Assenza dell'intento discriminatorio – Datore di lavoro.</p> <p>Nel concetto di discriminazione basata sul sesso va annoverata anche la discriminazione collegata allo stato di gravidanza/maternità, come risulta anche dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia UE, le cui indicazioni sono state trasfuse nell'art. 2, comma 7, direttiva 2002/73/CE, che prevede che “un trattamento</p>	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i>

		meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 1992/85/CE costituisce una discriminazione”. L’art. 4, comma 6, l. n. 125/1991, poi sostituito dall’art. 40, d.lgs. n. 198/2006, ha introdotto la regola della parziale inversione dell’onere della prova nelle controversie in tema di discriminazioni per ragioni di sesso; compete cioè al datore provare che il comportamento adottato nei confronti della lavoratrice in gravidanza non sia viziato da discriminarietà.	
40_Cd3_Lombardia_Milano_ACCOGLIM. sentenza 2694.pdf (testo completo e ordinato)	Trib. Milano 9 agosto 2007	Discriminazioni – Discriminazione di genere – Licenziamento discriminatorio – Nullità – Conseguenze - Tutela reale – Applicabilità – Risarcimento del danno non patrimoniale – Mancanza di specifiche allegazioni e prove – Esclusione. Ai sensi dell’art. 3, l. n. 108/1990, che estende ai licenziamenti nulli in quanto discriminatori le conseguenze sanzionatorie previste dall’art. 18, l. n. 300/1970, a prescindere dal numero dei dipendenti ed anche a favore dei dirigenti, il datore va condannato alla reintegrazione in servizio della lavoratrice, nonché al risarcimento del danno. Non spetta invece il risarcimento del danno non patrimoniale conseguente al comportamento discriminatorio del datore di lavoro in assenza di ogni allegazione in merito al pregiudizio sofferto alla propria personalità, abitudini personali e famigliari, modalità di relazionarsi con l’ambiente esterno.	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i>
41_Cd3_Lombardia_Milano_RIGETTO RIC. sentenza 121.pdf (testo completo e ordinato)	Trib. Milano 13 gennaio 2005	Maternità/Famiglia – Lavoratrice madre – Divieto di licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza – Ipotesi di esclusione – Mancato superamento della prova – Stato di gravidanza – Comunicazione contestuale al licenziamento – Legittimità del licenziamento – Condizioni. È legittimo il licenziamento per mancato superamento della prova che sia comunicato alla lavoratrice in un momento contestuale a quello di ricezione del certificato medico di gravidanza, se la società aveva già in precedenza fornito alla lavoratrice valutazioni negative in ordine all’andamento dell’esperienza. Nessun dubbio può essere avanzato in ordine alla genuinità della valutazione negativa della prova, o alla correttezza e buona fede del comportamento del datore, se il giudizio medesimo è dipeso dal giudizio – negativo – di un soggetto terzo (cliente).	
42_Cd3_Lombardia_Milano_RIGETTO RIC. sentenza 1837.pdf (testo completo e ordinato)	Trib. Milano 31 maggio 2007	Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Onere delle prova – Parziale inversione – Condizioni. La l. n. 125/1991, nel colpire ogni ipotesi di discriminazione per sesso prevede in concreto l’inversione dell’onere della prova in conseguenza di elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione di esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso. Spetta quindi al convenuto provare l’assenza di discriminazione presunta sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti là dove risulta comunque legittimo il comportamento del datore di lavoro che non assuma la lavoratrice, anche in stato di gravidanza, a seguito specifiche di risultanze negative dei test psicoattitudinali.	
43_Cd3_Lombardia_Milano_RIGETTO RIC. sentenza 4043.pdf (testo completo e ordinato)	Trib. Milano 6 dicembre 2007	Maternità/Famiglia – Lavoro pubblico – Diritto alla assegnazione presso la sede di servizio ubicata nella stessa Provincia o Regione nella quale l’altro genitore esercita la propria attività lavorativa (art. 3, comma 105, l. n. 350/2003, art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001) – Natura – Diritto ‘affievolito’ – Diniego adeguatamente motivato e non irragionevole – Legittimità superamento del termine di 30 giorni – Irrilevanza – Silenzio-rifiuto – Configurabilità – Legittimità del rifiuto – Configurazione di	Intervento Consigliera di Parità.

		<p>una condotta discriminatoria – Esclusione – Accoglimento di istanze di trasferimento legate ad altre esigenze di mobilità – Irrilevanza.</p> <p>L'art. 42-<i>bis</i>, d.lgs. n. 151/2001, non conferisce al/alla dipendente interessato/a un diritto perfetto all'assegnazione temporanea, essendo infatti necessario il consenso di entrambe le amministrazioni, quella “<i>a qua</i>” e quella “<i>ad quam</i>”. Si tratta di un diritto “affievolito”, che può cioè essere negato da provvedimenti motivati e non irragionevoli della pubblica amministrazione interessata, generalmente quella di provenienza. Sostenere che il diniego dell'assenso sia invalido perché emesso dopo 30 giorni dalla presentazione della domanda non appare confortato da alcuna norma ed appare contrario ai principi generali, tra i quali non vi è motivo di non ritenere operante quello del silenzio-rigetto. La grave, notoria e conclamata scopertura dell'organico dell'amministrazione è ragione sufficiente per negare il trasferimento. Se il rifiuto è legittimo non è possibile definire la questione in termini di discriminazione della donna. Non è possibile ritenere discriminatoria la condotta dell'amministrazione neppure nell'ipotesi in cui l'amministrazione abbia sempre negato, per motivate ragioni, i trasferimenti <i>ex art. 42-bis</i>, d.lgs. n. 151/2001, ma, allo stesso tempo, abbia invece accettato domande di trasferimento legate ad altre esigenze di mobilità.</p>	
<p>45_Cd3_Lombardia_Milano_TRIB. MILANO-DECRETO 3704-2007.pdf</p> <p>(le prime due pagine del documento sono da eliminare perché sono verbale di udienza. Il decreto è completo, manca la parte iniziale con le indicazioni delle parti.)</p>	<p>Trib. Milano, decreto, 1 dicembre 2007, n. 3704</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Tutela processuale – Ricorso <i>ex art. 38</i>, d.lgs. n. 198/2006 – Giudice competente – Giudice del lavoro – Ambito di applicazione – Ipotesi diverse da quelle contemplate dall'art. 27, d.lgs. n. 276/2003 – Esclusione – Motivi.</p> <p>Sussiste la giurisdizione del giudice ordinario ogni qualvolta parte ricorrente attivi la speciale procedura prevista dall'art. 38, d.lgs. n. 198/2006, anche se si versa in materia inerente il trattamento fiscale (nel caso di specie applicato all'incentivo all'esodo percepito dal lavoratore uomo di anni 53, n.d.r.). Rispetto a tale procedura è infatti prevista la competenza del giudice del lavoro a fronte della pretesa natura discriminatoria della condotta di parte convenuta e della richiesta di accertamento di tale discriminazione con i conseguenti effetti sotto il profilo della condanna. L'art. 38 citato, tuttavia, individua una tutela che può essere utilizzata solo nelle fattispecie indicate dall'art. 27, d.lgs. n. 198/2006, né si può giungere ad una diversa conclusione per effetto del disposto del comma 6, dell'art. 38, la cui finalità è quella di estendere la possibilità di far ricorso allo speciale procedimento cautelare anche a soggetti diversi dal lavoratore, ma che pure abbiano subito le condotte discriminatorie di cui all'art. 27. Nei casi diversi da quelli indicati dall'art. 27 è pur sempre consentito all'interessato di fare ricorso all'azione ordinaria contro la discriminazione e di avvalersi della tutela d'urgenza prevista dalle norme ordinarie. Se la domanda attorea verte in tema di “condizione inerente al licenziamento” non è consentito il ricorso allo strumento previsto dall'art. 38.</p>	<p>Procedimento <i>ex art. 38</i> d.lgs. n. 198/2006</p>
<p>44_Cd3_Lombardia_Milano_sentenza 481 del 2004.pdf (testo completo e ordinato. Manca la data del deposito in cancelleria. Le e prime 4 righe di</p>	<p>C.A. Milano 27 aprile 2004</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Onere della prova – Parziale inversione – Condizioni – Rilevanza dati statistici – Condizioni.</p> <p>Ai sensi dell'art. 4, l. n. 125/1991, sostituito ora dall'art. 8, comma 1, d.lgs. n. 196/2000, la prova dell'insussistenza della discriminazione spetta al convenuto quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico [...] idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti e comportamenti discriminatori. I dati statistici relativi alle assunzioni, ai</p>	

pag. 6 risultano di difficile lettura perché annerite.)		regimi retributivi, alle assegnazioni di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alle progressioni di carriera ed ai licenziamenti, non assumono un'autonoma rilevanza quale presunzione dell'esistenza di discriminazioni, ma consentono l'inversione dell'onere della prova, se la loro valutazione complessiva porta al convincimento di un intento discriminatorio nella gestione del personale. I dati relativi alle assunzioni e alle promozioni di dirigenti uomini e donne nulla dicono se non sono accompagnati dall'essenziale indicazione delle esperienze e del titolo di studio dei lavoratori uomini e donne. Il dato delle assunzioni delle donne a part-time, nulla dice se non è accompagnato dall'indicazione del numero e del sesso degli aspiranti a tali posizioni. Il dato dei partecipanti a corsi di formazione, nulla dice se non è accompagnato dall'indicazione del numero delle donne e degli uomini aspiranti a frequentarli.	
Piemonte			2 Tribunali 1 Corte d'appello 1 Corte dei conti
26_Cd2_Piemonte_SA NTA CROCE _sentenza 3503-2005.pdf (testo completo e ordinato)	Trib. Torino 6 agosto 2005	<p>Discriminazioni – Discriminazione di genere – Lavoratrice madre – Accordo per la successiva stipulazione di un contratto subordinato – Intervenuto inizio della prestazione di lavoro in forma subordinata – Comunicazione da parte della lavoratrice dello stato di gravidanza - Stipulazione e rinnovo di contratti di collaborazione professionale – Condotta di natura discriminatoria – Sussistenza - Novazione del rapporto contrattuale – Esclusione – Natura discriminatoria dei contratti – Sussistenza – Nullità dei contratti – Sussistenza – Permanere di un unico rapporto di lavoro subordinato dall'inizio dell'attività lavorativa – Sussistenza.</p> <p>Costituisce condotta discriminatoria ai sensi dell'art. 4, l. n. 125/1991 (e della l. n. 903/1977) qualsiasi atto o patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori in ragione del sesso; tale discriminazione è vietata, per espressa previsione della l. n. 903/1977, se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di gravidanza. Ai sensi dell'art. 15, comma 2, l. n. 300/1970 (come sostituito dalla l. n. 903/1977 citata) patti o atti diretti alla discriminazione di genere sono nulli. Ha natura discriminatoria la condotta datoriale che avendo raggiunto un accordo per la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato e avendo consentito l'esecuzione <i>medio tempore</i> del rapporto in forma subordinata, alla notizia della gravidanza della lavoratrice, rifiuta di stipulare il contratto di lavoro subordinato formalizzando il rapporto in essere attraverso un primo, successivamente rinnovato, contratto di collaborazione professionale. Tali contratti di collaborazione sono nulli e non possono in alcun modo incidere sulla natura del rapporto di lavoro subordinato già intrapreso e la cui sostanza prevale in ogni caso sulla formalizzazione scritta.</p>	Consigliera di Parità: intervento <i>ad adiuvandum</i>
26_Cd2_Piemonte_SA NTA CROCE	Trib. Torino, Sentenza 6 agosto	Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Lavoratrice madre – Contratto di collaborazione professionale nullo – Rapporto di lavoro configurabile come lavoro subordinato – Assenza dal	Intervento <i>ad adiuvandum</i> Consigliera

