

Discriminazione di genere e licenziamento collettivo nullo per esclusione della manodopera femminile dalla formazione di carrelista

di M. Salvagni - 26 Febbraio 2024

1. Il fenomeno discriminatorio. Brevi cenni.

Preliminarmente, occorre evidenziare che nel caso di specie il giudice ha dichiarato nullo il licenziamento collettivo, in quanto discriminatorio, poiché alle lavoratrici, che svolgevano le medesime mansioni dei prestatori uomini nell'ambito dello stesso reparto oggetto di riduzione del personale, non era stato consentito di accedere alla formazione per ottenere il patentino di carrelli elevatori. Tale corso, invece, era stato riservato ai soli operatori di sesso maschile, configurandosi in tal modo una discriminazione di genere. Questi ultimi, peraltro, erano stati avvantaggiati con l'assegnazione di un punteggio maggiore nei criteri previsti dalla procedura collettiva, circostanza questa che aveva consentito loro di non essere licenziati.

Pertanto, visto che la discriminazione rappresenta il tema centrale della presente vicenda, appare opportuno evidenziare, sin da subito, quali sono gli elementi principali che caratterizzano il caso di specie.

In merito si evidenzia che, ai fini della dimostrazione di un evento discriminatorio, occorre utilizzare un criterio di tipo comparativo, oppure è necessario provare che un soggetto subisca un provvedimento (negativo) in ragione di certe caratteristiche che la legge intende, invece, proteggere. In tema di discriminazione l'elenco delle ipotesi in cui essa può ricorrere non potrà mai essere tassativo, si tratta di una vera e propria fattispecie "aperta", come dimostra anche il caso in commento. La classificazione delle normative che tutelano il lavoratore dagli atti discriminatori è ampia.

La legge, infatti, enuclea varie tipologie di discriminazioni vietate, tra le quali figurano: quelle di genere, quelle basate sull'età, sull'orientamento sessuale, sulla disabilità, sulla religione, sulla razza, quelle di tipo politico e sindacale (solo per citare alcune disposizioni si vedano: l'art. 4, d.lgs. n. 215/2003; l'art. 4, d.lgs. n. 216/2003; l'art. 3, l. n. 67/2006; l'art. 15, L. 300/70, nonché, da ultimo, l'art 28, d.lgs. n. 150/2011).

Tuttavia, si può affermare che il fenomeno discriminatorio trova la propria fonte principale nel d.lgs. n. 216/2003, norma di derivazione comunitaria che, introducendo nel nostro ordinamento le nozioni di discriminazione diretta e di quella indiretta, ha fornito un'impostazione sistematica della materia. Per quanto di interesse per la vicenda in esame, pare opportuno richiamare la definizione di discriminazione indiretta che il Tribunale di Milano ha ritenuto ricorrere nella controversia *de qua*. Tale ipotesi è disciplinata dall'art. 2, 1° c., lett. b), d.lgs. n. 216/2003) e si configura «quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto

o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone».

Le tutele antidiscriminatorie, proprio in ragione dell'ampia portata normativa che le supportano, si plasmano efficacemente a contrastare ogni possibile condotta del datore, anche ove in gioco ci sono la violazione dei principi di parità di trattamento e di pari opportunità tra uomo donna che comportano una scelta, di tipo discriminatorio a monte, del personale da licenziare, come è accaduto nel caso di specie nei confronti delle lavoratrici donne.

Pertanto, il fenomeno discriminatorio “tocca”, inevitabilmente, anche le vicende che hanno il licenziamento quale conseguenza funzionalmente collegata alla discriminazione stessa, ampliando così il raggio di azione delle tutele che vanno ad incidere sui poteri di recesso del datore.

Sul punto, è stato correttamente affermato che *“è un fatto che l'applicazione della disciplina antidiscriminatoria, e proprio in materia di licenziamento, abbia consentito l'emersione di nuove forme di controllo dei poteri datoriali, diverse da quelle cui i lavoratori erano abituati nel sistema incentrato sulle norme inderogabili, ma dotate di una peculiare efficacia, idonee anzi, in talune condizioni, a superare il limite, finora inviolabile per il giudice, dell'esclusivo potere datoriale nell'organizzazione dell'impresa”* (Tarquini, *Il licenziamento discriminatorio, “soggetto inatteso”: alcune riflessioni sul principio paritario e la disciplina limitativa del recesso datoriale*, in *LDE*, n.2/2023, 2).

