

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

in persona della Giudice dott.ssa Silvana Cirvillieri
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

contestuale contenente il dispositivo e le ragioni di fatto e di diritto della decisione nella
causa iscritta al RGL n. 7063/2014 promossa da:

ROMANI Greta, rappresentata e difesa dall'avv. Alberto Biscaro

PARTE RICORRENTE

contro

Agenzia delle Entrate, elettivamente domiciliata presso la Direzione Regionale Piemonte,
rappresentata e difesa ex art. 417 bis cpc

PARTE CONVENUTA

CAMPOREALE Oscar Fulvio, in qualità di erede di Camporeale Mattia, residente in
Carmagnola, via Casalis 63

PARTE CONVENUTA

Oggetto: ricorso ex art. 38 comma 3 D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 18 giugno 2012 (iscritto a R.G.L. n. 5790/2012), la
ricorrente proponeva opposizione avverso il decreto pronunciato dall'intestato Tribunale il 4
giugno 2012 su ricorso ex art. 38 comma 1 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, promosso nei
confronti di Agenzia delle Entrate: in totale riforma del predetto provvedimento chiedeva
accertare la sussistenza di una discriminazione indiretta di genere ex art. 25 del medesimo
decreto legislativo nelle note D.C. Personale del 5 marzo 2012 e del 30 settembre, nel primo
chiarimento del 26 ottobre 2011 e nel secondo chiarimento dell'11 novembre 2011, nella parte
in cui prevedono il riproporzionamento al rialzo dell'anzianità e/o esperienza di servizio per i
lavoratori in regime di part-time; accertare la sussistenza di una discriminazione indiretta di
genere ex art. 25 del D.lgs. n. 198/2006, in eventuali altri atti, patti e/o comportamenti



ritenuti illegittimi; ai fini della rimozione degli effetti della denunciata condotta antidiscriminatoria chiedeva ordinare all'Agenzia delle Entrate - Direzione Regionale del Piemonte e all'Agenzia delle Entrate con sede in Roma, la cessazione immediata del comportamento discriminatorio, e per l'effetto riconoscerle il punteggio di 37,76 e dichiararla vincitrice della procedura per la progressione economica da F2 ad F3, con contestuale erogazione delle differenze retributive spettanti dal 1° gennaio 2010; emettere ogni ulteriore statuizione ritenuta opportuna per la rimozione degli effetti della denunciata condotta antidiscriminatoria, condannare l'Agenzia delle Entrate alla pubblicazione, integrale e senza omissis, dell'emananda sentenza nei rispettivi siti intranet nazionale e regionale. La ricorrente narrava di lavorare alle dipendenze dell'Agenzia delle Entrate dal 1° marzo 2004 con qualifica di funzionario tributario terza area F1; di aver ottenuto il part time al 50% a decorrere dal novembre 2004, poi modificato a far data dal 2009 in part time di 30 ore settimanali (pari all'83,33% del lavoro a tempo pieno); di avere partecipato alla procedura selettiva di sviluppo economico del personale avviata dall'Agenzia delle Entrate il 30.12.2010, il cui bando stabiliva che l'ordine di classifica degli interessati all'interno delle fasce doveva essere determinato da due fattori: esperienza di servizio maturata e titoli di studio culturali e professionali; l'esperienza di servizio veniva calcolata in 2,5 punti per ciascun anno di esperienza maturata nella fascia retributiva di attuale appartenenza, 1,5 punti per ogni anno di esperienza maturata in fasce diverse da quella attuale ed 1 punto per ogni anno di servizio maturato in altra area o qualifica equiparata; di aver maturato 48 mesi di servizio nella fascia retributiva di appartenenza e 34 mesi in fascia diversa da quella di appartenenza; in base ai parametri indicati nel bando possedeva 14,26 punti per l'esperienza di servizio maturata, ma l'Agenzia delle Entrate, in applicazione della nota del 5.3.2012 del direttore centrale le riduceva il punteggio in proporzione alla percentuale del tempo lavorato ogni anno, riducendo il punteggio spettante per l'esperienza professionale nella misura complessiva del 16,67%; di essersi vista assegnare il punteggio di 35,25 a causa del riproporzionamento dell'anzianità di servizio con il part time rimanendo quindi esclusa dalla progressione economica. La ricorrente sosteneva che la svantaggiosa valutazione dell'esperienza di servizio integrava una fattispecie di discriminazione indiretta di genere poiché, pur presentandosi come un criterio apparentemente neutro in quanto rivolto ad entrambi i sessi, di fatto



produceva effetti proporzionalmente più svantaggiosi per le lavoratrici di sesso femminile che costituivano la quasi totalità dei lavoratori a tempo parziale;

