



**LA LEGGE PER TUTTI**  
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

# Discriminazione maternità: ultime sentenze

Autore: Redazione | 04/06/2021



*Trasferimento dei lavoratori; congedi parentali e permessi per malattia dei figli; assenze per maternità; previdenza ed assistenza; assegno di maternità.*

# Trattamento discriminatorio: onere probatorio

L'art. 40 d.lg. n. 198/2006 disciplina un regime probatorio attenuato: se è vero che il convenuto deve fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, è però vero che tale onere sorge solamente se il ricorrente abbia fornito al giudice elementi fattuali - desunti anche da dati di carattere statistico - relativi ai comportamenti denunciati come discriminatori, purché siano idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso o della maternità.

**Cassazione civile sez. lav., 15/06/2020, n.11530**

# Valutazione di una condotta discriminatoria

Ai fini della valutazione di una condotta discriminatoria non rileva, nel caso di tratti di discriminazione per il fattore maternità, l'assenza di un termine di comparazione. Lo stato di maternità è infatti biologicamente connesso ad una condizione di genere, di talché non è necessario perché sussista la discriminazione che vi siano soggetti nella stessa condizione favoriti, essendo sufficiente un trattamento peggiore in assoluto ovvero che determini la compressione o la **negazione di un diritto** in ragione della condizione di madre.

Dunque, il legislatore non pone limite alcuno circa la natura delle condotte che possono configurare comportamento discriminatorio, ben potendo trattarsi anche di un trattamento economico di natura previdenziale riconosciuto in misura inferiore al dovuto, laddove di esso sia titolare la lavoratrice in maternità.

**Tribunale Ferrara sez. lav., 10/01/2020, n.2**

# Assegno per maternità: diniego discriminatorio

In tema di **assegno per maternità** ex art. 75 del d.lgs. n. 151 del 2001, costituisce atto di discriminazione in ragione della nazionalità il diniego della

prestazione previdenziale ai cittadini di Paesi terzi per mancato possesso della carta di soggiorno, come emerge dalla lettura congiunta degli artt. 43 e 44 del d.lgs. n. 286 del 1998 e delle fonti sovranazionali in materia.

[Cassazione civile sez. lav., 23/05/2019, n.14073](#)

## Principio di non discriminazione

Nel periodo di “effettivo servizio” previsto dagli **accordi aziendali** applicabili ai dipendenti di Unicredit s.p.a. per il riconoscimento del “premio fedeltà” va computato il congedo facoltativo per maternità, quale interpretazione delle clausole contrattuali che, non solo non viola i canoni ermeneutici di cui agli artt. 1362 e 1369 c.c. ma è l’unica compatibile con il **principio di non discriminazione** e, come tale, atta ad evitare la nullità delle predette clausole, secondo il disposto dell’art. 1367 c.c.

**Cassazione civile sez. lav., 22/10/2018, n.26663**

## Trasferimento della lavoratrice

In presenza di un criterio di **formazione di una graduatoria** per trasferimenti di lavoratori stabilito sulla base di un’effettiva prestazione lavorativa, costituisce discriminazione di genere l’esclusione delle **ore di assenza dal lavoro** dovute a congedo di maternità e ad **interdizione anticipata per gravidanza**.

**Tribunale Siracusa, 10/05/2017, n.378**

## Lavoro subordinato e discriminazione

Costituisce una discriminazione di genere la mancata equiparazione delle **assenze per congedo di maternità**, per congedi parentali e per permessi per malattia dei figli alla presenza effettiva in servizio ai fini della quantificazione del premio di risultato.

**Tribunale Torino, 26/10/2016, n.1858**

# Apprendistato: trattamento meno favorevole alla lavoratrice madre

Costituisce discriminazione riservare un **trattamento meno favorevole** a una lavoratrice madre rispetto agli altri apprendisti quando questo è connesso causalmente con la fruizione del congedo di maternità e la conseguente proroga del termine di scadenza del periodo di formazione.

**Tribunale Catanzaro sez. I, 29/04/2015, n.444**

# Parità di trattamento fra lavoratori di sesso maschile e femminile

Sussiste una **discriminazione indiretta** fondata sul sesso quando l'applicazione di un provvedimento nazionale, pur formulato in modo neutro, di fatto sfavorisca un numero molto più alto di lavoratori di un sesso che dell'altro.