2. Alcune considerazioni sul licenziamento discriminatorio.

Fatta tale premessa di ordine sistematico-normativo, si evidenzia che la fattispecie del licenziamento discriminatorio, nel solco della disposizione antidiscriminatoria per eccellenza che è rappresentata dal principio di uguaglianza ex art. 3 Cost., si configura ogni volta che un soggetto venga trattato in modo più svantaggiato rispetto ad altri in determinate situazioni (per una completa disamina sulle questioni del licenziamento discriminatorio, si rimanda a Barbera, *Il licenziamento alla luce del diritto antidiscriminatorio*, in *RGL*, 2013, 1, 139 e ss.).

Per un lungo periodo, uno dei maggiori ostacoli all'effettiva repressione degli atti discriminatori e ritorsivi è consistito nella difficoltà di provare l'esistenza degli stessi. Una vera e propria “incertezza” di fronte alla quale erano posti gli interpreti rispetto alla qualificazione di una delle due fattispecie (in dottrina, sulle differenze tra licenziamento discriminatorio e ritorsivo, alla luce del d.lgs. n. 23 del 2015, si veda Pasqualetto, *Il licenziamento discriminatorio e nullo nel “passaggio” dall'art. 18 Stat. Lav. all'art. 2, D.Lgs. n. 23/2015*, in *www.bollettinoadapt*, vol. 46, 48 e ss., nonché cfr. Russo, *Prime osservazioni sul licenziamento discriminatorio e nullo nel Jobs Act*, in *LPO*, 2015, 3-4, 141 e ss.).

Al riguardo, si è osservato come sia stato *“dominante per più di mezzo secolo l'orientamento della giurisprudenza, condiviso da parte della dottrina, secondo cui la fattispecie discriminatoria debba essere ricondotta”* al motivo illecito ex art. 1345 c.c. (Lassandari, *Considerazioni sul licenziamento discriminatorio*, in Bonardi (a cura di), in *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Ediesse, 2017, 193).

Ciò anche in ragione della rilevante circostanza che la giurisprudenza sovrapponeva, in maniera promiscua, le due ipotesi ritenendo identico, per entrambe, l'elemento soggettivo datoriale (ossia l'intenzionalità) da dimostrare in giudizio ai fini della configurazione della condotta ritorsiva o discriminatoria (cfr. *ex multis*, Cass. 3 agosto 2011, n. 16925, in *FI*, Rep. 2011, voce *Lavoro* (rapporto), n. 1290, nonché in *RIDL*, 2012, II, 362, con nota di Pederzoli e, da ultimo, Cass. 18 marzo 2011, n. 6282, in *FI*, Rep. 2011, voce cit., n. 1240).

In altri termini, la Corte di Cassazione riconduceva alla medesima nullità casistiche di licenziamenti che non sempre ricadevano nella previsione testuale di atti nulli secondo le norme interne, ossia, a titolo esemplificativo: l'art. 5, l. n. 604/1966, l'art. 3, l. n. 108/1990 e l'art. 15, l. n. 300/1970 (con riferimento al recesso discriminatorio dopo la riforma Fornero e prima del d.lgs. n. 23 del 2015, si veda tra i vari commentatori: Sordi, *Il nuovo art. 18 della Legge 300 del 1970*, in Di Paola (a cura di), *La riforma del lavoro. Primi orientamenti giurisprudenziali dopo la Legge Fornero*, Milano, 2013, 254 e ss., nonché cfr. Bellocchi, *Il licenziamento discriminatorio*, in *ADL*, 2013, 4-5, I, 842 e ss. e, infine, Musella, *I licenziamenti discriminatori e nulli*, in Ferraro (a cura di), *I licenziamenti nel contratto a tutele crescenti*, Padova, 2015, 18 e ss.).