Agenzia delle Entrate chiedeva il rigetto del ricorso;

con sentenza pronunciata in data 11 giugno 2013 l'intestato Tribunale "*In parziale accoglimento del ricorso, accerta la sussistenza di una discriminazione indiretta di genere nella nota D.C. Personale del 5.3.2012 (nonché nelle note 30.9.2011 e nei chiarimenti del 26.10.2011 e dell'11.11.2011) nella parte in cui prevedono il riproporzionamento al rialzo dell'esperienza di servizio per i lavoratori in part time; ordina alla Agenzia delle Entrate - Direzione regionale del Piemonte la cessazione immediata della condotta discriminatoria e per l'effetto ordina di riconoscere alla ricorrente il punteggio per l'esperienza di servizio che le sarebbe spettato senza l'abbattimento di punti percentuale parametrato al part time; ordina la pubblicazione integrale della sentenza nei siti intranet nazionale e regionale dell'agenzia delle entrate*";

con sentenza n. 468/2014 (RG n. 1003/2013), la Corte territoriale "*in accoglimento dell'appello, rimette le parti avanti al tribunale di Torino per l'integrazione del contraddittorio con CAMPOREALE Mattia*";

con ricorso in riassunzione ex art. 38 comma 3 del D.lgs. n. 198/2006, depositato il 9 settembre 2014 (iscritto a R.G. L n. 7063/2014), la ricorrente instaurava il presente giudizio, promosso nei confronti di Agenzia delle Entrate e di CAMPOREALE Mattia, e chiedeva accertare la sussistenza di una discriminazione indiretta di genere ex art. 25 del medesimo decreto legislativo, nelle note D.C. Personale del 5 marzo 2012 e del 30 settembre, nel primo chiarimento del 26 ottobre 2011 e nel secondo chiarimento dell'11 novembre 2011 nella parte in cui prevedono il riproporzionamento al rialzo dell'anzianità e/o esperienza di servizio per i lavoratori in regime di part-time; accertare la sussistenza di una discriminazione indiretta di genere ex art. 25 del D.lgs. n. 198/2006 in eventuali altri atti, patti e/o comportamenti ritenuti illegittimi; ai fini della rimozione degli effetti della denunciata condotta antidiscriminatoria chiedeva ordinare all'Agenzia delle Entrate - Direzione Regionale del Piemonte e all'Agenzia delle Entrate con sede in Roma, la cessazione immediata del comportamento discriminatorio, e per l'effetto riconoscerle il punteggio di 37,76 e dichiararla vincitrice della procedura per la progressione economica da F2 ad F3, con



contestuale erogazione delle differenze retributive spettanti dal 1° gennaio 2010; emettere ogni ulteriore statuizione ritenuta opportuna per la rimozione degli effetti della denunciata condotta antidiscriminatoria, condannare l'Agenzia delle Entrate alla pubblicazione, integrale e senza omissis, dell'emananda sentenza nei rispettivi siti intranet nazionale e regionale;

Agenzia delle Entrate chiedeva il rigetto del ricorso;

CAMPOREALE Mattia rimaneva contumace;

alla prima udienza (18 dicembre 2014), le parti davano atto che da febbraio [rectius: marzo] 2014 la ricorrente non era più dipendente dell'Agenzia delle Entrate. Parte ricorrente produceva copia del ricorso per Cassazione avverso la sentenza della Corte d'appello n. 468/2014 e chiedeva sospendersi il giudizio fin visto l'esito del gravame, essendo la decisione in merito all'integrazione del contraddittorio pregiudiziale - quanto ai profili riferiti al litisconsorzio necessario del sig. CAMPOREALE - rispetto a quella della presente causa. Parte convenuta non si opponeva alla sospensione, la giudice sospendeva il giudizio;