<p>_sentenza 3503-2005.pdf (testo completo e ordinato)</p>	<p>2005 (giudice del lavoro)</p>	<p>lavoro in occasione della gravidanza – Sospensione del rapporto per maternità – Richiesta di riammissione in servizio da parte della lavoratrice – Rifiuto in forma orale del datore di lavoro – Natura – Licenziamento orale – Nullità – Licenziamento intimato entro un anno di età del bambino – Nullità - Licenziamento discriminatorio – Sussistenza – Tutela – Reintegrazione – Risarcimento del danno – Criteri.</p> <p>Là dove sia in corso un rapporto di lavoro subordinato, seppure apparentemente formalizzato come collaborazione autonoma di natura professionale, l'assenza dal lavoro in occasione della gravidanza configura una sospensione del rapporto di lavoro secondo la legislazione a tutela della maternità con pieno diritto della lavoratrice madre a riprendere il lavoro; né deriva che il rifiuto opposto in forma orale alla lavoratrice in merito alla sua richiesta di essere riammessa in servizio non può che essere qualificato come licenziamento nullo perché intervenuto senza la forma scritta e perché intimato entro un anno di vita del bambino. Inoltre tale licenziamento ha altresì natura discriminatoria nel momento in cui concretizza l'intenzione di recedere <i>ad libitum</i> dal rapporto di lavoro con la lavoratrice madre a cui era tesa la formalizzazione, difforme dalla realtà, del contratto di lavoro subordinato come collaborazione autonoma. Sussistendo i requisiti dimensionali, la lavoratrice ha diritto alla tutela reale di cui all'art. 18, l. n. 300/1970 e dunque ha diritto ad essere reintegrata nel proprio posto di lavoro. Inoltre, la lavoratrice ha diritto al risarcimento del danno subito a causa dell'illegittimo licenziamento che, in assenza di prova in merito ad una diversa occupazione della lavoratrice nelle more del procedimento, deve quantificarsi nelle retribuzioni globali di fatto che sarebbero spettate dalla data del licenziamento sino a quella della effettiva reintegrazione. Da tale giorno spettano altresì alla lavoratrice gli accessori <i>ex art.</i> 429 c.p.c. e cioè, secondo quanto precisato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 459/2000 e dalla Corte di Cassazione, Sezioni Unite, n. 38/2001, la rivalutazione monetaria sul capitale e gli interessi al tasso legale calcolati sul capitale annualmente rivalutato.</p>	
<p>28_Cd2_Piemonte_Trib. Torino Sentenza 2189-04.pdf (testo completo e ordinato. Allegato, di seguito alla sentenza, l'atto di intervento adesivo della Consigliera Provinciale di Parità, da pag. 3 a pag. 7)</p>	<p>Trib. Torino, Sentenza 7 luglio 2004</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazione di genere – Conciliazione giudiziale – Estinzione del procedimento – Piano di rimozione della discriminazione – Contenuto.</p> <p>In caso di conciliazione giudiziale, dichiarata la cessazione della materia del contendere ivi incluso l'accordo sulle spese, il giudice pronuncia l'estinzione del procedimento. In sede di conciliazione la Consigliera di Parità intervenuta <i>ad adiuvandum</i> può ritenere una misura adeguata per la rimozione della discriminazione l'impegno del datore di lavoro a pubblicare una intervista divulgativa riguardo al ruolo e alla funzione della Consigliera di Parità.</p>	
<p>19_CD1_C_Sentenza CORTE D'APP. TORINO 564-08.pdf</p>	<p>C.A. Torino, 14 maggio 2009</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Lavoratrice madre – Esclusione del periodo di congedo di maternità ai fini della valutazione in merito alla progressione di carriera – Comportamento discriminatorio – Sussistenza.</p> <p>Non costituisce una mera violazione contrattuale, ma ha natura discriminatoria la condotta del datore di lavoro che rifiuti di valutare ai fini della progressione orizzontale di carriera nella posizione C2 (deve ritenersi il riferimento al CCNL Enti locali, <i>n.d.r.</i>) il periodo di astensione obbligatoria sull'assunto, non condivisibile, che il fatto oggettivo della sospensione</p>	

		per sei mesi della attività lavorativa avrebbe impedito, per l'assenza di parametri di riferimento, ogni valutazione. Posto, infatti, che il giudice non può sostituirsi alla pubblica amministrazione in punto di valutazione in merito alla sussistenza o no dei requisiti necessari a tale progressione, sussiste tuttavia, nell'ipotesi di assenza per fruizione del periodo di astensione obbligatoria connesso alla maternità, il diritto, in ogni caso, alla valutazione della specifica posizione della lavoratrice. A tale conclusione porta sia la stessa disciplina contrattuale in virtù della quale i periodi di aspettativa per gravidanza e per maternità obbligatoria devono essere considerati a tutti gli effetti quale servizio effettivamente prestato, sia il precetto sostanziale desumibile dall'art. 42, comma 2, d.lgs. n. 198/2006 il quale presuppone azioni positive dirette, tra l'altro, ad eliminare le disparità di trattamento tra uomini e donne proprio con riferimento alla progressione di carriera.	
19_CD1_C_Sentenza CORTE D'APP. TORINO 564-08.pdf	C.A. Torino, 14 maggio 2009	Consigliera di Parità – Legittimazione processuale – Intervento adesivo – Natura autonoma dell'intervento – Sussistenza – Grado di appello – Appello incidentale in assenza di appello incidentale da parte dell'interessata – Legittimazione attiva – Sussistenza – Motivi. L'art. 43 del d.lgs. n. 198/2006 ha espressamente previsto la sussistenza dei presupposti delle azioni positive e cioè la legittimazione attiva ed interesse ad agire in proprio ai Consiglieri di Parità; conseguentemente l'intervento adesivo deve considerarsi autonomo e non dipendente. Ne deriva la possibilità per la Consigliera intervenuta in primo grado di proporre appello incidentale anche nel merito, onde far accertare l'avvenuta discriminazione.	
46_Cd3_Piemonte_CO RTE DEI CONTI-2005-sentenza 133-05.pdf (testo completo e ordinato)	Corte dei Conti Piemonte, sentenza 26 aprile 2005, n. 133	Maternità/Famiglia – Tutela previdenziale della maternità – Ricostituzione della pensione – Accredito figurativo periodo maternità – Istanza ex art. 25, d.lgs. n. 151/2001 – Requisiti – Stato in servizio – Esclusione – Cinque anni di contribuzione in costanza del rapporto di lavoro – Necessità – Inpdap – Diniego dovuto allo stato di quiescenza – Illegittimità. La ricostruzione operata dall'Inpdap, in base alla quale il riconoscimento della contribuzione di maternità figurativa disposto dall'art. 25, d.lgs. n. 151/2001, debba essere limitato alle sole lavoratrici in servizio al momento della presentazione dell'istanza, poiché detta norma specificherebbe che la domanda può essere presentata all'ente previdenziale solo dagli "iscritti", e tale qualifica si perde con il collocamento a riposo, contrasta con tutte le disposizioni normative in tema di tutela della maternità introdotte dal 1992, che hanno lo scopo di riconoscere alle donne lavoratrici una contribuzione figurativa per le maternità svoltesi al di fuori del rapporto di lavoro. Il legislatore ha voluto, con norme che estendono via via l'ambito di applicazione, tutelare e proteggere la maternità e le sue conseguenze sui diritti patrimoniali delle donne, prescindendo dalla collocazione temporale dei requisiti soggettivi delle richiedenti, senza attribuire nessuna rilevanza alla circostanza che le stesse fossero in servizio o meno, sia nel settore pubblico che in quello privato, e dunque indipendentemente dal settore di appartenenza. Unico esplicito limite è che siano stati versati cinque anni di contribuzione in costanza del rapporto di lavoro. Il provvedimento con cui l'Inpdap nega a coloro che sono già in pensione il beneficio del riconoscimento della contribuzione figurativa per maternità è illegittimo.	
Puglia			2 Tribunali 6 TAR
15_Cd5_Puglia_RG 10553-2000 TRIB. LECCE SENTENZA 070303 (leggibile)	Trib. Lecce, 5 giugno 2003	Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Valutazione – Criteri. In un giudizio avente ad oggetto l'accertamento di una discriminazione per ragione di genere occorre accertare se i comportamenti posti dal dirigente nei confronti della lavoratrice realizzino una discriminazione della lavoratrice stessa in	

		quanto donna. Quand'anche dall'istruttoria di causa emerge che il dirigente i cui comportamenti sono oggetto di contestazione siano improntati ad una metodologia di lavoro di tipo settario, non collaborativo e di sterile contrapposizione tra dipendenti, tali comportamenti non possono essere qualificati come discriminatori là dove dalla medesima istruttoria emerge che il dirigente avrebbe potuto comportarsi allo stesso modo anche con un capo servizio di sesso maschile e il riscontrato contrasto tra il dirigente e la lavoratrice trovi la propria plausibile giustificazione non sul piano di una intenzione discriminatoria bensì nella scarsa compatibilità caratteriale e in una diversa visione nella gestione dell'ufficio.	
15_Cd5_Puglia_RG 10553-2000 TRIB. LECCE SENTENZA 070303 (leggibile)	Trib. Lecce, 5 giugno 2003	Mansioni – Demansionamento – Nozione – Lavoratore con funzioni direttive – Caratteristiche - Maggiore o minore prestigio della nuova mansione rientrante nel medesimo livello – Irrilevanza. Là dove il lavoratore con funzioni direttive, che come tale deve poter essere utilizzato con più facilità in diversi ambiti di attività perché tale funzione direttiva risente maggiormente delle esigenze organizzative, degli obiettivi e della politica gestionale del datore di lavoro, sia assegnato ad una diversa mansione nell'ambito tuttavia del medesimo livello di inquadramento, non può esservi dequalificazione soltanto perché un servizio è più prestigioso o più importante di un altro.	
27_Cd2_Puglia_Trib. di Taranto DECRETO 12138-2005.pdf (testo completo e ordinato)	Trib. Taranto, Decreto 22 febbraio 2006	Discriminazioni – Discriminazioni di genere - Molestie sessuali – Valenza discriminatoria ante d.lgs. n. 145/2005 – Ammissibile – Requisiti – Lesione di diritti primari dell'interessato – Sussumibilità nell'ambito di operatività delle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991 – Valutazione valenza discriminatoria – Volontà di produrre l'effetto lesivo – Irrilevante – Volontarietà dell'atto – Rilevante – Produzione oggettiva di effetto discriminatorio – Rilevante. Prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 145/2005 le “molestie sessuali” potevano già essere considerate come atti discriminatori sulla base di diversi principi di diritto e norme di legge. Nelle controversie relative alla tutela contro le discriminazioni in ragione del sesso vengono in rilievo diritti primari dell'interessato. Le “molestie sessuali”, in quanto certamente lesive della dignità e riservatezza della persona, e dell'obbligo di tutelare la integrità fisica e morale del lavoratore potevano ante 2005 essere considerate quali comportamenti suscettibili di determinare discriminazione in ragione del sesso, e quindi tali da essere sussunti nell'ambito di operatività delle l. n. 903/1977 e l. n. 125/1991 nella misura in cui ostacolavano la giusta integrazione delle donne nel mondo del lavoro. Ai fini della valutazione della valenza discriminatoria della “molestia sessuale” non rileva la volontà di produrre l'effetto lesivo, ma è sufficiente la volontarietà dell'atto e la produzione oggettiva di uno degli effetti discriminatori enucleati dalla normativa.	
27_Cd2_Puglia_Trib. di Taranto DECRETO 12138-2005.pdf (testo completo e ordinato)	Trib. Taranto, Decreto 22 febbraio 2006	Discriminazioni – Art. 4, comma 6, l. n. 125/1991 – Onere della prova – Inversione dell'onere della prova – Natura assoluta – Esclusa – Presupposti dell'inversione dell'onere – Presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso – Presupposti della presunzione – Elementi idonei a fondarla in termini precisi e concordanti. Ai sensi del comma 6, dell'art. 4, l. n. 125/1991, “quando il ricorrente fornisce elementi di fatto [...] idonei a fondare in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione”. La norma va interpretata nel senso che non sia prevista una radicale inversione dell'onere	