Infatti, le decisioni della magistratura del lavoro, per sanzionare e riconoscere le condotte ritorsive, utilizzavano spesso la “forza espansiva” e precettiva delle disposizioni relative alla discriminazione senza, tuttavia, considerare autonomamente tale ultima fattispecie, la quale necessitava sempre di essere messa in relazione o ricondotta, come sopra evidenziato, al motivo illecito (in termini, con riferimento ad una disamina dell'evoluzione giurisprudenziale in materia di licenziamenti discriminatori e ritorsivi, sia consentito rimandare a Salvagni, *Licenziamenti discriminatori e ritorsivi: evoluzione della giurisprudenza e ripartizione dell'onere della prova*, in *LPO*, 5-6, 2018, 287 ss).

Il vero e proprio “spartiacque”, rispetto a tale interpretazione, deve riversi nella sentenza di Cass. 5 aprile 2016, n. 6575 (in *Labor*, 2016, 269, con nota di Galardi; in *RIDL*, 2016, II, 729, con nota di Gottardi; in *RGL*, 2016, II, 469, con nota di Scarponi; in *MGL*, 2017, 142, con nota di Caponetti; in *ADL*, 2016, 1221, con nota di Pasqualetto; in *FI*, 2016, I, 1687, con nota di richiami di Perrino Perrino), da considerarsi una sorta di interpretazione autentica a cui si è successivamente conformata tutta la giurisprudenza di legittimità. Ed infatti, con tale decisione la Suprema Corte ha mutato il proprio indirizzo discostandosi dal precedente orientamento giurisprudenziale inerente alla “sovrapposizione” tra le due ipotesi (sulla assimilazione dei licenziamenti discriminatori a quelli ritorsivi in una interpretazione giurisprudenziale che ritiene sovrapponibili le due fattispecie, v., tra le tante: Cass. 27 febbraio 2015, n. 3986, in *FI*, Rep. 2015, voce cit., n. 1100; Cass., 14 marzo 2013, n. 6501, *id.*, 2013, 5, I, 1455 e in *MGL*, 2013, 864, con nota di Perina).

In particolare, Cass. n. 6575/2016 ha preso le distanze da quello che ha definito un vero e proprio “equivoco” insito nel precedente orientamento che assimilava il licenziamento discriminatorio a quello ritorsivo.

Quindi, il diritto antidiscriminatorio è stato riportato dalla Suprema Corte alle proprie radici eurounitarie; ciò ha comportato, per la prima volta in sede di legittimità, il riconoscimento della natura oggettiva del licenziamento discriminatorio, con importanti ricadute applicative

sul tema della ripartizione dell'onere della prova. A parere della dottrina, la sentenza di legittimità del 2016 rappresenta *“una decisione molto rilevante che prova come il crescente ricorso al diritto antidiscriminatorio nella pratica giudiziaria ponga la giurisprudenza nazionale di fronte alla necessità di confrontarsi criticamente con i suoi orientamenti consolidati”* (Tarquini, *Il principio di non discriminazione in giudizio: la giurisprudenza nazionale tra tutele di diritto comune e fonti sovranazionali*, in Bonardi (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Ediesse, 2017, 55).

3. Il caso di specie: la condotta discriminatoria denunciata.

La vicenda decisa dal Tribunale di Milano con la sentenza qui annotata (27 novembre 2023, n.3153, che, merita segnalarlo, è passata in giudicato perché le parti in causa hanno formalizzato un accordo transattivo) tratta un caso di licenziamento collettivo ex art. 5, L. n. 223/91, intimato nei confronti di alcuni lavoratori addetti al magazzino.

Il punto nodale della questione, come anticipato, si incentra sulla deduzione di una strategia di discriminazione operata dalla società mirata ad eliminare la manodopera femminile all'interno della compagine aziendale. Le lavoratrici rivendicavano, infatti, di aver subito una discriminazione di genere a livello di formazione, in quanto escluse da percorsi formativi per acquisire il patentino di carrellista. Formazione questa che avrebbe consentito loro di salvaguardare il posto di lavoro al pari dei lavoratori di sesso maschile, visto che entrambi svolgevano le loro mansioni di magazziniere presso lo stesso reparto oggetto di riduzione del personale. Denunciavano così di aver subito una discriminazione indiretta in quanto escluse da ogni formazione per la crescita professionale ma, in particolare, di essere state scelte tra il personale in esubero in ragione della mancanza del patentino di carrellista.