la Corte di Cassazione, sez. lavoro, con sentenza n. 30425/2019, respingeva il ricorso ritenendo che *"l'invocata attribuzione alla ricorrente di un punteggio superiore a quello attribuito e la nomina della medesima quale vincitrice della prova concorsuale incidono inevitabilmente e direttamente, in concreto, sulla posizione degli altri lavoratori che hanno partecipato alla medesima procedura concorsuale, ai quali non poteva e non può essere negato il diritto di partecipare al giudizio instaurato dalla ricorrente. (...). La domanda della odierna ricorrente (...) era finalizzata ad ottenere il riconoscimento di un maggiore punteggio in virtù della rivalutazione dell'esperienza lavorativa prestata in regime di lavoro a tempo parziale e la conseguente nomina quale vincitrice della procedura concorsuale. (...). Non può pertanto essere negata la configurabilità di un rapporto sostanziale plurisoggettivo, comportando l'accoglimento della domanda la produzione di effetti, in via diretta e immediata, nella sfera giuridica di soggetti diversi, dalla Corte territoriale individuato nel concorrente Camporeale, perché per effetto del riposizionamento più favorevole della odierna ricorrente potrebbero essere superati da questa ultima nella posizione in graduatoria. (...). Infine, deve osservarsi che la necessaria partecipazione al giudizio di altri concorrenti non può ritenersi esclusa in ragione della possibilità di incremento del numero delle posizioni economiche messe a concorso, dovendo aversi riguardo alla procedura selettiva oggetto del giudizio, frutto di*



scelte della datrice di lavoro a monte della sua attivazione in relazione alle esigenze organizzative e a vincoli di spesa e di bilancio";

venuta meno la causa di sospensione, con istanza del 18 febbraio 2020 la ricorrente chiedeva la prosecuzione del giudizio, che però veniva interrotto in quanto Camporeale Mattia risultava deceduto;

la ricorrente riassumeva il giudizio interrotto nei confronti di CAMPOREALE Oscar Fulvio, unico erede del defunto controinteressato (oltre che nei confronti di Agenzia delle Entrate);

CAMPOREALE Oscar Fulvio rimaneva contumace;

nel merito il ricorso è fondato;

l'art. 25 del D.lgs. n. 198/2006 prevede che "1. *Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. 2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.*";

come condivisibilmente affermato dell'intestato tribunale nella sentenza n. 1404/2013, "al fine della configurabilità della fattispecie della discriminazione indiretta è sufficiente che il criterio ponga gli appartenenti ad un certo sesso in una condizione svantaggiata rispetto ai lavoratori dell'altro sesso restando inesorabilmente preclusa al giudice ogni valutazione circa la ragionevolezza o la finalità che il criterio in ipotesi discriminatorio intende perseguire. Un criterio di per sé ragionevole o legittimo, quale potrebbe certamente essere quello di valorizzare l'esperienza professionale del lavoratore, se comporta nei fatti una posizione svantaggiosa per le lavoratrici di sesso femminile diviene per ciò solo illegittimo. La norma in sostanza sposta la valutazione sulla legittimità del criterio selettivo dal momento della sua elaborazione al momento applicativo del criterio stesso e se l'effetto finale è quello di mettere i lavoratori di un certo sesso in una condizione svantaggiosa il criterio selettivo non



può essere adottato in quanto lesivo del principio di non discriminazione. Sotto il profilo probatorio l'art. 28 d.lg.s 150/2011 stabilisce che "quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico ai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione". I documenti prodotti in giudizio dall'agenzia delle entrate su ordine giudiziale dimostrano che nel quadriennio 2010/2013 la percentuale di dipendenti di sesso femminile in part time è stata sempre superiore all'84% il che dimostra in modo inequivocabile che nella categoria dei dipendenti in part time la netta maggioranza è rappresentata da donne. I dati statistici relativi ai dipendenti che hanno acquisito la progressione economica dimostrano poi con riferimento specifico alla progressione da F2 ad F3 (area di appartenenza della ricorrente) che la percentuale di vincitori in full time è pari al 39,40% mentre quella dei dipendenti in part time è pari al 20%. Inoltre l'elenco nominativo degli 83 dipendenti che hanno ottenuto la progressione da F2 a F3 (doc. 7 di parte ricorrente) dimostra che solo 5 dipendenti in part time hanno ottenuto la progressione e di questi solo 3 donne. La circostanza è peraltro sostanzialmente riconosciuta dalla convenuta (cfr. pag. 14 della comparsa) la quale afferma che la presenza femminile nelle progressioni di area ha "nel peggiore dei casi la stessa consistenza numerica di quella maschile" il che significa, ove si consideri la netta prevalenza numerica delle lavoratrici all'interno dell'insieme dei dipendenti in regime di part time, che nei fatti la procedura selettiva ha posto le donne in una condizione svantaggiosa rispetto agli uomini poiché proporzionalmente un numero molto superiore di uomini ha ottenuto la progressione in carriera. I dati statistici dimostrano quindi al di là di ogni dubbio che il riproporzionamento del punteggio relativo all'esperienza professionale all'effettivo orario di lavoro prestato ha di fatto svantaggiato le dipendenti portando al risultato che in ambito regionale e con riferimento alla fascia in cui concorreva la ricorrente solo 3 donne hanno ottenuto la progressione. Secondo una giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia vi è discriminazione indiretta quando l'applicazione di un provvedimento nazionale, benché formulato in modo neutro, di fatto sfavorisca un numero molto più alto di donne che di uomini (v. in tal senso, sentenze 14 dicembre 1995, causa C-444/93, Megner e Scheffel, Racc. pag. I-4741, punto 24, e 24 febbraio 1994, causa C-343/92, Roks e a., Racc. pag. I-571, punto 33). In virtù dell'accertata vocazione