		della prova, se non a fronte di idonei elementi di fatto in base ai quali possa essere individuata in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza dei denunciati comportamenti discriminatori, venendo quindi il convenuto – solo in tale caso – ad essere onerato della prova liberatoria. In via preliminare il giudice deve quindi procedere alla valutazione degli elementi di prova offerti dalla parte ricorrente al fine di verificare se siano idonei a fondare la presunzione <i>de qua</i> .	
29_Cd2_Puglia_TAR lecce_ordinanza n° 1306-2005.pdf (a pagina 4 e pagina 5 si ripete un intero pezzo di ordinanza, ma non è chiaro se sia un errore di scansione) (vedi in Varie Cd2_Puglia_TAR lecce_COMUNE DI VEGLIE (allegato) 121-2005.pdf (testo completo e ordinato) - Delibera della Giunta Comunale del Comune di Veglie (LE) del 1° dicembre 2005 con la quale si autorizza il Sindaco a proporre appello presso il Consiglio di Stato avverso l'ordinanza del TAR Puglia-Lecce n. 1306 del 26 ottobre 2005 che si riporta di seguito)	TAR Puglia-Lecce, ordinanza 26 ottobre 2005, n. 1306	<p>Pari opportunità – Elezioni comunali – Nomina della Giunta – Violazione norme sulla pari opportunità – Capacità derogatoria di accordi elettorali e prelettorali – Insussistente – Impossibilità di rispettare il principio delle pari opportunità – Necessità di motivazione.</p> <p>L'impegno politico preso dal Sindaco a rispettare gli accordi scritti elettorali e prelettorali di equilibrio tecnico-politico e politico-amministrativo, relativi all'assegnazione delle deleghe assessoriali secondo criteri di ripartizione che tengano conto del numero di voti assegnati ai candidati delle diverse parti politiche, non costituisce ragione idonea a giustificare la violazione della normativa in tema di partecipazione di rappresentanti di entrambi i sessi nella formazione della Giunta comunale. Tali accordi non posseggono, per la loro valenza esclusivamente privata, alcuna capacità derogatoria della disciplina pubblicistica che impone il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne. Se non è possibile assicurare nella Giunta una rappresentanza femminile il Sindaco deve illustrare con motivazione puntuale, esaustiva e concreta le ragioni che impediscono l'attuazione del c.d. principio delle pari opportunità.</p>	
30_Cd2_Puglia_TAR lecce_ordinanza n° 680-2005.pdf (testo completo e ordinato. Si deve eliminare l'ultima pagina che contiene un pezzo di ricorso in appello al	TAR Puglia-Lecce, ordinanza 6 luglio 2005, n. 680 (giudizio cautelare)	<p>Pari opportunità – Nomina della Giunta comunale a seguito delle elezioni – Garanzia della rappresentanza femminile – Violazione – Legittimazione ad agire – Componenti Consiglio comunale – Sussistenza.</p> <p>I Consiglieri comunali sono legittimati ad agire in giudizio per contestare la legittimità dell'azione degli organi politici dell'Ente di appartenenza sotto profili concernenti il rispetto della disciplina statutaria. L'accesso alla tutela da parte del giudice completa il ruolo centrale che i componenti del Consiglio rivestono nella vita dell'Ente locale, consentendo loro di agire a tutela di interessi che altrimenti sarebbero in concreto</p>	

Consiglio di Stato dell'ordinanza n. 1306 del 26 ottobre 2005)		privi di protezione in sede processuale.	
30_Cd2_Puglia_TAR lecce_ordinanza n° 680-2005.pdf (testo completo e ordinato. Si deve eliminare l'ultima pagina che contiene un pezzo di ricorso in appello al Consiglio di Stato dell'ordinanza n. 1306 del 26 ottobre 2005)	TAR Puglia-Lecce, ordinanza 6 luglio 2005, n. 680 (giudizio cautelare)	<p>Pari opportunità – Elezioni comunali – Nomina della Giunta – Prerogativa del Sindaco – Sussistenza - Rappresentanza femminile – Obbligo di garanzia – Contenuto – Oggettiva impossibilità di rispettare il principio delle pari opportunità – Obbligo di motivazione.</p> <p>Le fonti di rango costituzionale (art. 51 Cost.), primario (art. 6, T.U. n. 267/2000) e secondario (Statuti comunali) garantisce una rappresentanza femminile nella Giunta, previsione che va temperata, secondo canoni di ragionevolezza, con le prerogative riservate al Sindaco nella scelta dei componenti della Giunta. Se non è possibile assicurare nella Giunta una rappresentanza femminile il Sindaco deve illustrare con motivazione puntuale, esaustiva e concreta le ragioni che impediscono l'attuazione del c.d. principio delle pari opportunità.</p>	
31_Cd2_Puglia_TAR lecce_ordinanza Tar N. 683-2005.pdf (il testo di questa ordinanza, fatte salve le premesse di fatto, è del tutto identico a quello dell'ordinanza che la precede – n. 680-2005 – e si riferisce alla medesima situazione; l'unica differenza risiede nel fatto che in questo caso è ricorso solo una Consigliera di maggioranza del Comune di Veglie, nell'altro caso sono ricorsi più Consiglieri.)	TAR Puglia-Lecce, ordinanza 6 luglio 2005, n. 683 (giudizio cautelare)	<p>Pari opportunità – Nomina della Giunta comunale a seguito delle elezioni – Garanzia della rappresentanza femminile – Violazione – Legittimazione ad agire – Componenti Consiglio comunale – Sussistenza.</p> <p>I Consiglieri comunali sono legittimati ad agire in giudizio per contestare la legittimità dell'azione degli organi politici dell'Ente di appartenenza sotto profili concernenti il rispetto della disciplina statutaria. L'accesso alla tutela da parte del giudice completa il ruolo centrale che i componenti del Consiglio rivestono nella vita dell'Ente locale, consentendo loro di agire a tutela di interessi che altrimenti sarebbero in concreto privi di protezione in sede processuale.</p>	
66_Ordinanza_TAR_BARI _n._474_Molfetta.doc	TAR Puglia-Bari, sez. III, 12 settembre 2008, ordinanza n. 474	<p>Pari opportunità – Nomina componenti Giunta municipale – Presenza di entrambi i sessi – Discrezionalità del Sindaco – Piena – Nomina di Assessori tutti di sesso maschile – Legittima – Condizione di legittimità – Motivazione che illustri le ragioni che impediscono il rispetto delle pari opportunità.</p> <p>L'art. 37 dello Statuto del Comune di Molfetta, anche in una lettura costituzionalmente orientata, non limita la discrezionalità del Sindaco nella nomina dei componenti la Giunta, precludendogli di sceglierli tutti tra persone del medesimo sesso, dovendosi piuttosto ritenere che la norma in esame faccia carico al Sindaco di adoperarsi al fine di favorire la rappresentanza di entrambi i sessi all'interno del predetto organo. Tuttavia, l'effettiva esplicazione di tale attività del Sindaco, ove non si concretizzi nella nomina di persone di sesso diverso in seno alla Giunta municipale, deve</p>	La Consigliera di Parità è attrice principale

		trovare almeno un riscontro effettivo nella motivazione dei provvedimenti di nomina dei vari Assessori, la quale deve illustrare le ragioni che impediscono l'attuazione del principio delle pari opportunità. In caso contrario il provvedimento di nomina risulta illegittimo.	
67_sentenza TARMOLFETTA 18 dicembre.pdf	TAR Puglia-Bari, sez. III, 18 dicembre 2008	Pari opportunità – Nomina componenti Giunta municipale – Presenza di entrambi i sessi – Discrezionalità del Sindaco – Limitata – Dato politico – Superabile – Presenza di donne in altre articolazioni – Irrilevante. L'art. 37 dello Statuto del Comune di Molfetta va interpretato nel senso che esso impone al Sindaco di porre in essere tutte le attività utili e necessarie affinché l'organo esecutivo del Comune – la Giunta – risulti composto da persone appartenenti ad ambo i sessi, nonché di dare conto, nel provvedimento con il quale designa gli Assessori, dell'espletamento delle attività svolte e delle ragioni per le quali esse, eventualmente, non hanno sortito il risultato utile. In tal senso è evidente che l'art. 37 limita la discrezionalità di cui il Sindaco gode nella scelta dei propri Assessori, scelta che, per tale ragione, non deve necessariamente privilegiare il dato politico. Disattende il portato dell'art. 37 il Sindaco che adotta quale unico criterio per la individuazione dei futuri Assessori quello del maggior numero di voti ricevuti e, una volta preso atto che tale criterio porta alla individuazione dei futuri Assessori solo in persone di sesso maschile, non pone in essere alcuna ulteriore attività allo scopo di verificare la disponibilità, tra le persone a lui legate da rapporto di fiducia, di donne disponibili ad assumere la carica di Assessore. Irrilevante è la presenza di donne in altre articolazioni dell'Amministrazione comunale.	La Consigliera di Parità è attrice principale (È pendente il giudizio avanti al Consiglio di Stato, che ad oggi si è pronunciato con ordinanza di cui risulta pubblicato solo il dispositivo che ha rigettato la domanda di sospensione della sentenza del TAR; cfr. Consiglio di Stato, giurisdizionale, sez. V, 7 aprile 2009, ordinanza n. 1837 – file ordinanza_CDS_200901837_OO.doc)
68_Ordinanza_Maruggio.doc	TAR Puglia-Lecce, sez. I, 21 ottobre 2009, ordinanza	Pari opportunità – Nomina Giunta comunale – Norma statutaria che assicura la presenza di Assessori di ambo i sessi – Natura – Precettiva – Vincolo nella nomina – Obbligazione “di risultato” e non “di diligenza” – Accordi politici – Irrilevanti – Rinuncia alla nomina da parte di donne – Irrilevante. La previsione dell'art. 53 dello Statuto del Comune di Maruggio appare essere evidentemente caratterizzata dalla natura precettiva e non programmatica. Tale disposizione statutaria impone l'obbligo di assicurare la presenza in Giunta di Assessori di entrambi i sessi, non essendo assolutamente sufficiente un semplice “sforzo” teso a raggiungere un simile risultato; si tratta, pertanto, di una tipica obbligazione “di risultato” e non “di diligenza” che viene ad integrare un vincolo alla scelta degli Assessori e che non può essere derogata dagli accordi politici. L'applicazione della previsione statutaria non trova ostacolo nel fatto che le donne presenti in Consiglio comunale abbiano declinato l'offerta di entrare a far parte della Giunta comunale, per motivi personali; la presenza in Giunta di Assessori di entrambi i sessi può, infatti, essere assicurata anche attraverso il ricorso alla possibilità di nominare esterni al Consiglio comunale prevista dalla normativa e dalla già citata previsione dello Statuto.	Presenza tra i ricorrenti della Consigliera di Parità Regionale effettiva e della Consigliera di Parità Regionale supplente
Sardegna			2 TAR
32_Cd2_Sardegna_DEC RETO 2181-2007.pdf (testo completo e ordinato. Si devono rimuovere le ultime due pagine che riportano un comunicato stampa dell'Ufficio della Consigliera di Parità)	TAR Sardegna, Decreto 29 novembre 2007, n. 2181 (rito ex art. 37, comma 4, d.lgs. n. 198/2006)	Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Tutela processuale – Procedimento a cognizione sommaria ex art. 37 – Azione davanti al Trib. Amministrativo Regionale – Ammissibilità – Interventiva decadenza nella impugnazione dell'atto regolamentare – Irrilevanza – Motivi. È ammissibile il richiamo avanti al Trib. Amministrativo Regionale dell'art. 37, comma 4, d.lgs. n. 198/2006, in quanto ad una prima valutazione si ricava che il legislatore, al fine di garantire una rimozione il più possibile immediata di situazione di discriminazione “di carattere collettivo” tra uomo e donna, ha previsto, oltre all'azione disciplinata dal comma 2, art. 37, anche un procedimento a carattere sommario non cautelare, in via d'urgenza, davanti al Trib. Amministrativo Regionale (comma 4), caratterizzato da una particolare celerità e da modalità di decisione più agili (decreto motivato immediatamente esecutivo,	Procedura ex art. 37, azione proposta dalla Consigliera di Parità