Requisito, questo, che invece garantiva, secondo quanto stabilito dalla procedura collettiva, ai lavoratori di sesso maschile un maggior punteggio (60 punti) nell'ambito dei criteri di scelta del personale da licenziare. Punteggio, pertanto, di cui si sono avvantaggiati solo i lavoratori di sesso maschile, i soli ai quali era stata riservata la formazione. Le ricorrenti rivendicavano, altresì, la violazione dell'art. 5, comma 2, l. n. 223/91, avendo la società licenziato una percentuale di manodopera femminile pari al 100%, certamente superiore alla percentuale del 45% della forza lavoro.

Nel giudizio interveniva anche la Consigliera di parità della Regione Lombardia, intervento questo sollecitato dalle stesse ricorrenti, che denunciava una condotta discriminatoria in violazione dell'articolo 27, comma tre, d.lgs. n. 198/2006, in quanto la società non aveva provveduto a fornire adeguata formazione alle lavoratrici sulla conduzione dei carrelli elevatori.

In particolare, la Consigliera di parità evidenziava che, nel biennio 2020-2021, solo cinque donne, su un totale di 33 soggetti, sarebbero state destinatarie di iniziative per la formazione.

Per completezza di informazione, prima di entrare nel vivo del commento, occorre dare conto che la controversia è stata decisa senza ricorrere all'istruttoria e sulla base degli elementi documentali e presuntivi forniti in giudizio.

Tanto premesso, pare opportuno seguire l'ordine logico delle motivazioni della sentenza in esame, partendo così dall'analisi della normativa antidiscriminatoria invocata dalle parti

ricorrenti, al fine di una migliore comprensione della soluzione giuridica adottata dal Tribunale rispetto a tali fonti e alla vicenda fattuale prospettata.

4. Le garanzie contro la discriminazione della manodopera femminile nei licenziamenti collettivi e sui luoghi di lavoro: l'art. 5, comma 2, L. 223/91 e il Codice delle Pari Opportunità

Nel caso di specie, la norma di riferimento presa in esame per la risoluzione della controversia è l'art. 5, comma 2, l. n. 223/91, secondo cui *“l'impresa non può altresì collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione”*.

Il giudice meneghino, al fine di corroborare il proprio ragionamento, richiama un precedente specifico, Cass. 24 maggio 2019, n. 14254, ove i giudici di legittimità hanno osservato che, in ragione della sopra citata disposizione, nei recessi collettivi – al fine di evitare una discriminazione indiretta – i dipendenti da licenziare nell'ambito delle mansioni oggetto di riduzione devono essere scelti in maniera da assicurare la permanenza, in proporzione, della quota di occupazione femminile sul totale degli impiegati.

La comparazione, sempre secondo la Suprema Corte, non va effettuata fra il numero di lavoratori dei due sessi prima e dopo il recesso, in quanto è sufficiente la verifica della percentuale di donne lavoratrici licenziate nell'ambito della procedura collettiva. Nel caso sottoposto al vaglio della Cassazione, a fronte di 6 uomini e 3 donne impiegati nel reparto amministrazione, con una percentuale di manodopera femminile pari al 33,33 %, la società aveva proceduto al licenziamento di 2 donne ed 1 uomo, concretizzando quindi una percentuale di donne licenziate pari al 66,66 %. Realizzandosi così un caso di discriminazione.

Proseguendo l'iter logico della sentenza, il giudice ha richiamato, a supporto delle proprie statuizioni, anche il Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, ossia il d.lgs. 198/2006, e, in particolare: a) le disposizioni dell'art. 25, in tema di *“pari opportunità sul lavoro”*, con riferimento alla qualificazione delle ipotesi di discriminazione diretta; b) l'art. 27, comma 3, relativamente, per quanto di ragione rispetto al caso di specie, al divieto di discriminazione rispetto alle iniziative di *“orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento”*; c) l'art. 40 che, sotto il profilo dell'onere probatorio, stabilisce che la parte lesa può fornire in giudizio elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, per fondare la presunzione, in termini precisi e concordanti, di un licenziamento (invero *“atti, patti, o comportamenti”*) di carattere discriminatorio in ragione del sesso; in tal caso, *“spetta al convenuto dell'onere della prova dell'insussistenza della discriminazione”*.