Tale condizione non si verifica tuttavia per la discriminazione indiretta prevista all'articolo 2, paragrafo 1, lettera b), della direttiva 2006/54, in quanto nessun elemento di causa consente di accertare che il rifiuto di accordare il congedo di maternità a una madre committente, che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, sfavorisca in particolare i lavoratori di sesso femminile rispetto ai lavoratori di sesso maschile.

Il rifiuto di riconoscere un **congedo di maternità** a una madre committente, che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, non costituisce una discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2006/54. La circostanza che la madre si occupi del bambino sin dalla sua nascita non inficia questa conclusione.

In forza dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera c), di tale direttiva, costituisce una discriminazione ai sensi della direttiva 2006/54 qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla **gravidanza** o al congedo di maternità ai sensi della direttiva 92/85. Ebbene, una madre committente che abbia avuto un figlio mediante un **contratto di maternità surrogata** non può, per definizione, essere oggetto di un trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla sua gravidanza, poiché la stessa non è mai

stata incinta di questo figlio. In base alla direttiva 92/85, inoltre, gli Stati membri non sono tenuti a riconoscere un diritto al congedo di maternità ai sensi dell'articolo 8 di tale direttiva a una lavoratrice che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, in qualità di madre committente, nemmeno quando, dopo la nascita, essa effettivamente allatti, o comunque possa allattare, al seno il bambino.

**Negare un congedo retribuito** equivalente al congedo di maternità a una donna che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata non costituisce una discriminazione ai sensi della direttiva 2006/54, in particolare dei suoi articoli 4 e 14.

La direttiva 2000/78 non determina una discriminazione fondata sull'handicap per il fatto di negare la concessione di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione a una lavoratrice che sia incapace di sostenere una gravidanza e si sia avvalsa di un contratto di maternità surrogata.

**Corte giustizia UE grande sezione, 18/03/2014, n.363**

## **Assenza prolungata**

Le disposizioni di attuazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, contenute nell'art. 14, § 1, lett. c), della direttiva 2006/54 e nell'art. 15 della stessa direttiva sono sufficientemente chiare, precise e incondizionate da poter produrre un effetto diretto. Esse rilevano rispettivamente l'esclusione in via generale ed in **termini inequivocabili** di qualsiasi discriminazione basata sul sesso e prevedono che alla fine del periodo di congedo per maternità la donna abbia diritto di **riprendere il proprio lavoro** o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle **condizioni di lavoro** che le sarebbero spettati durante la sua assenza.

**Corte giustizia UE sez. I, 06/03/2014, n.595**

## **Termine del periodo di congedo per**

# maternità

Ai sensi dell'art. 56 d.lg. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre, al termine del periodo di congedo per maternità, deve essere adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti: l'ingiustificabile dimensionamento costituisce una forma di discriminazione indiretta che pone il lavoratore di un determinato sesso in una situazione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

**Corte appello Torino sez. lav., 02/08/2010, n.666**

## Condizioni di lavoro: discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso

L'art. 2 della direttiva 76/207, che vieta qualsiasi **discriminazione diretta o indiretta** fondata sul sesso per quanto concerne le condizioni di lavoro, nonché gli art. 8 e 11 della direttiva 92/85, relativi al congedo di maternità, ostano a disposizioni nazionali disciplinanti il congedo di educazione che, nei limiti in cui non tengono conto dei cambiamenti causati dallo stato di gravidanza alla lavoratrice interessata per il limitato periodo di almeno quattordici settimane, precedente e successivo al parto, non permettono all'interessata di ottenere dietro sua domanda una modifica del periodo del suo congedo di educazione nel momento in cui essa fa valere i suoi diritti al congedo di maternità, privandola quindi di diritti connessi a quest'ultimo.

**Corte giustizia UE sez. IV, 20/09/2007, n.116**

## Licenziamento di una dirigente

Il **licenziamento di una dirigente**, che sia stato adottato per ragioni collegate alla gravidanza o alla maternità della stessa, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso, con le conseguenze previste dall'art. 18 st. lav., a prescindere dal numero dei dipendenti e anche in favore dei dirigenti.

**Tribunale Milano, 09/08/2007**