		opponibile nel termine di quindici giorni dalla comunicazione davanti alla medesima autorità territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva), che trae giustificazione dal rilievo della situazione soggettiva tutelata. In tale procedimento è infondata l'eccezione di tardività del ricorso nella parte in cui si impugna una norma regolamentare approvata nel 2005 e nota fin dal gennaio 2006. Non rileva infatti la decadenza per mancato rispetto del termine di impugnazione giacché non si tratta di nullità della norma regolamentare ma di disapplicazione di norma regolamentare contraria ad una disposizione di rango superiore.	
32_Cd2_Sardegna_DEC RETO 2181-2007.pdf (testo completo e ordinato. Si devono rimuovere le ultime due pagine che riportano un comunicato stampa dell'Ufficio della Consigliera di Parità)	TAR Sardegna Decreto 29 novembre 2007, n. 2181 (rito ex art. 37, comma 4, d.lgs. n. 198/2006)	Discriminazioni – Discriminazione di genere – Discriminazione indiretta – Elementi costitutivi – Accesso al lavoro – Polizia municipale – Esclusione del part-time – Previsione discriminatoria. Secondo la costante giurisprudenza del giudice ordinario, affinché ricorrano ipotesi di discriminazione indiretta – ai sensi dell'art. 4, l. n. 125/1991, trasfuso nell'art. 25, d.lgs. n. 198/2006 e dell'art. 1, l. n. 903/1977, ora art. 27, d. lgs. n. 198/2006 – occorrono due decisivi elementi: che si riscontri la sussistenza di criteri che pregiudichino i lavoratori di uno dei sessi, e che i criteri medesimi riguardino requisiti “non essenziali” allo svolgimento della prestazione lavorativa. Non sussistendo elementi che possono far considerare come “essenziale” una prestazione lavorativa a tempo pieno per gli agenti di polizia municipale, si deve ritenere che la norma del regolamento regionale che configura come requisito per l'accesso all'impiego la rinuncia preventiva al diritto di richiedere l'articolazione del servizio secondo le modalità del part-time vada disapplicata perché in contrasto con le norme che vietano discriminazioni fondate sul sesso nell'accesso al lavoro. La forma del part-time è richiesta infatti in misura significativa dalle donne. Allo stesso modo va riconosciuto carattere discriminatorio alla clausola del bando di gara per la copertura di posti di agente di polizia municipale nella parte in cui esclude la possibilità di ricorso al lavoro a tempo parziale.	Procedura ex art. 37, azione proposta dalla Consigliera di Parità
Sicilia			1 Tribunale
16_Cd5_Sicilia_RG 173-2001 TRIB. ENNA SENTENZA 220205 (leggibile, ma pagina 11 doppia, pagina 5 e 12 barare il cognome Ragona)	Trib. Enna, 22 febbraio 2005	Mobbing – Nozione – Elemento oggettivo e psicologico. Deve essere escluso il ricorrere di una fattispecie di mobbing, anche in presenza di comportamenti di per se biasimevoli ma non in quanto tali illegittimi, in assenza degli elementi costitutivi della fattispecie. In particolare, l'elemento oggettivo del mobbing deve ritenersi escluso là dove non siano provati ripetuti soprusi posti in essere da parte dei superiori e, in particolare, di pratiche dirette a danneggiare il lavoratore e a determinarne l'isolamento all'interno del contesto lavorativo. Non è provato, inoltre, l'elemento psicologico là dove manchi la prova in merito alla sussistenza non solo del dolo generico (<i>animus nocendi</i>), ma anche del dolo specifico di nuocere psicologicamente al lavoratore al fine di emarginarlo dal gruppo e allontanarlo dall'impresa.	Dalla relata di notifica sembra vi sia la presenza in giudizio della Consigliera.
Toscana			14 Tribunali (di cui 1 Penale) 3 Corti

			d'appello
4_CD5_Toscana_RG 238-2008 TRIBUNALE PISA SENTENZA.pdf	Trib. Pisa, 3 marzo 2009	<p>Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Lavoratrice madre – Condotta discriminatoria – Criteri – Licenziamento discriminatorio – Sussistenza – Tutela reale – Applicabilità.</p> <p>Una volta che siano emersi in giudizio numerosi e univoci dati di fatto relativi allo svolgimento del rapporto di lavoro della ricorrente che impongano di qualificare come discriminatorio, per ragione di sesso, l'intero trattamento datoriale culminato nel licenziamento della lavoratrice madre, tale licenziamento va ritenuto nullo per motivi discriminatori e dalla nullità dell'atto deriva l'applicazione della tutela reale di cui all'art. 18, l. n. 300/1970, il quale al comma 1 menziona espressamente il caso di nullità del licenziamento con conseguente condanna del datore alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro e al risarcimento del danno, con il pagamento di una indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione oltre accessori e ogni altra conseguenza di legge tra cui il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi allo stesso periodo dal licenziamento alla reintegra ai sensi dell'art. 18, citato, comma 5.</p>	<p>Azione proposta dalla Consigliera di Parità e dalla lavoratrice congiuntamente.</p> <p>Si Consigliera di Parità che agisce congiuntamente con l'interessata ex art. 36, avendo facoltà di ricorrere al giudice del lavoro su delega dell'interessata ovvero di intervenire nei giudizi proposti dall'interessata.</p>
4_CD5_Toscana_RG 238-2008 TRIBUNALE PISA SENTENZA.pdf	Trib. Pisa, 3 marzo 2009	<p>Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Diritto al risarcimento del danno non patrimoniale – Presupposti – Quantificazione – Criteri – Prova.</p> <p>Sussiste il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale subito dalla lavoratrice per essere stata oggetto di condotta discriminatoria (per ragione di genere e segnatamente riconducibile alla situazione di maternità, n.d.r.). Secondo la nuova nozione unitaria introdotta dalle Sezioni Unite con la sentenza n. 26972/2008, il danno non patrimoniale è categoria ampia ed omnicomprensiva da riferire a lesioni di diritti di rilievo costituzionale nella cui liquidazione il giudice deve tenere conto di tutti i pregiudizi concretamente patiti, senza duplicazioni inammissibili di voci che impongono di liquidare separatamente danno biologico, morale ed esistenziale. Inoltre, il danno non patrimoniale non discende automaticamente da ogni inadempimento datoriale, e quindi nemmeno dalla accertata discriminazione, richiedendosi comunque in ricorso specifiche allegazioni su natura e caratteri dei pregiudizi di cui si chiede il risarcimento, la cui prova può discendere da presunzioni e la cui valutazione può essere determinata in via equitativa, una volta che sia stata accertata la vicenda lesiva della integrità fisica e della personalità morale del lavoratore in violazione dell'art. 2087 c.c., fino al nucleo, di indubbio rilievo costituzionale, della tutela dei diritti della lavoratrice madre.</p>	<p>Azione proposta dalla Consigliera di Parità e dalla lavoratrice congiuntamente.</p> <p>Si Consigliera di Parità che agisce congiuntamente con l'interessata ex art. 36, avendo facoltà di ricorrere al giudice del lavoro su delega dell'interessata ovvero di intervenire nei giudizi proposti dall'interessata.</p>
5_CD5_Toscana_RG 263-06 TRIBUNALE DI SIENA.pdf	Trib. Siena, decreto, 16 giugno 2006	<p>Discriminazioni – Discriminazione di genere – Lavoro pubblico – Composizione delle commissioni di concorso – Presenza di un terzo dei commissari donne ex art. 57 d.lgs. n. 165/2001 – Ambito di applicazione – Violazione – Sussistenza – Rimedi – Nullità della procedura - Esclusione – Piano di rimozione per il futuro – Sussistenza – Criteri.</p> <p>Costituisce discriminazione di genere il mancato rispetto dei vincoli dettati dall'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 in merito alla composizione delle commissioni di concorso che "salva motivata impossibilità" devono essere composte da donne per almeno un terzo, al fine di garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro. Non applicare tale riserva adducendo il carattere non concorsuale della procedura di conferimento di incarichi dirigenziali (nel caso di specie del settore sanitario), significa non voler cogliere la portata sostanziale dell'azione positiva di cui trattasi svuotando il principio di tutela ad essa sotteso. La cessazione del comportamento pregiudizievole e l'adozione di ogni altro provvedimento idoneo alla rimozione</p>	<p>Procedura ex art. 38 d.lgs. n. 198/2006. Azione anche della Consigliera di Parità.</p>

		degli effetti della discriminazione accertata, deve essere proiettata essenzialmente in futuro. Pertanto, piuttosto che dichiarare la nullità della procedura contestata è opportuno ordinare la definizione di un piano di rimozione delle discriminazioni, a mezzo di un'interpretazione estensiva della previsione di cui all'art. 57 del citato decreto.	
6_CD5_Toscana_RG 334 TRIBUNALE SIENA SENTENZA 150307.pdf	Trib. Siena, 15 marzo 2007	Discriminazione di genere – Riserva in materia di composizione delle commissioni di concorso – Violazione – Nullità della procedura – Esclusione - Azione positiva – Rilievo collettivo della vicenda processuale – Piani di rimozione della discriminazione – Sussistenza. Nell'ambito di una procedura concorsuale il cui esito è rimesso al giudizio di una commissione composta in violazione delle disposizioni di cui all'art. 57 del d.lgs. n. 157/2001, il disvalore discriminatorio accertato non consiste nell'operato della commissione medesima (nel caso di specie nella attribuzione di un incarico dirigenziale nel settore della sanità) che potrebbe essere stato in assoluto il più corretto, quanto nella mera circostanza che di quella commissione non facesse parte almeno una donna. La rilevanza collettiva della discriminazione di genere attuata in simile ipotesi, esalta la centralità della predisposizione di un idoneo piano di rimozione della discriminazione accertata, in quanto sanzione peculiare commisurata al carattere collettivo dell'illecito discriminatorio. Non può essere accolta, pertanto, l'opposizione proposta dalla Consigliera di Parità, circa il mancato annullamento della procedura adottata in violazione della suddetta norma, dovendosi offrire piuttosto una interpretazione sostanziale e sistematica, se si vuole evolutiva, di una norma di azione positiva che può e deve essere inserita nella direttrice interpretativa dell'art. 51 Cost., come modificato dalla l.cost. n. 3/2001.	Si Consigliera
17_CD1_A_Ordinanza TRIB.FIRENZE 446- 2007 (riordinare pagine della scansione)	Trib. Firenze, ordinanza, 22 marzo 2007	Maternità/Famiglia – Lavoratrice madre/ Lavoratore padre – Orario di lavoro – Lavoro notturno – Esonero per il genitore affidatario in via esclusiva – Nozione di 'unico genitore affidatario'. Con riferimento alla disposizione di cui all'art. 53, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 151/2001, nella disposizione in base alla quale non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni, il termine 'unico' può essere interpretato come relativo alla situazione di fatto in cui uno solo dei genitori si trovi ad accudire il figlio minore, atteso che la formulazione attuale della disposizione riprende l'art. 5, comma 2, della l. n. 903/1977 la quale era stata emanata vigente il precedente testo dell'art. 155 c.c. che prevedeva come ipotesi ordinaria l'affidamento del figlio minore ad uno solo dei genitori (nel caso di specie il sede di reclamo cautelare è stata ritenuta la sussistenza del <i>sumus boni iuris</i> con riferimento alla domanda del padre lavoratore in affidamento congiunto del figlio minore, disattesa dal datore, di essere comunque esonerato dal lavoro notturno nei giorni, predeterminati dal decreto del Tribunale per i minorenni, in cui il figlio è affidato esclusivamente alle sue cure).	Giudizio cautelare (fase di reclamo)
17_CD1_A_Ordinanza TRIB.FIRENZE 446- 2007 (riordinare pagine della scansione)	Trib. Firenze, ordinanza, 22 marzo 2007	Discriminazioni – Discriminazioni di genere - Consigliera di Parità – Intervento <i>ad adiuvandum</i> – Fattispecie non discriminatoria – Inammissibilità – Fattispecie relativa alla tutela della maternità – Irrilevanza. È inammissibile l'intervento <i>ad adiuvandum</i> della Consigliera di Parità là dove non venga dedotto un comportamento di carattere discriminatorio. È irrilevante il fatto che la condotta controversa del datore di lavoro riguardi una disciplina a tutela della maternità/genitorialità (nel caso di specie è stato ritenuto inammissibile l'intervento della Consigliera Provinciale di Parità con riferimento alla richiesta disattesa di esonero dal lavoro notturno da parte del genitore padre atteso che la condotta del datore di lavoro prescinde dal fatto che la richiesta provenga dal padre piuttosto che dalla madre del minore).	Giudizio cautelare (fase di reclamo)
20_CD1_D_Sentenza TRIB. FIRENZE 07- 2926.pdf	Trib. Firenze, I sez. penale, 10 dicembre 2007	Discriminazioni – Divieto di discriminazioni su lavoro – Violazione - Reato – Successione di leggi penali nel tempo – Abolizione della fattispecie penale – Esclusione.	