5. I profili giurisprudenziali della ripartizione dell'onere della prova in tema di discriminazione.

In linea generale, quanto alla ripartizione degli oneri probatori in caso di licenziamento discriminatorio, è posta a carico del datore di lavoro la prova sia della legittimità dello stesso sia dell'assenza della discriminazione.

Come anticipato, la sentenza di Cass. 5 aprile 2016, n. 6575 (confermata poi anche da Cass. 9 giugno 2017, n. 14456), è di rilevante importanza anche sotto l'ulteriore profilo della differente ripartizione degli oneri probatori, a seconda che si deduca un licenziamento discriminatorio, ovvero ritorsivo. Sul punto, in particolare, tale arresto ha affermato che, nel caso in cui il lavoratore *“esercita la azione a tutela della discriminazione può limitarsi a fornire elementi di fatto (...) che siano idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori. Spetta invece al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione che opera obiettivamente, in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta, ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro”*.

Alla luce di tale orientamento, il lavoratore che esercita l'azione anti-discriminatoria può limitarsi a fornire elementi di fatto, desunti anche da dati di tipo statistico (relativi ad assunzioni, regimi retributivi, assegnazioni di mansioni e qualifiche, trasferimenti, la progressione di carriera e licenziamenti) tali da fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione di esistenza di oggettive condotte discriminatorie.

Peraltro, in caso della dedotta discriminazione, potrà essere di aiuto a chi agisce in giudizio quanto stabilito dal punto 4 dell'art. 28, d.lgs. n. 150/201 secondo cui: *“Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata”*.

Pertanto, in ipotesi di recesso discriminatorio, una volta che il lavoratore abbia fornito la prova di tale fattore di rischio (anche a mezzo della c.d. prova statistica), spetterà al datore di lavoro, secondo l'interpretazione di legittimità sopra richiamata, sia la prova della giusta causa o del giustificato motivo del licenziamento ex art. 5, l. n. 604/1966, sia la prova dell'assenza della discriminazione. Sarà, quindi, irrilevante sostenere la mancanza di un intento discriminatorio, dovendo, piuttosto, il datore dimostrare che, nei fatti, il trattamento riservato al lavoratore ha una causa lecita (alternativa a quella discriminatoria presunta), ovvero non è diverso da quello che astrattamente sarebbe stato riservato a un terzo soggetto e privo dello stesso fattore di protezione, rispetto al quale va operato il giudizio di comparazione.

Venendo alla discriminazione oggetto di causa, il Tribunale di Milano, con riferimento all'articolo 40, d.lgs. n. 198/2006 e, quindi alla ripartizione dell'*onus probandi*, ha richiamato l'indirizzo consolidato della giurisprudenza di legittimità e, in particolare, Cass., sez. un., 4 febbraio 2019, n. 3196, secondo cui tale disposizione *“non stabilisce (tanto per le discriminazioni dirette, che indirette) un'inversione dell'onere, ma solo una attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto, in linea con quanto disposto dall'articolo 19 della direttiva CE n. 2006/54 (come interpretato dalla corte di giustizia Ue 21 luglio 2011, C-104/201), l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati,*

purché idonea fondare, in termini precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto), anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso" (Cass. 5 giugno 2013, n. 14206; Cass. 12 ottobre 2018, n. 25543).

6. La soluzione del Tribunale di Milano: licenziamento collettivo nullo per discriminazione di genere nell'accesso alla formazione.

Il Tribunale di Milano, in ragione delle normative in materia di discriminazione sopra richiamate, ha accolto il ricorso presentato dalle lavoratrici dichiarando nullo il licenziamento intimato nell'ambito di una procedura collettiva ex l. 223/91, in quanto discriminatorio, ordinando alla società di reintegrarle.

