Agenzia Antidiscriminazione

SENTENZA DELLA CORTE DI APPELLO DI TORINO DEL 13 APRILE 2022

Sentenza della Corte di Appello di Torino del 13 aprile 2022: la condotta del datore di lavoro volta a decurtare dal premio di risultato i permessi di cui all'art. 33 della l.n. 104/1992 costituisce una discriminazione diretta poiché pone in una situazione di sfavore i lavoratori con disabilità e/o il familiare che assiste la persona con disabilità.

Con la Sentenza in commento la Corte d'Appello di Torino ha accertato la condotta discriminatoria posta in essere da una società che non considerava i permessi previsti dall'art. 33 della l.n. 104/1992 al pari della effettiva presenza in servizio del lavoratore con disabilità e/o dei familiari tenuti all'assistenza della persona con disabilità, nella determinazione del premio di risultato.

Quindi, i lavoratori chiedevano di accertare che i permessi fruiti ai sensi dell'art. 33 della l.n. 104 del 1992 fossero considerati al pari dell'effettiva presenza in servizio al fine del computo del premio di risultato.

In particolare, secondo l'accordo sindacale di riferimento risultavano equiparate alla presenza in servizio soltanto le assenze per la donazione del sangue ed i permessi sindacali i quali, a parere del giudice di primo grado, risultavano giustificati poiché erano diretti a soddisfare interessi di una pluralità di persone (c.d. "dimensione collettiva"). Tale requisito collettivo, invece, secondo il giudice di primo grado non era riscontrabile nella fruizione dei permessi previsti dalla l.n. 104 del 1992.

Pertanto, il Tribunale di primo grado rigettava la domanda, rilevando che il premio di risultato "*costituisce un trattamento economico aggiuntivo, finalizzato a contrastare e disincentivare l'assenteismo*", per cui non sussisteva una discriminazione basata sulla disabilità, posto che i lavoratori che si assentavano per i permessi di cui alla l.n. 104 del 1992 venivano considerati al pari dei colleghi assenti per altra causa (malattia o infortunio).

La Corte di Appello, invece, accoglieva l'appello proposto dai lavoratori precisando che la condotta della società volta a decurtare dal premio di risultato i permessi di cui alla l.n. 104/1992 costituisce una discriminazione diretta poiché pone in una situazione di sfavore i lavoratori con disabilità e/o il familiare che assiste la persona con disabilità, per il solo fatto della disabilità connessa alla loro assenza.

A parere della Corte, la condotta posta in essere dalla società non poteva essere giustificata dal confronto con i lavoratori assenti per malattia o infortunio (anch'essi

Via Latina, 20 – 00179 Roma
www.anffas.net - nazionale@anffas.net - nazionale@pec.anffas.net
Tel. 06.3611524 / 06.3212391 – Cell. 3440236482 – Fax. 06.3212383

esclusi) considerando che il lavoratore "*disabile è esposto al rischio ulteriore di assenze dovute a malattie collegate alla sua disabilità*".

Pertanto, con la Sentenza in commento la Corte di Appello accertava che la condotta posta in essere dalla società "*penalizza gli appellati che per sé o per i familiari disabili usufruiscono dei permessi ex art. 33 L 104/1992, rispetto a tutti gli altri lavoratori, e che ciò determina una discriminazione diretta fondata sulla situazione di handicap*".

Inoltre, nella Sentenza in commento la Corte di Appello, richiamando la Sentenza Coleman, ribadisce che "*è vietato discriminare non solo i disabili, ma è vietato discriminare chiunque a motivo della disabilità, quindi, anche persone non disabili, ma che possono essere discriminate a motivo della disabilità del soggetto che assistono, con il limite che le persone non disabili possono essere protette solo se si trovano in stretto rapporto con il disabile* (…). *Il trattamento meno favorevole del lavoratore abile, rispetto ad altro lavoratore in situazione analoga, per motivi connessi alla disabilità del familiare che il lavoratore assiste, costituisce all'evidenza un vulnus alla tutela garantita alla disabilità*".

***Commento a cura dell'Agenzia Nazionale Anffas Antidiscriminazione*