



TRIBUNALE DI TREVISO
II SEZIONE CIVILE - LAVORO

R.G. n. 311/2026

tra

██████████

con l'avv. MUSSATO ERICA

contro

██████████

con l'avv. ██████████

Il GL

- letto il ricorso ex art. 38 d.lgs. 198/2006¹;

¹ ██████████ madre single, genitore collocatario prevalente e caregiver esclusiva – priva di rete familiare di supporto – di figlio minore gravemente malato oncologico, con invalidità civile al 100%, handicap grave ex art. 3, co. 3, L. 104/1992, necessità di assistenza continua) è alle dipendenze di ██████████ dal febbraio 2022 come addetta all'assistenza tecnica settore ██████████, con trasformazione del contratto a tempo indeterminato nel settembre 2022 e contestuale concessione di orario continuativo 8.00–16.30 (40 ore settimanali) motivato espressamente da “esigenze familiari” e applicato senza problemi organizzativi fino a gennaio 2024.

Ella ha adito questo Tribunale illustrando:

- di aver fruito del congedo straordinario ex art. 42, co. 5, d.lgs. 151/2001 da febbraio 2024 a settembre 2025, a seguito dell'insorgenza, nel gennaio 2024, di leucemia linfoblastica acuta ai danni del figlio;
- che al rientro, programmato a ottobre 2025, si è trovata dinanzi alla mancata riassegnazione alle mansioni originarie ██████████, con iniziale assegnazione ad attività amministrative senza formazione. Successivamente, è sopravvenuta la pretesa aziendale di riduzione dell'orario a 35 ore settimanali per mantenere l'uscita anticipata, o in alternativa della collocazione in FIS;
- che è stata collocata in FIS a zero ore (unica dipendente della sede di Treviso) da ottobre 2025 a gennaio 2026, con riduzione significativa della retribuzione;
- che la FIS è stata ripetutamente prorogata, revocata e modificata, fino al richiamo in servizio dal 2 febbraio 2026 con: orario spezzato 8.00–12.00 / 14.00–18.00, mansioni di assistenza tecnica generiche e non specificate, collocazione in ambiente lavorativo ostile.

Tanto premesso, ha illustrato di aver dovuto ricorrere a:

- permessi L. 104/1992,
- congedi parentali,
- successiva assenza per malattia (stato ansioso-depressivo),

e ha lamentato il carattere discriminatorio della condotta datoriale, causato dalle sue esigenze di cura familiare e dalla sua qualità di caregiver di figlio disabile (direttiva 2000/78/CE, giurisprudenza CGUE – Coleman; Bervidi C-38/24; giurisprudenza nazionale di merito).

Ha illustrato le ragioni di irragionevolezza della revoca dell'orario agevolato già sperimentato senza oneri organizzativi, e i pregiudizi subiti sotto il profilo patrimoniale (perdita retributiva durante il periodo di FIS: € 2.467,65 lordi) e non patrimoniale (stress, ansia, compromissione della salute psico-fisica; lesione del diritto alla conciliazione vita-lavoro), con richiesta, quanto alla sfera non patrimoniale, di un risarcimento equitativo di € 5.000,00.

Ha concluso chiedendo al giudice:

- l'accertamento della condotta discriminatoria;

- letta la breve nota autorizzata depositata nell'interesse di [REDACTED];
- sentiti i procuratori delle parti all'udienza del 18 marzo '26;
- a scioglimento della riserva assunta all'odierna udienza;

ha emesso il seguente

DECRETO MOTIVATO
EX ART. 38 D.LGS. 198/2006

È dato non contestato (anche dalla resistente) che:

- la lavoratrice ha un figlio minore con disabilità grave;
- ella è caregiver prevalente;
- prima del congedo fruiva stabilmente di un orario 8.00 - 16.30.

Il mutamento peggiorativo (imposizione dell'orario spezzato fino alle 18.00) è intervenuto dopo il rientro dal congedo per assistenza al figlio disabile, incidendo direttamente sui tempi di cura della madre caregiver.

Si è dunque - sia pure nell'ambito della cognizione solo sommaria del presente procedimento - dinnanzi a un peggioramento delle condizioni di lavoro intervenuto in presenza di un fattore protetto, e dalla parte resistente non meglio giustificato neanche all'odierna udienza (sicché l'unica allegazione resta quella delle *“inderogabili esigenze aziendali relative in particolare alla gestione dei clienti affidati”* di cui alla nota autorizzata).

Secondo la nozione giuridica di discriminazione (indiretta) non è necessario che il trattamento sia dettato da intento ostile: è sufficiente che il lavoratore, per effetto della sua condizione protetta, venga posto in posizione di particolare svantaggio.

Il che è proprio quanto avvenuto nel caso di specie, dal momento che:

- la pregressa concessione dell'orario agevolato (8.00–16.30) non era avvenuta in via sperimentale, ma per oltre un anno, senza pregiudizio organizzativo documentato;

-
- l'ordine di cessazione del comportamento illegittimo, il ripristino dell'orario agevolato 8.00–16.30 e la riassegnazione alle mansioni specifiche di assistenza tecnica;
 - la condanna al pagamento del danno patrimoniale e non patrimoniale.
 - La rifusione delle spese di lite.