Secondo il giudice, i criteri di scelta individuati dall'azienda per il licenziamento collettivo hanno attribuito un vantaggio ai lavoratori addetti a determinate mansioni (cd. "carrellisti"), che erano accessibili solo ai possessori di una idonea certificazione. Dalla documentazione prodotta in atti è risultato, per *tabulas*, che l'accesso al corso gratuito per ottenere tale certificazione era stato garantito a tutti i dipendenti di sesso maschile e ad una sola dipendente donna.

Partendo da tale presupposto fattuale, il Tribunale ha valutato se una tale operazione rappresentasse una ipotesi di discriminazione secondo la normativa applicabile al caso di specie, anche in ragione degli orientamenti giurisprudenziali esistenti in materia. Come anticipato, la vicenda è stata risolta senza la necessità dell'istruttoria in quanto a parere del giudice i dati della discriminazione erano evincibili dalla stessa documentazione prodotta in atti. Ciò in quanto, in base alla comunicazione dell'apertura della mobilità ex articolo 4, comma 3, la società aveva delimitato il licenziamento alla figura di operai addetti al magazzino.

A tale mansione, erano addetti 12 donne e 10 uomini; tuttavia, il datore aveva licenziato solo le donne, violando così la disposizione di cui all'articolo 5, comma 2, l. 223/91, per aver collocato in mobilità una percentuale superiore al 100% della manodopera femminile occupata con riferimento alle mansioni oggetto di procedura collettiva.

Il punto nodale, tuttavia, come evidenziato nelle pagine precedenti, è rinvenibile nella circostanza che la formazione per la conduzione dei carrelli semoventi era stata riservata a tutti i dipendenti di sesso maschile e a una sola dipendente di sesso femminile. Conseguentemente, risultava acclarato documentalmente che la società avesse operato la scelta di fornire la formazione solo ai lavoratori uomini. A parere del Tribunale, a nulla vale l'eccezione della datrice di lavoro secondo cui i soggetti di sesso maschile dello stesso reparto "salvati" erano coloro i quali svolgevano tali mansioni di carrellista presso il precedente di lavoro.

In prima battuta, poiché circostanza non provata e, in seconda istanza, in quanto tematica non idonea a giustificare la disparità di trattamento nell'accesso alla formazione. In realtà, in base alla documentazione prodotta in atti, era emerso che la formazione per carrellisti riservata agli operatori uomini non era un mero l'aggiornamento, quanto, piuttosto, un vero e proprio corso completo di 12 ore volto ad ottenere *ex novo* il patentino. Secondo il giudice meneghino, l'esclusione totale delle lavoratrici dalla formazione costituisce una discriminazione diretta

poiché le medesime hanno subito un trattamento meno favorevole rispetto a quello osservato a tutti gli uomini, a parità di mansioni ed inquadramento.

Nel caso di specie, ricorre l'ipotesi di discriminazione in materia di formazione previsto all'articolo 27, comma 3, del d.lgs. n. 198 del 2006, tant'è che la stessa è stata riservata solo agli operatori di sesso maschile. Diritto alla formazione che trova apposita tutela nell'articolo 35 Cost. e che, se non applicato, diventa "fattore di rischio" che può avere ricadute *"a cascata, gli ulteriori trattamenti discriminatori riscontrabili, ex post, in punto di trattamenti retributivi, progressione di carriera, attribuzione di incarichi apicali e, infine, in materia di licenziamento"*.

In particolare, afferma ancora il magistrato milanese, la mancata formazione per le lavoratrici ha avuto una stretta correlazione con il licenziamento, dato che il datore di lavoro ha attribuito un punteggio maggiore (60 punti) a coloro che erano in possesso del patentino di carrellista. Requisito questo, invece, il cui accesso è stato impedito, a monte, nei confronti della manodopera femminile dello stesso reparto oggetto di recesso. Pertanto, poiché le mansioni di addetti al magazzino devono ritenersi fungibili, essendo tutti i lavoratori inquadrati nel medesimo quarto livello, la condotta della società risulta contraria ai criteri di buona fede e correttezza, dando così luogo ad una discriminazione indiretta.

Michelangelo Salvagni, avvocato in Roma

Visualizza il documento: [Trib. Milano, 27 novembre 2023, n. 3153](#)