		La abrogazione operata dal d.lgs. n. 198/2006 degli artt. 1 e 16 della l. n. 903/1977, che rispettivamente individuano la fattispecie e la sanzione (ammenda da euro 103 a euro 516) per il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma, o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale anche se attuata in modo indiretto attraverso meccanismi di preselezione, non comporta il venir meno della norma penale perché i contenuti degli artt. richiamati sono stati trasfusi negli artt. 27 e 41 del citato d.lgs. n. 98/2006.	
20_CD1_D_Sentenza TRIB. FIRENZE 07-2926.pdf	Trib. Firenze, I sez. penale, 10 dicembre 2007	Discriminazioni – Divieto di discriminazione per le agenzie per il lavoro – Violazione – Reato – Natura – Soggetto attivo. L'art. 10 del d.lgs. n. 276/2003 concerne soltanto la specifica attività svolta dalle agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti previsti dallo stesso decreto legislativo. Sulla base del d.lgs. n. 276/2003, inoltre, le agenzie per il lavoro sono quelle che svolgono le varie attività elencate dall'art. 4 dello stesso decreto tra cui è compresa la intermediazione e la ricerca e selezione del personale. Si tratta in questo caso di reato proprio che può essere commesso solo dai soggetti titolari di agenzie per il lavoro. Si concretizza quindi l'ipotesi di reato allorché la condotta discriminatoria sanzionata sia posta in essere da chi esercita l'attività di agenzia per il lavoro anche se prima della necessaria autorizzazione.	
20_CD1_D_Sentenza TRIB. FIRENZE 07-2926.pdf	Trib. Firenze, I sez. penale, 10 dicembre 2007	Consigliera di Parità – Accertamento del reato avente ad oggetto una condotta discriminatoria – Danno morale – Sussistenza – Motivi. La Consigliera di Parità è un soggetto a cui le disposizioni di cui agli artt. 1 e 3 del d.lgs. n. 196/2000, attualmente trasfuse nel d.lgs. n. 198/2006, attribuiscono la funzione istituzionale di promuovere e controllare l'applicazione dei principi di parità tra donna e uomo in materia di lavoro e nell'esercizio di detta funzione è anche pubblico ufficiale. Un fatto discriminatorio che costituisce reato frustra lo scopo istituzionale perseguito dalla Consigliera e si risolve in un danno morale.	
21_CD1_E_Sentenza TRIB. FIRENZE 1121-2008.pdf (riordinare pagine)	Trib. Firenze, decreto, 19 maggio 2008	Discriminazioni – Raggiungimento dell'età pensionabile – Opzione per la permanenza al lavoro fino al raggiungimento del limite di età pensionabile previsto per il lavoratore – Limite derivante dall'esercizio dell'opzione tramite comunicazione al datore di lavoro almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione – Incostituzionalità – Inapplicabilità – Licenziamento della lavoratrice per il raggiungimento dell'età pensionabile – Licenziamento discriminatorio – Sussistenza – Diritto alle reintegrazioni nel posto di lavoro – Sussistenza – Indennità dovuta alla lavoratrice – Misura. L'art. 30, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006 ripropone testualmente la disposizione di cui all'art. 4, comma 1 della l. n. 903/1977 dichiarato incostituzionalmente illegittimo con sentenza n. 498/1988 nella parte in cui subordinava il diritto delle lavoratrici, in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia, di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, all'esercizio di una opzione in tal senso da comunicare al datore di lavoro non oltre la data di maturazione dei predetti requisiti. Rilevata la ripetizione testuale della disposizione di cui all'art. 4 già dichiarato parzialmente incostituzionale e l'assenza di un adeguamento del nuovo precetto normativo ai canoni di costituzionalità individuati dalla Corte Costituzionale, appare tuttavia legittima una interpretazione costituzionalmente orientata della disposizione in esame tale per cui è disapplicata la condizione in esame all'esercizio del diritto.	Procedimento ex art. 38, d.lgs. n. 198/2006
22_CD1_F_Sentenza TRIB. FIRENZE 1501-2005.pdf	Trib. Firenze, 16 novembre 2005	Maternità/Famiglia – Lavoratrice madre - Dimissioni in periodo di gravidanza – Convalida avanti al servizio ispettivo – Incostituzionalità della relativa disposizione per eccesso di delega – Manifesta infondatezza.	

		È manifestamente infondata la questione di illegittimità costituzionale dell'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 51/2001 per contrasto con gli artt. 76 e 77 Cost. nella parte in cui tale disposizione avrebbe ecceduto i limiti della delega di cui all'art. 15 della l. n. 53/2000. L'estensione dell'istituto della convalida, precedentemente previsto esclusivamente per il periodo di puerperio e fino ad un anno di età del bambino, al periodo di gravidanza, benché non contemplato dalla legislazione previgente oggetto del riordino secondo i criteri della delega, trova infatti razionale giustificazione nel criterio cardine espresso dal citato art. 15 di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità: la mancata estensione della convalida alla gravidanza, infatti, sarebbe risultata del tutto incoerente avuto riguardo alla <i>ratio</i> di tutela sottesa alla normativa che si pone con riferimento al periodo di gravidanza come ancor più necessaria.	
22_CD1_F_Sentenza TRIB.FIRENZE 1501-2005.pdf	Trib. Firenze, 16 novembre 2005	Maternità/Famiglia – Lavoratrice madre – Dimissioni in periodo di gravidanza – Mancata convalida avanti al servizio ispettivo – Inefficacia – Conseguenze. Posto che l'art. 55, comma 4, d.lgs. n. 151/2001 dispone che la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio condizionando alla suddetta convalida la risoluzione del rapporto, nel caso in cui tale convalida non intervenga, le dimissioni presentare devono essere ritenute inefficaci di modo che il rapporto di lavoro prosegua con conseguente diritto della lavoratrice alle retribuzioni maturate dall'offerta della prestazione fino alle riammissione nel posto di lavoro oltre rivalutazione monetaria e interessi legali sul capitale lordo via via rivalutato in base agli indici Istat dalla data di maturazione di singoli crediti al soddisfatto.	
23_Cd5_Toscana_RG 2073-2002 TRIBUNALE DI FIRENZE SENTENZA 020505.pdf	Trib. Firenze, 2 maggio 2005	Maternità/Famiglia – Lavoratrice madre – Dimissioni in periodo di gravidanza – Mancata convalida avanti al servizio ispettivo – Inefficacia – Conseguenze. L'art. 55, comma 4, d.lgs. n. 151/2001, che condiziona la risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni presentate dalla lavoratrice gestante alla convalida del servizio ispettivo competente, ha contenuto ricognitivo di una previsione normativa già presente nella legislazione. Tale assunto è conforme al canone ermeneutico secondo cui va privilegiata l'opzione interpretativa conforme ai principi costituzionali, poiché, ove si ritenesse l'esclusione della convalida delle dimissioni nel periodo di gravidanza, sarebbe ravvisabile un contrasto con gli artt. 3 e 31 Cost., non sussistendo ragionevole giustificazione per differenziare la tutela nel periodo di gravidanza da quella nel periodo di puerperio e, successivamente, del primo anno di maternità. Va quindi ritenuta l'inefficacia delle dimissioni della lavoratrice gestante in difetto di convalida del servizio ispettivo competente. Ne consegue la persistenza del rapporto di lavoro, con diritto della lavoratrice alle retribuzioni maturate, sulla base del livello di inquadramento assegnatole, oltre, ex art. 429 c.p.c., rivalutazione monetaria e interessi legali sul capitale lordo via via rivalutato in base agli indici Istat, dalla maturazione delle singole voci di credito al saldo.	
47_Cd3_Toscana_Firenze_TRIB PRATO-2007-SENT 263.pdf (testo completo e ordinato.)	Tribunale Prato, 10 ottobre 2007 (sottoscrizione), n. 263	Discriminazioni – Discriminazioni per ragioni di sesso – Maternità – Periodi di astensione facoltativa – Natura dell'assenza – Involontaria – Avanzamento automatico di carriera – Computo anzianità – Esclusione periodi di astensione per maternità – Illegittima. L'interpretazione dell'art. 18, lett. a, CCNL 1991, Casse di Risparmio, in base alla quale i periodi di astensione facoltativa per maternità (e attualmente i congedi parentali) costituiscono un'assenza volontaria per la quale non è corrisposto integralmente il normale trattamento economico, 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, oltre a palesarsi errata, si pone in contrasto con il disposto dell'art. 7, l. n. 1204/1971, dell'art. 4, l. n. 125/1991 e dell'art. 15, l. n. 300/1970. Tale interpretazione si	Azione collettiva di discriminazione ex art. 4, l. n. 125/2001

		<p>risolve in una penalizzazione delle sole donne, atteso che prima della l. n. 53/2000 – e del d.lgs. n. 151/2001 – l’istituto dell’astensione facoltativa per maternità si rivolgeva solo alle madri, mentre, per i periodi successivi, rapporti informativi evidenziano come fruitrici dei congedi parentali siano ancora in larghissima prevalenza le persone di sesso femminile. Tale interpretazione origina quindi una discriminazione indiretta in ragione del sesso. La determinazione dell’anzianità di servizio deve essere calcolata sulla base del periodo del tempo trascorso alle dipendenze del datore, e non sulla base di quanto percepito dal lavoratore, dunque non assume nessuna rilevanza l’osservazione che i periodi di astensione facoltativa dovrebbero comunque valutarsi nel rispetto del principio del “<i>pro quota</i>”.</p>	
<p>47_Cd3_Toscana_Firenze_TRIB PRATO-2007-SENT 263.pdf (testo completo e ordinato.)</p>	<p>Tribunale Prato, 10 ottobre 2007 (sottoscrizione), n. 263</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazioni per ragioni di sesso – Azione ex art. 4, l. n. 125/1991 – Elemento psicologico dell’agente – Irrilevante – Consigliera di Parità – Legittimazione processuale – Condizione – Oggettiva discriminazione delle donne sul lavoro – Ambito di operatività – Domande a tutela di una singola posizione – Non ammissibili – Domande a tutela della generalità delle lavoratrici – Ammissibili.</p> <p>L’art. 4, l. n. 125/1991, nel definire la discriminazione 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. Nelle ipotesi che concernono un’oggettiva discriminazione delle donne sul luogo di lavoro derivante da prassi aziendale, risulta a pieno titolo l’interesse ad agire della Consigliera di Parità sia “<i>ad adiuvandum</i>” delle lavoratrici ricorrenti, sia in ordine all’azione collettiva proposta in via autonoma dalla stessa. Il combinato disposto dei commi 7, 8 e 9 del citato art. 4 chiariscono 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. Scopo dell’azione esperibile dalla Consigliera di Parità non è quello di reintegrare nelle specifiche posizioni soggettive attive singoli lavoratori, ma quello di ripristinare le condizioni di uguali opportunità tra uomini e donne nel rapporto di lavoro. In sede di richiesta di fissazione dei criteri del piano di rimozione delle discriminazioni accertate, non possono avere ingresso domande volte direttamente alla tutela delle singole e peculiari posizioni.</p>	<p>Azione collettiva di discriminazione ex art. 4, l. n. 125/2001</p>
<p>57_Cd5_Toscana_RG 1643-1999 + RG 199 2000 TRIBUNALE FIRENZE SENTENZE.pdf</p> <p>IL FILE CONTIENE 2 SENTENZE E DEVONO ESSERE RIMOSSE LE PAGINE DA 22 A 30.</p>	<p>Trib. Firenze, 3 dicembre 1999 DA PAG. 1 A PAG. 10</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Consigliera di Parità – Intervento <i>ad adiuvandum</i> – Preclusioni – Tardività dell’intervento – Inammissibilità – Accettazione del contraddittorio da parte delle ulteriori parti processuali – Idoneità a sanare l’intervenuta preclusione – Esclusione – Motivi.</p> <p>L’art. 8, comma 8, l. n. 125/1991, nel prevedere la legittimazione della Consigliera di Parità ad intervenire nel procedimento promosso dalla lavoratrice non modifica la disciplina ordinaria dell’intervento volontario che, nel rito speciale ex art. 409 e ss. c.p.c., prevede che l’intervento del terzo ai sensi dell’art. 105 c.p.c. non può aver luogo oltre il termine stabilito per la costituzione del convenuto (art. 419 c.p.c.). La tardività dell’intervento non può essere sanata dalla accettazione del contraddittorio da parte delle ulteriori parti processuali, posto che nel rito del lavoro la tardività dell’intervento volontario e non ai fini della integrazione necessaria del contraddittorio (art. 419 c.p.c.) non è sanata dalla accettazione del contraddittorio da parte del soggetto contro cui il terzo abbia proposto le sue domande e va rilevata anche d’ufficio per la rilevanza pubblica degli interessi in vista dei quali, nei giudizi assoggettati a detto rito, è posto il divieto di domande nuove. Va del resto rilevato che l’art. 419 c.p.c. nel prevedere il termine per l’intervento volontario del</p>	<p>Consigliera di Parità intervenuta <i>ad adiuvandum</i>. intervento tardivo non sanabile.</p>