² La società resistente ha contestato la fondatezza delle domande proposte, deducendo:

- l'insussistenza di qualsiasi condotta discriminatoria;
- che l'organizzazione dell'orario di lavoro attualmente assegnato alla ricorrente risponderebbe a esigenze aziendali di carattere generale, non riferibili alla condizione personale o familiare della lavoratrice;
- che la modifica dell'articolazione oraria non integrerebbe un trattamento deteriore, né una compressione dei diritti della ricorrente, trattandosi di modalità di svolgimento della prestazione applicata in modo uniforme e non selettivo.

Quanto alla fase di sospensione dal lavoro con accesso agli strumenti di integrazione salariale, la resistente ha ricondotto tale evenienza a scelte organizzative legittime ovvero a soluzioni condivise, escludendo qualsiasi intento ritorsivo o collegamento causale con le richieste avanzate dalla lavoratrice in relazione alle proprie esigenze di cura. In tale prospettiva, la società ha chiesto il rigetto del ricorso.

- al rientro dal congedo (necessitato dalla sopravvenuta malattia oncologica del figlio), l'orario spezzato si è sostituito a quello precedentemente continuato senza dimostrazione di necessità e/o non ovviabilità, colpendo in modo specifico una persona che ha obblighi di cura non differibili e non adeguatamente condivisibili con terzi.

In diritto, la revoca di una misura ragionevole già praticata, senza dimostrazione di sopravvenute e stringenti esigenze, è un fortissimo indizio di irragionevolezza e discriminatorietà.

Quanto alla collocazione in FIS, la resistente ha allegato che si sarebbe trattato del soddisfacimento di una richiesta dalla lavoratrice. Non si è ritenuto di sentire, sul punto, alcun informatore, dal momento che, anche ammesso che ciò sia vero, ai fini antidiscriminatori rilevano il contesto complessivo e la sequenza causale che, nel caso di specie, si riassume in una richiesta di mantenimento di orario a cui è seguita un'impossibilità dichiarata che ha reso l'alternativa della FIS l'unica praticabile.

Di fatto, secondo l'orientamento giurisprudenziale e dottrinale più consolidato, è indice sintomatico di discriminazione l'uso di strumenti organizzativi formalmente legittimi come mezzi di pressione su chi esercita diritti di cura.

E anche se fosse vero che la società non nutriveva intenti discriminatori o agiva per esigenze gestionali, ciò non esclude la discriminazione, perché il diritto antidiscriminatorio guarda agli effetti, non ai motivi.

In sintesi, si ritiene che gli elementi allegati siano idonei a fondare, secondo il paradigma normativo vigente e sia pure nei limiti della cognizione sommaria propria del presente procedimento, una presunzione di trattamento discriminatorio, in quanto la modifica dell'orario di lavoro, pur astrattamente neutra (e nondimeno non ragionevolmente necessitata), ha inciso in modo selettivamente pregiudizievole sulla lavoratrice in ragione delle sue esigenze di cura, già riconosciute e in precedenza accomodate senza pregiudizio per l'organizzazione aziendale.

Alla luce delle considerazioni che precedono, deve pertanto ritenersi accertata la natura discriminatoria della condotta datoriale, con conseguente accoglimento della domanda volta alla cessazione del comportamento illegittimo e alla rimozione dei suoi effetti, mediante il ripristino, in favore della ricorrente, dell'orario di lavoro agevolato precedentemente riconosciuto, alle medesime condizioni.

Parimenti fondate risultano le domande risarcitorie. La condotta discriminatoria accertata ha infatti determinato un pregiudizio patrimoniale, conseguente alla perdita retributiva subita nel

periodo di illegittima sospensione e riduzione dell'attività lavorativa, nonché un pregiudizio non patrimoniale, derivante dalla lesione del diritto della lavoratrice a non subire trattamenti discriminatori e dall'incidenza negativa sulla sua sfera personale e familiare. Tali voci di danno, adeguatamente allegate e causalmente connesse alla condotta accertata, devono essere riconosciute nei limiti di cui in dispositivo, secondo criteri di proporzionalità ed equità.

Le spese del procedimento seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

p.q.m.

Il Tribunale di Treviso, in funzione di Giudice del lavoro, ogni diversa istanza, eccezione e deduzione disattesa:

- a) ordina alla società resistente, in persona del suo legale rappresentante *pro tempore*, la cessazione del comportamento discriminatorio e la rimozione dei suoi effetti, disponendo il ripristino, in favore della ricorrente, dell'orario di lavoro agevolato precedentemente in godimento (8.00–16.30, con pausa pranzo di 30 minuti), alle medesime condizioni;
- b) condanna la società resistente al pagamento, in favore della ricorrente, della differenza retributiva maturata nel periodo di illegittima collocazione in CIG/FIS, pari a euro 2.467,65= lordi, oltre interessi legali dalla maturazione al saldo;
- c) condanna la società resistente, ai sensi dell'art. 38, comma 1, d.lgs. 198/2006, al pagamento, in favore della ricorrente, di una somma pari a euro 500,00 per ciascun mese successivo al rientro in servizio e fino alla data odierna, quale misura conseguente e correlata alla protrazione degli effetti della condotta discriminatoria accertata;
- d) condanna la resistente al pagamento delle spese del presente procedimento, liquidate in euro 3.000,00= a titolo di compensi professionali, oltre accessori di legge.

Treviso, 18/03/2026

Il Giudice

dott.ssa Maria Teresa Cusumano