prevalentemente femminile al part time deve quindi presumersi la discriminazione indiretta con la conseguenza che, ai sensi dell'art. 28 d.l.g.s 150/2011, incombeva sulla parte convenuta l'onere di dimostrare l'insussistenza della discriminazione e tale onere non è stato assolto non avendo la convenuta neppure dedotto l'oggetto dell'esperienza professionale da valutare. L'unica eccezione alla regola tassativa del divieto di discriminazione è infatti costituita dall'ipotesi in cui la condizione di svantaggio sia giustificata da requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, ipotesi certamente non ricorrente nel caso di specie posto che non è certo essenziale al fine della valutazione della professionalità dei dipendenti meritevoli di progressione in carriera la quantità di ore di lavoro prestato. Come condivisibilmente affermato dalla corte di giustizia nella causa C- 100/95 in una fattispecie analoga a quella oggetto di decisione in cui una disposizione contrattuale aveva un'incidenza sui lavoratori a tempo parziale e li sfavoriva rispetto a quelli che svolgono la loro attività a tempo pieno obbligandoli a maturare un'anzianità lavorativa maggiore rispetto ai lavoratori a tempo pieno" disposizioni come quelle di cui trattasi nella causa pendente dinanzi al giudice nazionale comportano in effetti una discriminazione dei lavoratori di sesso femminile rispetto a quelli di sesso maschile e devono, in via di principio, essere considerate incompatibili con la direttiva. Ciò non varrebbe solo qualora la disparità di trattamento tra le due categorie di lavoratori fosse giustificata da fattori estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v., in particolare, sentenze 13 maggio 1986, causa 170/84, Bika, Racc. pag. 1607, punto 29; 13 luglio 1989, causa 171/88, Rinner-Kühn, Racc. pag. 2743, punto 12, e 6 febbraio 1996, causa C-457/93, Lewark, Racc. pag. I-243, punto 31).²⁰ Spetta al giudice nazionale, che è il solo competente a valutare i fatti e a interpretare il diritto nazionale, stabilire se ed entro quali limiti una disposizione di legge la quale si applichi indipendentemente dal sesso del lavoratore, ma colpisca di fatto le donne più degli uomini, sia giustificata da motivi obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v. sentenza 31 marzo 1981, causa 96/80, Jenkins, Racc. pag. 911, punto 14; sentenza nella citata causa Bilka, punto 36, e quella nella citata causa Rinner-Kühn, punto 15)." Contrariamente a quanto affermato dal primo giudice non può ritenersi che il maggior numero di ore lavorate dai dipendenti full time di per sé solo comporti una maggiore esperienza professionale e costituisca un criterio obiettivo estraneo alla discriminazione. Nella sentenza 7 febbraio 1991, causa C-184/89, Nimz (Racc. pag. I-297,