		terzo, fa generico riferimento all'art. 105 c.p.c. e quindi a tutte le ipotesi di intervento volontario (principale e litisconsortile o adesivo) da esso previste.	
58_Cd5_Toscana_RG 1643-1999 + RG 199 2000 TRIBUNALE FIRENZE SENTENZE.pdf IL FILE CONTIENE 2 SENTENZE E DEVONO ESSERE RIMOSSE LE PAGINE DA 22 A 30.	Trib. Firenze, 3 dicembre 1999 DA PAG. 1 A PAG. 10	Famiglia/Maternità – Lavoratrice madre – Divieto di licenziamento della lavoratrice in gravidanza – Cessazione del rapporto per estinzione del termine – Differenza – Disciplina speciale relativa agli incarichi per l'insegnamento della religione cattolica – Irrelevanza – Eccezione di incostituzionalità per violazione degli artt. 2, 3, 30, 31, 37 – Manifesta infondatezza – Revoca dell' idoneità all'insegnamento della religione cattolica alla lavoratrice nubile in gravidanza – Conseguenze – Assegnazione ad altro incarico – Esclusione – Motivi. In caso di estinzione dell'incarico annuale di insegnamento della religione cattolica non può parlarsi, neppure ai fini della tutela della maternità, di recesso datoriale che opera oggettivamente e che prescinde dai motivi del recesso stesso. È dunque legittima l'intervenuta estinzione del rapporto di lavoro con l'insegnante di religione alla cessazione del termine annuale dell'incarico e non si riscontrano profili di illegittimità costituzionale per violazione del principio di uguaglianza atteso che la scadenza del termine produce la risoluzione del rapporto anche in presenza dello stato di gravidanza per tutte le categorie di madri e non solo per le madri insegnanti della religione cattolica. Tale constatazione esclude che il venir meno dell'attestazione dell' idoneità all'insegnamento della religione cattolica da parte dell'autorità ecclesiastica competente, pur se riconducibile allo stato di gravidanza, si ponga altresì in contrasto con i principi costituzionali di cui agli artt. 2, 3, 30, 31, 37 Cost. Ove sopravvenga, anche in tale circostanza il venir meno di tale necessaria attestazione, non si configura un diritto della lavoratrice stessa ad essere assegnata ad altri insegnamenti o incarichi poiché è pacifico che il servizio prestato dagli insegnanti di religione non costituisce titolo di accesso ad altri insegnamenti ai quali, comunque, come a qualsiasi altra attività lavorativa nell'ambito della amministrazione, l'insegnante di religione cattolica potrebbe accedere solo con l'osservanza dei principi generali in materia di costituzione del rapporto di pubblico impiego, sia sotto il profilo della sussistenza del posto in organico che dell'assoggettamento alle ordinarie procedure concorsuali, pena la violazione dell'art. 97 Cost.	Consigliera di Parità intervenuta <i>ad adiuvandum</i> . intervento tardivo non sanabile.
59_CD5_Toscana_TRIBU NALE FIRENZE 030700 due provvedimenti.pdf LE PRIME DUE PAGINE SONO DA RIMUOVERE IN QUANTO VERBALE DI UDIENZA. CONTIENE DUE PROVVEDIMENTI	Trib. Firenze, 18 luglio 2000, ordinanza DA PAG. 3 A PAG. 6	Discriminazioni – Discriminazione di genere – Nozione – Molestie per ragioni di sesso – Applicabilità – Consigliera di Parità – Legittimazione ad agire – Sussistenza. Ai sensi degli artt. 4 e 8, l. n. 125/1991, la Consigliera di Parità ha facoltà di promuovere azioni di accertamento di comportamenti discriminatori collettivi, ovvero, su delega della lavoratrice interessata o intervenendo nel giudizio da questa proposto, di agire in relazione a comportamenti discriminatori individuali; ove la lavoratrice prospetti di essere stata discriminata dal datore di lavoro che avrebbe ommesso di adottare gli opportuni provvedimenti nei confronti del dipendente di sesso maschile che, secondo la tesi attrice, l'aveva ripetutamente infastidita e sottoposta ad attenzioni moleste, di fatto favorendolo, va riscontrata la legittimazione ad agire della Consigliera di Parità, posto, del resto, che le c.d. molestie sessuali in quanto tali possono assumere connotati di discriminatori in ragione del sesso.	Consigliera di Parità intervenuta <i>ad adiuvandum</i> . Procedimento cautelare ex art. 700.
59_CD5_Toscana_TRIBU NALE FIRENZE 030700 due provvedimenti.pdf LE PRIME DUE PAGINE SONO DA RIMUOVERE IN QUANTO VERBALE DI UDIENZA. CONTIENE DUE	Trib. Firenze, 18 luglio 2000, ordinanza DA PAG. 3 A PAG. 6	Discriminazioni – Discriminazione di genere – Molestie in ragione del sesso – Valutazione degli elementi di prova – Criteri – Tutela cautelare – Fumus boni iuris – Periculum in mora – Criteri. In caso di molestie sessuali elementi oggettivi di conferma, tali da fondare il <i>fumus boni iuris</i> , possono essere ricavati dalla circostanza che soggetti estranei all'episodio denunciato ne abbiano avuto percezione. Il <i>periculum in mora</i> può trovare conferma nella documentazione medica che accerta una sindrome ansioso-depressiva riconducibile alla realtà lavorativa.	Consigliera di Parità intervenuta <i>ad adiuvandum</i> . Procedimento cautelare ex art. 700.

PROVVEDIMENTI			
60_CD5_Toscana_TRIBU NALE FIRENZE 030700 due provvedimenti.pdf FILE PRECEDENTE	Trib. Firenze, 12 settembre 2000, ordinanza (giudizio di reclamo dell'ordinanza di cui sopra) DA PAG. 7 A PAG. 10	Discriminazioni – Discriminazione di genere – Molestie in ragione del sesso – Valutazione degli elementi di prova – Criteri – Tutela cautelare – Fumus boni iuris – Periculum in mora – Criteri. In episodi di molestie a sfondo sessuale, la ricostruzione dell'accaduto, anche in un'ottica non penalistica e ai fini della tutela cautelare con riferimento al requisito del <i>fumus boni iuris</i> , muove necessariamente delle dichiarazioni della parte offesa, sull'assunto di esperienza che nella stragrande maggioranza dei casi tali episodi si verificano in assenza di testimoni. Ulteriori conferme possono essere tratte dal comportamento della vittima immediatamente successivo al fatto e alle percezioni che riguardo agli eventi hanno avuto soggetti terzi, segnatamente i colleghi. Con riferimento al requisito del <i>periculum in mora</i> la documentazione medica che attesta una sindrome ansiosa depressiva, fa fondatamente dedurre, con un'operazione logica perfettamente legittima, che la stessa malattia derivi da episodi di molestie, di per sé idonei a causare un siffatta conseguenza.	Consigliera di Parità intervenuta <i>ad adiuvandum</i> .
61_Cd5_Toscana_TRIBU NALE FIRENZE RICORSO e ordinanza.pdf RIMUOVERE DA PAG. 1 A PAG. 10 (ATTO DI RICORSO)	Trib. Firenze, ordinanza 17 luglio 2001 PAG. 11	Maternità/Famiglia – Maternità – Dimissioni della lavoratrice madre – Mancata convalida – Disciplina anteriore alla l. n. 151/2001 – Mancata previsione espressa dell'obbligo – Inefficacia delle dimissioni – Fumus boni iuris – Esclusione. Prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 151/2001, non applicabile al caso <i>ratione temporis</i> , nessuna norma di legge (né la l. n. 1024/1971, artt. 2 e 12, né la l. n. 53/2000, art. 10) prevedeva la necessità di convalida per le dimissioni presentate dalla lavoratrice prima della nascita del bambino. Disponeva in tal senso solo il d.P.R. n. 1026/1976, art. 11, il cui carattere regolamentare, solo attuativo della l. n. 1204/1971, presenta tuttavia molti dubbi di legittimità, posto che introduce una disposizione non prevista dalla norma principale.	Azione proposta dalla Consigliera di Parità e dalla lavoratrice congiuntamente.
61_Cd5_Toscana_TRIBU NALE FIRENZE RICORSO e ordinanza.pdf RIMUOVERE DA PAG. 1 A PAG. 10 (ATTO DI RICORSO)	Trib. Firenze, ordinanza 17 luglio 2001 PAG. 11	Maternità/Famiglia – Maternità – Dimissioni della lavoratrice madre – Mancata convalida – Disciplina anteriore alla l. n. 151/2001 – Mancata previsione espressa dell'obbligo – Inefficacia delle dimissioni – Situazione di convivenza con genitori e coniuge lavoratore – Periculum in mora – Esclusione. A fronte di una situazione in cui la lavoratrice madre vive con i genitori e con il coniuge lavoratore che dispone di reddito, sussistendo assistenza economica e psicologica in virtù di tali stretti legami, non emerge l'evidenza di alcun danno imminente e irreparabile nelle more del giudizio ordinario.	Azione proposta dalla Consigliera di Parità e dalla lavoratrice congiuntamente.
58_Cd5_Toscana_RG 1643-1999 + RG 199 2000 TRIBUNALE FIRENZE SENTENZE.pdf FILE PRECEDENTE	C.A. Firenze, 7 novembre 2000, n. 370 (manca data del deposito) DA PAG. 11 A PAG. 21	Famiglia/Maternità – Lavoratrice madre – Divieto di licenziamento della lavoratrice in gravidanza – Cessazione del rapporto per estinzione del termine – Differenza – Disciplina speciale relativa agli incarichi per l'insegnamento della religione cattolica – Irrilevanza – Eccezione di incostituzionalità per violazione degli artt. 2, 3, 30, 31, 37 – Manifesta infondatezza. Non è possibile applicare ad un'insegnante di religione cattolica cui sia stata revocata l'idoneità all'insegnamento a causa dello stato di gravidanza al di fuori del matrimonio, e alla quale di conseguenza non sia stato rinnovato l'incarico annuale di insegnamento, la disciplina di cui all'art. 2, l. n. 1204/1971 in tema di licenziamento nullo; né vi è spazio per sollevare questioni di costituzionalità della disciplina normativa relativa allo <i>status</i> giuridico degli insegnanti di religione.	Consigliera di Parità intervenuta <i>ad adiuvandum</i> . intervento tardivo non sanabile.
24_Cd5_Toscana_RG 639-2006 TRIBUNALE FIRENZE SENTENZA 1124-	C.A. Firenze, 19 settembre 2006	Maternità/Famiglia – Lavoratrice madre – Dimissioni in periodo di gravidanza – Mancata convalida avanti al servizio ispettivo – Inefficacia – Conseguenze. L'estensione dell'istituto della convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice madre, prima previsto solo per il periodo di puerperio e fino ad un anno di età del bambino, al periodo di gravidanza, benché in base ai criteri individuati	

2006.pdf		dalla delega, non costituisce oggetto del riordino della materia di tutela a sostegno della maternità e della paternità, si giustifica in ragione della esigenza di conferire organicità e sistematicità alle norme. Pertanto deve ritenersi manifestamente infondata la questione della illegittimità costituzionale dell'art. 55, comma 4, d.lgs. n. 151/2001 per contrasto con gli artt. 76 e 77 Cost., sollevata in ragione di un presunto eccesso di delega rispetto ai limiti di cui all'art. 15 della l. n. 53/2000. Ai sensi del predetto art. 55, comma 4, d.lgs. n. 151/2001, in mancanza di convalida del servizio ispettivo competente per territorio, la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, deve ritenersi inefficace con conseguente riammissione nel posto di lavoro della lavoratrice e diritto alle retribuzioni maturate oltre rivalutazione ed interessi.	
25_4 - Cd5_Toscana_CORT E APPELLO FIRENZE SENTENZA 301-2008 (leggibile)	C.A. Firenze, 14 marzo 2008	Maternità/Famiglia – Lavoratrice madre – Dimissioni in periodo di gravidanza – Mancata convalida avanti al servizio ispettivo – Illegittimità costituzionale per eccesso di delega – Manifesta infondatezza. La convalida rientra nell'ambito degli interventi volti ad assicurare l'effettività della disciplina di protezione, che comporta anche l'attenzione ad eliminare ogni possibile area di comportamenti fraudolenti o emulativi verso la lavoratrice in gravidanza o puerperio. La questione interpretativa, attiene alla differenza di contenuto tra l'art. 18 l. n. 53/2000 che prevede la convalida da parte del servizio ispettivo della D.P.L., delle dimissioni del lavoratore nel primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, rispetto alla disposizione introdotta dal comma 4, art. 55, d.lgs. n. 151/2001, che ha aggiunto l'inciso "durante il periodo di gravidanza". La disposizione del citato comma 4, trasportata da una fonte di rango secondario ad una di rango primario, diviene del tutto coerente con la disposizione del T.U. e con le finalità ed i criteri direttivi dettati dalla l. n. 53/2000, art. 15. Una tale interpretazione, è conforme inoltre all'orientamento della Corte Costituzionale, sul punto dei rapporti tra legge delega e legge delegata, secondo la quale l'art. 76 Cost., non è di ostacolo all'emanazione di norme che rappresentino coerente sviluppo ed eventuale completamento delle scelte espresse dal legislatore delegante.	
Valle d'Aosta			1 TAR
33_Cd2_Valle Aosta_TAR_SENTENZA-6-2006.pdf (testo completo e ordinato)	TAR Valle D'Aosta, sentenza 6 aprile 2006, n. 46	Lavoro pubblico – Art. 42-bis d.lgs. n. 151/2001 – Domanda di assegnazione temporanea – Soggetti legittimati – Dipendenti Corpo Polizia di Stato – Legittimati. L'art. 42-bis, d.lgs. n. 151/2001, è applicabile al personale dipendente del Corpo di Polizia di Stato, posto che la norma – attraverso il rinvio al comma 2 dell'art. 1 dello stesso d.lgs. – fa riferimento a "tutte le amministrazioni dello Stato", tra le quali certamente è compresa la Polizia dello Stato. Ciò trova conferma nell'art. 9 dello stesso d.lgs. n. 151/2001 che, con riguardo al periodo di gravidanza, pone norme di tutela nei confronti del personale femminile appartenente alla Polizia di Stato, penitenziaria e municipale. Una diversa lettura sarebbe palesemente incostituzionale trattandosi di valori della maternità e dell'infanzia che hanno tutela costituzionale.	
Veneto			11 Tribunali
14_Cd 5_Veneto_TRIBUNALE VERONA 1195-2009 SENTENZA	Trib. Venezia, ordinanza, 10 giugno 2009	Famiglia/Maternità – Lavoratore con persona affetta da disabilità a carico ex l. n. 104/92 – Orario di lavoro – Esonero dal lavoro notturno – Nozione di lavoro notturno - Tutela cautelare – Periculum in mora – Sussistenza. Ai fini delle specifiche tutele previste per i lavoratori che abbiano a carico persone affette da disabilità secondo quanto	Procedimento cautelare ex art. 700 Azione promossa congiuntamente dalla

