



AREA DEL DIRITTO PRIVATO

**CASO IN MATERIA DI
"LE DISCRIMINAZIONI NEL LUOGO DI LAVORO"**

3 FEBBRAIO 2025

Relatore: dottor Francesco Perrone

Giudice del Tribunale di Padova

Il ricorrente signor Antonio è dipendente di E.I.C.A. (Ente Italiano Controllo Aereo) e presta attività di controllore del traffico aereo (CTA) presso l'*Air Control Center* (ACC) dell'Aeroporto di Roma, secondo i turni operativi stabiliti dal CCNL Settore Trasporto Aereo.

In qualità di genitore del minore Marco, portatore di *handicap* grave per diagnosticato "*ritardo psicomotorio in cerebropatia statica*", al signor Antonio spetta il diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992.

Con comunicato aziendale del giugno 2024, E.I.C.A. dispone l'implementazione del piano *SUMMER 2024*, il quale, al fine di limitare le assenze dal lavoro del personale CTA nel periodo estivo a fronte del verosimile incremento straordinario di voli per la stagione estiva 2024 (cfr. *Analisi previsioni traffico 2024 per definizione configurazioni operative di ACC*: doc. 1 di E.I.C.A.), prevede la corresponsione ai lavoratori CTA di un *premio presenza* per il periodo da giugno a settembre 2024, per un importo complessivo di 8.000,00 euro lordi (euro 2.000,00 lordi per ciascun mese), da corrispondere alle seguenti condizioni:

- per ogni giorno di assenza in ciascun mese, il *premio presenza* viene decurtato di euro 500 fino alla terza giornata;

- dalla quarta giornata di assenza, il *premio presenza* non viene corrisposto.

Il piano *SUMMER 2024* precisa che non incide negativamente sulla maturazione del diritto al *premio presenza* l'ordinario godimento delle ferie, al fine di garantire il recupero delle energie psicofisiche del lavoratore.

È pacifico in causa, e comunque riscontrato documentalmente, che il ricorrente, nei mesi da giugno a settembre 2024, ha maturato 2 assenze al mese a titolo di permessi ex art. 33 della legge 104 del 1992.

A fronte dei giorni di assenza complessivamente maturati, al ricorrente veniva corrisposto a titolo di *premio presenza 2024* la somma complessiva di euro 4.000,00.

Il ricorrente lamenta la natura discriminatoria del trattamento subito, prospettando che le assenze per fruizione di permessi ex art. 33 della legge n. 104/992 avrebbero dovuto essere computate come presenze ai fini della maturazione del diritto al *premio presenza 2024*.

Il ricorrente quindi domanda in giudizio l'accertamento della discriminatorietà del mancato pagamento del *premio presenza 2024* nella misura piena di euro 8.000,00, e la condanna di E.I.C.A. al pagamento di ogni somma conseguente, oltre rivalutazione secondo gli indici ISTAT e interessi legali.

E.I.C.A. domanda il rigetto di ogni domanda in quanto infondata in fatto e in diritto.

Normativa.

Art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992: *«Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. [...]».*

Art. 21 CdfUe, Non discriminazione: *«1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.*

2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità».

Art. 1, comma 2 della Convenzione ONU 13 dicembre 2006 *«Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri».*

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 *che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro:*

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078>

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro:*

<https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/03216dl.htm>