punto 14), la Corte di giustizia ha condivisibilmente dichiarato che "l'affermazione secondo cui esiste un nesso particolare tra la durata di un'attività lavorativa e l'acquisizione di un certo livello di conoscenza o di esperienza, in quanto costituisca una semplice generalizzazione riguardante determinate categorie di lavoratori, non consente di trarne criteri obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione. Infatti, anche se anzianità lavorativa ed esperienza professionale vanno di pari passo, ponendo di regola il lavoratore in grado di meglio espletare le proprie mansioni, l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto e, in particolare, dal rapporto tra la natura delle mansioni svolte e l'esperienza che l'espletamento di tali mansioni fa acquisire dopo un determinato numero di ore di lavoro effettuate." Era quindi onere della convenuta dimostrare che il passaggio alla fascia superiore richiedeva necessariamente una professionalità specifica acquisibile solo in ragione di un lavoro a tempo pieno e tale onere non è stato assolto neppure sotto il profilo dell'allegazione. In particolare nulla è stato dedotto in merito alla pretesa correlazione necessaria tra numero di ore di lavoro ed esperienza acquisita, non è stato neppure allegato che la ricorrente per effetto del suo regime orario non abbia svolto alcune mansioni né che sia inidonea allo svolgimento di mansioni appartenenti alla fascia superiore. Inoltre la pretesa correlazione è smentita dalla circostanza - rimasta incontestata - che la convenuta non ha ridotto il punteggio per l'esperienza professionale ai dipendenti assenti giustificati ed è altresì sconsigliata dalle parti sociali le quali all'art. 83 ccnl di settore hanno pattuito che in riferimento all'esperienza professionale occorre evitare di considerare la mera anzianità di servizio nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze. Irrilevante è infine la circostanza che il criterio dell'esperienza professionale non fosse l'unico ma sia stato adottato in concorso con altri poiché ciò che rileva, è bene ribadirlo, è solo ed esclusivamente l'effetto che l'applicazione del detto criterio ha avuto. Le conseguenze dell'accertata illegittimità dell'applicazione del criterio selettivo sono quelle indicate in dispositivo. Sotto il profilo della rimozione degli effetti della condotta discriminatoria la convenuta va condannata a riconoscere il punteggio per l'esperienza di servizio che le sarebbe spettato senza l'abbattimento di punti percentuale parametrato al part time; non può di contro essere accolta la domanda di dichiarazione della ricorrente quale vincitrice della procedura per la progressione economica trattandosi di



effetto che può conseguire solo al rifacimento della graduatoria. Merita invece accoglimento la domanda di pubblicazione della sentenza sui siti intranet nazionale e regionale trattandosi di misura idonea a risarcire la ricorrente del danno alla propria immagine professionale subito a causa dell'illegittimo comportamento datoriale.”;

in fattispecie identica la giurisprudenza di legittimità afferma che “Al fine di verificare la esistenza di una discriminazione indiretta di genere il giudice, nel caso in cui disponga di dati statistici, deve in primo luogo prendere in considerazione l'insieme dei lavoratori assoggettati alla disposizione di cui si dubita; il miglior metodo di comparazione consiste, poi, nel confrontare tra loro: le proporzioni rispettive di lavoratori che sono e che non sono «colpiti» dall'asserita disparità di trattamento all'interno della manodopera di sesso maschile (rientrante nel campo di applicazione della disposizione) e le medesime proporzioni nell'ambito della mano d'opera femminile (Corte di Giustizia, sent. 24.9.2020 in causa C 223/2019 YS, punto 52; sent. 3 ottobre 2019 cit., punto 47; sent. 8 maggio 2019 cit., punto 39). (...). Una volta individuati i destinatari della disposizione denunciata, il giudice del merito avrebbe dovuto procedere con il metodo comparativo, tenendo conto che i lavoratori «colpiti» dalla disposizione erano tutti i lavoratori part time, ai quali veniva ridotto il punteggio riconosciuto dal bando per ciascun anno di servizio, in proporzione alla riduzione della prestazione oraria. 23. Per applicare correttamente il metodo di comparazione il giudice avrebbe dovuto, dunque, individuare, nell'ambito dei destinatari della disposizione, come sopra fissato: in quale percentuale dei lavoratori di sesso maschile vi erano soggetti colpiti (in quanto part time) o non colpiti (in quanto full time) dalla disposizione ed in quale percentuale delle lavoratrici di sesso femminile vi erano dipendenti colpite (part time) o non colpite (full time) dalla disposizione. 24. All'esito del raffronto tra le rispettive percentuali, l'effetto discriminatorio emergerebbe se i dipendenti part time colpiti dal criterio di selezione fossero costituiti in percentuale significativamente prevalente da donne. 25. In detta eventualità, spetterebbe al datore di lavoro provare la sussistenza della causa di giustificazione prevista dall'articolo 25, comma 2, D.Lgs. nr. 198/2006 ovvero: che la disposizione adottata riguardava requisiti essenziali allo svolgimento della attività lavorativa; che essa rispondeva ad un obiettivo legittimo; che i mezzi impiegati per il suo conseguimento erano appropriati e necessari. 26. A tale riguardo, l'esperienza di servizio costituisce un