TRENITALIA (si tratta del Tribunale di Venezia)		previsto dalla legge n. 104/1992 (nel caso di specie il coniuge, n.d.r.), così come per le medesime disposizioni in tema di maternità e paternità, previste dall'art. 53 d.lgs. n. 151/2001, c.d. T.U. maternità, attualmente vigente e non abrogato dal d.lgs. n. 66/2003, nonché dall'art. 11 del citato d.lgs. n. 66/2003, deve intendersi come lavoro notturno il lavoro prestato nella fascia oraria delle 24 alle 6, non essendo condivisibile la diversa tesi secondo cui la nozione di lavoro notturno di cui al richiamato art. 11 deve essere individuata facendo riferimento alle definizioni, contenute nell'art. 11 del d.lgs. n. 66/2003, di periodo notturno (dalle 24 alle 5) e di lavoratore notturno (il lavoratore che svolge tre ore del suo orario normale in periodo notturno). Nel caso di lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della l. n. 104/1992 e successive modificazioni, va dichiarato il diritto del lavoratore a non prestare attività lavorative nella fascia oraria dalle 24 alle 6 con ordine al datore di lavoro di assegnare il lavoratore a turni di lavoro che non implicino la prestazione lavorativa in tale fascia. Ai fini del giudizio cautelare, con riferimento al requisito del <i>periculum in mora</i> , le limitazioni al diritto del ricorrente di prestare assistenza alla persona affetta da disabilità nei termini tutelati dalla legge costituiscono lesione di un diritto fondamentale della personalità difficilmente suscettibile di riparazione di modo che è giustificabile la concessione del provvedimento cautelare.	Consigliera di Parità
34_Cd2_Veneto_VENEZIA_TRIBUNALE_SENTENZA 333-2006.pdf (da pag. 1 a pag. 5 si trova una parte del testo della sentenza n. 333 del 10 aprile 2006 del Trib. Venezia e una parte di un verbale d'udienza; da pag. 5 a pag. 8 si trova il testo di un'ordinanza priva solo della parte iniziale con indicazione delle parti.)	Trib. Venezia, sentenza 10 aprile 2006, n. 333	Discriminazioni – Discriminazione di genere – Tutela processuale – Azione ex art. 4, comma 13, l. n. 125/1991 – Legittimazione processuale – Legittimazione della Consigliera di Parità – Sussistenza – Presupposti – Tutela in via di urgenza – Danno alla persona – Ammissibilità – Effetti di natura economica derivanti dalla discriminazione – Irrilevanza. La tutela cautelare di cui all'art. 4, comma 13, l. n. 125/1991 può essere concessa quando sussistano gravi motivi di urgenza, i quali, stante il tenore della norma invocata (finalizzata ad ottenere la “cessazione del comportamento pregiudizievole” e a “rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate”), vanno ritenuti sussistenti ogni qualvolta si accerti la sussistenza di comportamenti discriminatori in atto. Sussiste la legittimazione delle Consigliere di Parità alla procedura in oggetto in quanto espressamente prevista dall'art. 4, comma 14, l. n. 125/1991 e i presupposti di urgenza sottesi alla finalità antidiscriminatoria della procedura in esame vanno ravvisati ogni qualvolta sia attuata una discriminazione il cui protrarsi nel tempo è <i>in re ipsa</i> fonte di danno alla persona per ciò meritevole di tutela immediata a prescindere dagli effetti di natura economica della detta discriminazione.	
34_Cd2_Veneto_VENEZIA_TRIB._SENTENZA 333-2006.pdf (da pag. 1 a pag. 5 si trova una parte del testo della sentenza n. 333 del 10 aprile 2006 del Trib. Venezia e una parte di un verbale d'udienza; da pag. 5 a pag. 8 si trova il testo di un'ordinanza priva solo della parte iniziale con indicazione delle parti.)	Trib. Venezia, sentenza 10 aprile 2006, n. 333	Discriminazioni – Discriminazione di genere – Contestazione di una norma contenuta in un contratto collettivo – Contraddittorio necessario con le OO.SS. – Esclusione. In caso di discriminazione derivante dalla applicazione di un contratto collettivo, nel caso di specie di natura territoriale, non sussiste un contraddittorio necessario con le OO.SS. firmatarie dell'accordo contrattuale discriminante in quanto il ricorso e il conseguente provvedimento sono diretti a stigmatizzare l'adesione data dalle OO.SS. stesse ad una clausola illegittima.	

<p>34_Cd2_Veneto_VENEZIA_TRIB._SENTENZA_333-2006.pdf (da pag. 1 a pag. 5 si trova una parte del testo della sentenza n. 333 del 10 aprile 2006 del Trib. Venezia e una parte di un verbale d'udienza; da pag. 5 a pag. 8 si trova il testo di un'ordinanza priva solo della parte iniziale con indicazione delle parti.)</p>	<p>Trib. Venezia, sentenza 10 aprile 2006, n. 333</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazione di genere – Norma collettiva - Trattamento economico deteriore rispetto ai lavoratori per il solo fatto di essere madre – Natura discriminatoria – Sussistenza – Autonomia e discrezionalità della parti collettive – Irrilevanza.</p> <p>Nell'ambito del Fondo Unico di amministrazione previsto dal CCNL Comparto Ministeri (2002-2005), con riferimento all'accordo territoriale relativo alla ripartizione del c.d. Fondo di Sede, la autonomia e discrezionalità delle parti collettive e discrezionalità nello stabilire i criteri di ripartizione del fondo non può spingersi fino alla stipula di patti collettivi contrari ai principi costituzionali e legali che vietano la discriminazione contro le donne.</p>	
<p>35_Cd2_Veneto_VENEZIA_TRIB._SENTENZA_333-2006.pdf (da pag. 1 a pag. 5 si trova una parte del testo della sentenza n. 333 del 10 aprile 2006 del Trib. Venezia e una parte di un verbale d'udienza; da pag. 5 a pag. 8 si trova il testo di un'ordinanza priva solo della parte iniziale con indicazione delle parti.)</p>	<p>Trib. Venezia, ordinanza 2 maggio 2005 (rito cautelare)</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazione di genere – Lavoratrici madri – Lavoro pubblico – CCNL Comparto Ministeri (2002-2005) – Fondo Unico di amministrazione e Fondo di Sede – Accordo territoriale tra OO.SS. e Questura di Venezia (3 maggio 2005) – Criteri di distribuzione delle risorse – Quota parte diretta a compensare condizioni generatrici di gravosità – Voce accessoria della retribuzione – Criterio della effettiva presenza – Irrilevanza ai fini della valutazione dell'assenza della causa di maternità (interdizione obbligatoria/congedo di maternità) – Illegittimità – Natura discriminatoria – Sussistenza.</p> <p>Nell'ambito del Fondo Unico di amministrazione previsto dal CCNL Comparto Ministeri (2002-2005) ove dall'accordo territoriale relativo alla ripartizione del c.d. Fondo di Sede si individuò una quota parte delle risorse da destinare, sotto forma di indennità di funzione, ai lavoratori in considerazione delle 'particolari condizioni di lavoro' connesse a specifiche mansioni, di volta in volta individuate in sede di contrattazione decentrata e ritenute meritevoli di compenso ulteriore per il rischio che comportano o per uno specifico disagio, il criterio che accorda rilevanza alle presenze effettive non determina alcuna discriminazione nei confronti delle lavoratrici madri, sia in quanto prevede la esclusione generalizzata del compenso per ogni tipo di assenza, sia in quanto l'emolumento compensa un aspetto specifico dell'attività lavorativa. Diversamente bisogna ritenere nel caso in cui, con riferimento al medesimo Fondo, la parte residua, originariamente destinata, in sede di contrattazione decentrata, a premiare quei dipendenti che avessero effettivamente partecipato a progetti di incremento della produttività del lavoro, sia stata destinata a remunerare, tramite specifica indennità, le "condizioni di generale gravosità del lavoro" che per definizione coinvolgono la totalità dei dipendenti. In questa ipotesi, infatti, l'indennità diviene voce accessoria della retribuzione e il criterio della effettiva presenza, che esclude le lavoratrici che nel periodo di riferimento abbiano usufruito della interdizione anticipata e del periodo di maternità obbligatoria, è illegittimo e dà luogo ad un comportamento discriminatorio per ragioni di genere.</p>	
<p>48_Cd3_Veneto_TRIB</p>	<p>Trib. Padova, 26</p>	<p>Discriminazioni – Discriminazione di genere – Lavoratrici madri – Lavoro pubblico – CCNL</p>	

<p>PADOVA-2007-SENT 762.pdf (testo completo e ordinato.)</p>	<p>ottobre 2007</p>	<p>Comparto Ministeri (2002-2005) – Fondo unico di amministrazione e Fondo di Sede – Accordo territoriale tra OO.SS. e Questura di Venezia (3 maggio 2005) – Criteri di distribuzione delle risorse – Quota parte diretta a compensare condizioni generali di gravosità – Voce accessoria della retribuzione – Criterio della effettiva presenza – Irrilevanza ai fini della valutazione dell'assenza della causa di maternità (interdizione obbligatoria/congedo di maternità) – Illegittimità – Natura discriminatoria – Sussistenza.</p> <p>L'accordo di contrattazione decentrata con cui si prevede che il Fondo istituito dall'art. 31, CCNL del comparto dei Ministeri 2002/2005, diretto in generale alla promozione di miglioramenti della efficienza dei servizi, sia ripartito tra i lavoratori in base alla effettiva presenza in ufficio contrasta con le disposizioni normative gerarchicamente superiori che, a tutela di un interesse di rango costituzionale, come quello della lavoratrice madre, riconoscono nei casi di assenza per aspettativa obbligatoria gli stessi diritti retributivi, anche connessi alle incentivazioni di produttività, dei lavoratori che non si trovano in tale situazione. L'accordo integrativo è allora nullo nella parte in cui esclude dalla ripartizione del Fondo i lavoratori assenti per congedo obbligatorio per maternità o per interdizione anticipata.</p>	
<p>51_CD1_P_Sentenza TRIB.VERONA 487-2006.pdf</p> <p>QUESTO FILE CONTIENE 5 SENTENZE</p>	<p>Trib. Verona, 3 novembre 2006</p> <p>LA SENTENZA è DA PAG. 1 A PAG. 7</p>	<p>Maternità/Famiglia – Divieto di licenziamento per le lavoratrici in gravidanza – Esclusioni - Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova – Stato di gravidanza – Irrilevanza – Conoscenza da parte del lavoratore dello stato di gravidanza – Irrilevanza – Contestata ragione discriminatoria del licenziamento – Onere della prova – Inversione dell'onere – Condizioni.</p> <p>Per espressa disposizione normativa il divieto di licenziamento previsto per le lavoratrici in gravidanza non si applica in caso di esito negativo del periodo di prova; consegue che la legge consente al datore di lavoro di licenziare la lavoratrice in prova anche durante il periodo di gravidanza, indipendentemente dalla conoscenza che egli abbia delle condizioni in cui si trova la dipendente. L'art. 4, comma 6, l. n. 125/1991, prevede che spetta al datore di lavoro l'onere di provare che un determinato atto o comportamento non sia determinato da ragioni discriminatorie; tuttavia tale inversione dell'onere probatorio si verifica a condizione che il lavoratore interessato fornisca elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.</p>	<p>Azione proposta dalla Consigliera di Parità e dalla lavoratrice congiuntamente.</p>
<p>52_CD1_P_Sentenza TRIB.VERONA 487-2006.pdf</p> <p>FILE PRECEDENTE</p>	<p>Trib. Verona, 25 gennaio 2007</p> <p>LA SENTENZA è DA PAG. 8 A PAG. 15</p>	<p>Maternità/Famiglia – Congedo parentale – Fruizione frazionata – Scelta della modalità – Libera – Unico onere per il lavoratore – Preavviso – Computo dei giorni festivi e non lavorativi non rientranti nel periodo di congedo continuato – Esclusione – Ripresa effettiva del lavoro il venerdì o il lunedì – Legittimità – Profili di violazione del principio di uguaglianza – Esclusione – Motivi.</p> <p>I genitori possono fruire del congedo parentale nei limiti quantitativi di legge con le modalità da essi stessi prescelte, sulla base della libera e insindacabile valutazione delle esigenze di cura ed assistenza del bambino e della propria organizzazione familiare. L'unico onere posto a carico del lavoratore è il preavviso al datore con le modalità e nei termini previsti dai CCNL o comunque con un preavviso di almeno 15 giorni. Nel congedo parentale devono essere computati anche i giorni festivi o comunque non lavorativi che ricadono al suo interno. Il fatto che la lavoratrice che fruisce del congedo dal lunedì al giovedì riprenda il lavoro il venerdì impedisce di computare il sabato e la domenica come giorni compresi nel congedo parentale. "Frazionato" significa che tra un periodo di congedo e un altro ci deve essere l'effettiva ripresa del lavoro e, dato che tale ripresa avveniva effettivamente nel giorno del venerdì, non si può dire che il congedo era goduto in modo continuato invece che frazionato. La medesima considerazione vale nel caso in cui il giorno di ripresa del lavoro sia individuato nel lunedì. La disciplina del congedo parentale così interpretata non viola il principio di uguaglianza poiché non introduce una irragionevole differenziazione nella disciplina di situazioni simili. Il diverso computo delle giornate di</p>	<p>Azione proposta dalla Consigliera di Parità e dalla lavoratrice congiuntamente.</p>

		sabato e domenica per quanto riguarda i lavoratori rientrati il venerdì non determina infatti alcun danno per gli altri lavoratori che hanno scelto diverse modalità di fruizione del congedo.	
53_CD1_P_Sentenza TRIB.VERONA 487- 2006.pdf FILE PRECEDENTE	Trib. Verona, 26 marzo 2008 LA SENTENZA è DA PAG. 16 A PAG. 20	Maternità/Famiglia – Congedo di maternità – Computo dei periodi di congedo nell'anzianità di servizio – Computo dei periodi di congedo per la progressione in carriera – Esclusioni – Criteri – Distribuzione contrattuale che lega la corresponsione di un emolumento alla mera presenza sul luogo di lavoro – Esclusione delle lavoratrici in congedo per maternità – Contrarietà alla disciplina antidiscriminatoria – Sussistenza. Nel quadro dell'art. 37 Cost. che introduce il principio della parità di trattamento, la legislazione successiva ha introdotto alcune misure volte non solo a reprimere atteggiamenti discriminatori, ma addirittura a prevenirne l'attuazione rendendo incisiva la tutela della lavoratrice. Tale particolare attenzione al tema del lavoro femminile è accentuata nella prospettiva della gravidanza e della maternità. In tale cornice di rafforzata tutela va letta la disposizione di cui all'art. 22, comma 3, d.lgs. n. 151/2001, secondo cui i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, e la previsione del successivo comma 4, in base alla quale tali periodi rilevano anche ai fini della progressione in carriera "quando i CCNL non richiedano a tale scopo particolari requisiti". <i>Ratio</i> della norma è quella di ammettere una differenza di trattamento solo quando questa poggi su requisiti ben individuati e selettivi. Ove la diversità sia connessa alla realizzazione di determinati progetti o all'espletamento di determinati incarichi, può giustificare l'esclusione della lavoratrice in maternità dalla distribuzione del relativo emolumento. Diversamente si deve ragionare quando l'emolumento presupponga un dato del tutto generico quale la mera presenza attestata dalla timbratura del cartellino. Se l'obiettivo della previsione contrattuale è quello di limitare le assenze per permessi o altro al minimo essenziale, le assenze obbligatorie per maternità, proprio per il carattere necessitato e per la tutela apprestata dall'ordinamento alle lavoratrici madri devono essere parificate alla presenza. In caso contrario la norma contrattuale è in contrasto con la normativa antidiscriminatoria a tutela della maternità.	Azione proposta dalla Consigliera di Parità e dalla lavoratrice congiuntamente.
54_CD1_P_Sentenza TRIB.VERONA 487- 2006.pdf FILE PRECEDENTE	Trib. Verona, 17 luglio 2007 LA SENTENZA è DA PAG. 21 A PAG. 24	Maternità/Famiglia – Tutela della maternità – Indennità di maternità – Condizioni – Ratio – Cessazione/sospensione del rapporto di lavoro intervenuta oltre i 60 gg. dall'inizio del congedo di maternità – Esclusione. L'indennità di maternità è corrisposta a tutte le lavoratrici madri il cui rapporto di lavoro sia in corso e, in casi tassativamente determinati alle lavoratrici madri il cui rapporto di lavoro sia cessato o sospeso. La <i>ratio</i> è quella di impedire che una donna, poiché in gravidanza, debba rinunciare alla retribuzione, tutela che si allenta se il soggetto tutelato sarebbe comunque comunque privo di retribuzione. Non viene tutelata la gravidanza in sé e per sé, ma solo l'alternativa tra gravidanza e retribuzione. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.	Azione proposta dalla Consigliera di Parità e dalla lavoratrice congiuntamente.
55_CD1_P_Sentenza TRIB.VERONA 487- 2006.pdf FILE PRECEDENTE	Trib. Verona, 4 luglio 2006 LA SENTENZA è DA PAG. 25 A PAG. 31. MANCA LA PARTE INIZIALE. (INDICAZIONE PARTI E CONCLUSIONI)	Maternità/Famiglia – Congedo parentale – Fruizione frazionata – Scelta della modalità – Libera – Unico onere per il lavoratore – Preavviso – Computo dei giorni festivi e non lavorativi non rientranti nel periodo di congedo continuato – Esclusione – Ripresa effettiva del lavoro il venerdì o il lunedì – Legittimità – Profili di violazione del principio di uguaglianza – Esclusione - Motivi. I genitori possono fruire del congedo parentale nei limiti quantitativi di legge con le modalità da essi stessi prescelte, sulla base della libera e insindacabile valutazione delle esigenze di cura ed assistenza del bambino e della propria organizzazione familiare. L'unico onere posto a carico del lavoratore è il preavviso al datore con le modalità e nei termini previsti dai CCNL o comunque con un preavviso di almeno 15 giorni. Nel congedo parentale devono essere computati anche i giorni	Azione proposta dalla Consigliera di Parità e dalla lavoratrice congiuntamente.

	PARTI). SENTENZA TESTUALMENTE IDENTICA A Trib. Verona, 13 ottobre 2006, n. 467.	festivi o comunque non lavorativi che ricadono al suo interno. Il fatto che la lavoratrice che fruisce del congedo dal lunedì al giovedì riprenda il lavoro il venerdì impedisce di computare il sabato e la domenica come giorni compresi nel congedo parentale. "Frazionato" significa che tra un periodo di congedo e un altro ci deve essere l'effettiva ripresa del lavoro e, dato che tale ripresa avveniva effettivamente nel giorno del venerdì, non si può dire che il congedo era goduto in modo continuato invece che frazionato. Lo stesso se il giorno di ripresa del lavoro è il lunedì. L'interpretazione appena formulata della normativa sul congedo parentale non viola il principio di uguaglianza poiché non introduce una irragionevole differenziazione nella disciplina di situazioni simili. Il diverso computo delle giornate di sabato e domenica per quanto riguarda i lavoratori rientrati il venerdì non comporta alcun danno per gli altri lavoratori che hanno scelto diverse modalità di fruizione del congedo.	
62_Cd5_Veneto_TRIB. PADOVA ORDINANZA + SENTENZA.pdf Rimuovere da pagina 1 a 2 e da 6 a 7	Trib. Padova, ordinanza 6 aprile 2007 Pag. 3 - 5	Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Pubblico Impiego – Art. 38, d.lgs. n. 198/2006 – Competenza per territorio – Criteri – Giudizio sommario – Giudizio di opposizione – Differenza – Discriminazione derivante da una norma della contrattazione decentrata – Giudizio sommario – Giudice del luogo dove il contratto è stato stipulato. Nel procedimento sommario ex art. 38, d.lgs. n. 198/2006, il ricorso avverso il comportamento discriminatorio deve essere proposto avanti al giudice del lavoro del luogo dove è avvenuto il comportamento illegittimo. L'art. 413 c.p.c. e i relativi criteri attributivi della competenza nel rito del lavoro è richiamato solo dal comma 3 del citato articolo 38, di modo che trova applicazione con riferimento al solo giudizio di opposizione avverso al decreto emesso all'esito del provvedimento sommario. Ne deriva che essendo diversi i criteri attributivi della competenza possono essere diversi i Fori competenti nei due procedimenti. Nel giudizio sommario ove in base alla prospettazione della domanda il comportamento lesivo del diritto azionato sia derivato da una pattuizione della contrattazione decentrata, il luogo in cui è avvenuto il comportamento discriminatorio deve essere individuato in quello nel quale è stato stipulato l'accordo.	Azione proposta su delega della lavoratrice dalla Consigliera di Parità
63_Cd5_Veneto_TRIB. ROVIGO RICOESO e provvedimento.pdf RIMUOVERE DA PAG. 1 A PAG. 14 IL RICORSO.	Trib. Rovigo, ordinanza 16 gennaio 2009 DA PAG. 15 A PAG. 20 (si tratta di un'azione proposta ex art. 38, Codice pari opportunità e ex art. 700 c.p.c.)	Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Art. 38, d.lgs. n. 198/2006 – Consigliera di Parità – Legittimazione ad agire – Legittimazione congiunta con il lavoratore – Esclusione – Alternativa – Sussistenza – Azione proposta direttamente dal lavoratore – Legittimazione della Consigliera – Esclusione. Il dettato normativo di cui all'art. 38, d.lgs. n. 198/2006, è chiarissimo nello stabilire che all'azione di cui all'articolo stesso sono legittimati in alternativa il lavoratore vittima delle discriminazioni ovvero, su delega dello stesso, le associazioni rappresentative ivi indicate ovvero il Consigliere di Parità provinciale (o regionale, r.d.r). Si tratta di una legittimazione attiva alternativa.	Azione proposta dalla Consigliera di Parità e dalla lavoratrice congiuntamente: dichiarato il difetto di legittimazione attiva della Consigliera perché, ai sensi dell'art. 38, d.lgs. n. 198/2006, la legittimazione della stessa è alternativa a quella della lavoratrice
63_Cd5_Veneto_TRIB. ROVIGO RICOESO e provvedimento.pdf RIMUOVERE DA PAG. 1 A PAG. 14 IL RICORSO.	Trib. Rovigo, ordinanza 16 gennaio 2009 DA PAG. 15 A PAG. 20 (si tratta di un'azione proposta ex art. 38, Codice pari opportunità e ex art. 700 c.p.c.)	Discriminazioni – Discriminazioni di genere – Art. 40, d.lgs. n. 198/2006 – Onere della prova – Onere a carico del convenuto – Presupposti – Elementi di fatto idonei a fondare la presunzione sull'esistenza della discriminazione – Precedente condotta del convenuto – Irrilevanza. In ordine al regime probatorio vigente in cause in cui si lamentano condotte discriminatorie in danno dei lavoratori a motivo del loro sesso, l'art. 40 del d.lgs. n. 198/2006 pone l'onere della prova dell'insussistenza della discriminazione a carico del convenuto, ma quando il ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione sull'esistenza di atti discriminatori in ragione del sesso. Ai fini della qualificazione della condotta del datore di lavoro come discriminatoria verso la lavoratrice non può assumere rilevanza il fatto che diversi anni prima il datore avesse concesso alla lavoratrice la trasformazione contrattuale ora negata, essendo diverse le circostanze di fatto.	