requisito essenziale per il riconoscimento della progressione economica, ai sensi dell'articolo 82, comma 1, e dell'articolo 83, comma 6, CCNL del Comparto Agenzie fiscali 2002/2005. Il sistema di sviluppo economico è, infatti, correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza; tra i criteri oggettivi di valutazione per i passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale figura l'esperienza professionale maturata. 27. Dunque, l'obiettivo di apprezzare in misura puntuale l'esperienza di servizio è in sé legittimo. Occorre, tuttavia, rammentare, in relazione al giudizio di adeguatezza e necessità dei mezzi impiegati, che, come risulta da giurisprudenza costante della Corte di Giustizia, «l'affermazione secondo la quale sussiste un nesso particolare tra la durata di un'attività professionale e l'acquisizione di un certo livello di conoscenze o di esperienze non consente di elaborare criteri oggettivi ed estranei ad ogni discriminazione. Infatti, sebbene l'anzianità vada di pari passo con l'esperienza, l'obiettività di un siffatto criterio dipende dal complesso delle circostanze del caso concreto, segnatamente dalla relazione tra la natura della funzione esercitata e l'esperienza che l'esercizio di questa funzione apporta a un certo numero di ore di lavoro effettuate» (in termini: Corte di Giustizia, sent. 3 ottobre 2019 cit., punto 39). 28. Il giudice del merito, nell'ipotesi di accertato «effetto discriminatorio», dovrà dunque valutare se nel contesto specifico degli impieghi interessati dalla disposizione ed, in particolare, delle mansioni svolte dalla parte ricorrente, esista o meno un nesso tra l'esperienza acquisita con l'esercizio della funzione ed il numero delle ore di lavoro svolte (Corte di Giustizia, sent. da ultimo citata, punto 40 e punto 50), con onere della prova a carico dell'INPS.", Cass. sent. 29 luglio 2021, n. 21801;

la domanda deve pertanto essere accolta, in quanto le motivazioni del Tribunale apparivano pienamente conformi a quanto successivamente statuito dal giudice di legittimità;

nella memoria depositata da parte convenuta per l'udienza del 2 luglio 2020 (depositata il 23 giugno 2020), per la prima volta Agenzia delle entrate eccepiva l'inammissibilità del ricorso in riassunzione "irritualmente (e strumentalmente) esperito dalla ricorrente nella forma dell'azione individuale". L'eccezione è inammissibile per la sua tardività;



le spese, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza;

la sentenza è provvisoriamente esecutiva ai sensi dell'art. 431 c.p.c.;

P.Q.M.

accerta la sussistenza di una discriminazione indiretta di genere ex art. 25 del D.lgs. n. 198/2006 nelle note D.C. Personale del 5 marzo 2012 e del 30 settembre, nel primo chiarimento del 26 ottobre 2011 e nel secondo chiarimento dell'11 novembre 2011, nella parte in cui prevedono il riproporzionamento al rialzo dell'anzianità e/o esperienza di servizio per i lavoratori in regime di part-time;

ai fini della rimozione degli effetti della condotta antidiscriminatoria ordina all'Agenzia delle Entrate - Direzione Regionale del Piemonte e all'Agenzia delle Entrate con sede in Roma, la cessazione immediata del comportamento discriminatorio, con riconoscimento alla ricorrente del punteggio di 37,76 nella procedura per la progressione economica da F2 ad F3, con condanna al pagamento delle differenze retributive spettanti dal 1° gennaio 2010 al 3 marzo 2014, oltre interessi al tasso legale dalle singole scadenze al saldo;

ordina la pubblicazione integrale della presente sentenza nei siti intranet nazionale e regionale dell'Agenzia delle entrate;

condanna parte convenuta al pagamento delle spese di lite in favore della ricorrente, liquidate in € 8.815,00, oltre rimb. 15%, CU, IVA e CPA, nulla in punto spese fra le altre parti del giudizio;

sentenza esecutiva.

Così deciso in Torino, il 5 ottobre 2021.

LA GIUDICE

dott.ssa Silvana CIRVILLERI

