TRIBUNALE DI NOLA
Sezione Lavoro e Previdenza

Il giudice designato, dott. Fabrizia Di Palma,
in ordine all'istanza ex art. 702 bis c.p.c. (R.G. 1723/18) vertente

TRA

, A.S.G.I. , in persona del legale rapp.te p.t., CIDIS ONLUS, in persona del legale rapp.te p.t., rapp.ti e difesi dall'Avv. Alberto Guariso, Mariagiovanna De Pietro e Roberta Aria

RICORRENTE

E

COMUNE DI PALMA CAMPANIA, in persona del Sindaco p.t., rapp.to e difeso dall'avv. Ferdinando Pinto

RESISTENTE

Letti ed esaminati gli atti di causa,
sentite le parti,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Con ricorso depositato in data 12.3.18 la parte ricorrente in epigrafe chiamava in giudizio il convenuto Comune al fine di sentir accertare e dichiarare il carattere discriminatorio dell'Avviso Pubblico indetto dal Comune convenuto in data 4.9.17 per la partecipazione a corsi di formazione gratuiti per make up artist, nella parte in cui esclude soggetti residenti extracomunitari, chiedendo, a titolo di rimozione degli effetti della accertata discriminazione, di ordinare al Comune di modificare l'avviso fissando un nuovo termine per la presentazione delle domande, ammettendo tutte le straniere non comunitarie alle stesse condizioni di quelle italiane o comunitarie, ovvero in subordine, laddove il corso sia stato già completato, reiterare identico corso per le straniere non comunitarie; in via subordinata, laddove non fosse possibile l'adozione degli indicati rimedi, condannare l'amministrazione convenuta al risarcimento dei danni patiti, patrimoniali e non; condannare altresì l'amministrazione convenuta a risarcire i danni subiti da ciascuna delle potenziali partecipanti straniere al corso, ovvero condannare l'amministrazione convenuta a risarcire direttamente alle associazioni ricorrenti i danni subiti in relazione alla perpetrata discriminazione collettiva.
Si costituiva in giudizio il Comune convenuto eccependo in via preliminare il difetto di legittimazione ad agire delle associazioni ricorrenti ritenendo che nel caso di specie non ricorra una ipotesi di discriminazione collettiva, non essendo provata la presenza nel comune convenuto di un numero tale di donne straniere non specificamente individuabili che abbiano tutti gli altri requisiti richiesti nel bando oltre la nazionalità, quali presupposti

Firmato Da: DI PALMA FABRIZIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4df22af844fff2381790b5779a12b47d - Firmato Da: PICCOLO ANGELO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 485917828662d546f355f40355f14ce2

per la proposizione di una azione collettiva; in secondo luogo eccependo il difetto di interesse ad agire della ricorrente in quanto sprovvista di regolare permesso di soggiorno, comunque non legittimata a partecipare al corso; nel merito contestando la fondatezza della domanda ritenendo che consolidata giurisprudenza esclude che vi sia discriminazione nei casi di esclusione di cittadini stranieri nell'accesso al pubblico impiego.

All'odierna udienza, acquisiti agli atti i documenti prodotti, la causa è stata decisa con la presente ordinanza.

La domanda appare fondata e va accolta per quanto di ragione.

In via preliminare va respinta l'eccezione di difetto di interesse ad agire della ricorrente, avendo la stessa documentato in prima udienza l'avvio della procedura di rinnovo del permesso scaduto.

Quanto al rito, l'art. 28 d. lgs. 150/2011 statuisce che "Le controversie in materia di discriminazione di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, quelle di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, quelle di cui **all'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216**, quelle di cui all'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, e quelle di cui all'articolo 55-quinquies del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono regolate dal rito sommario di cognizione, ove non diversamente disposto dal presente articolo".

Orbene, l'art. 4 d.lgs. 216/2003, al comma 2, dispone che: "La tutela giurisdizionale avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 si svolge nelle forme previste dall'articolo 44, commi da 1 a 6, 8 e 11, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.".

L'art. 2 surrichiamato, a sua volta dispone: "Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parita' di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali,

degli handicap, dell'eta' o dell'orientamento sessuale.

L'art. 3, infine, definisce l'ambito d'applicazione della suddetta disciplina laddove statuisce che: "1.Il principio di parita' di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di eta' e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed e' suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;

b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;

c**) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali**;

d) affiliazione e attivita' nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

2. La disciplina di cui al presente decreto fa salve tutte le disposizioni vigenti in materia di:

a) condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;

b) sicurezza e protezione sociale;

c) sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;

d) stato civile e prestazioni che ne derivano;

e) forze armate, limitatamente ai fattori di eta' e di handicap.

3. Nel rispetto dei principi di proporzionalita' e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attivita' di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi

Firmato Da: DI PALMA FABRIZIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4df22af844fff2381790b5779a12b47d - Firmato Da: PICCOLO ANGELO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 485917828662d546f355f40355f14ce2

dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'eta' o all'orientamento sessuale di una persona,
qualora, per la natura dell'attivita' lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attivita' medesima. Parimenti, non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneita' allo svolgimento delle
funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare".

E' di tutta evidenza che la fattispecie sottoposta al vaglio dell'odierno giudicante sia perfettamente riconducibile all'ipotesi di cui alla let. C) dell'art. 3 summenzionato, venendo in rilievo un avviso pubblico indetto dal comune convenuto per l'accesso ad un corso gratuito di formazione per make up artist, riservato alle sole donne di cittadinanza italiana o di altro stato UE, residenti nel Comune di Palma Campania, di età compresa tra 18 e 45 anni, prive di occupazione e qualifica professionale. Trattasi di requisiti tutti posseduti dalla ricorrente ad eccezione della cittadinanza italiana o europea. Peraltro il principio di parità di trattamento nell'accesso alla formazione è espressamente previsto dal TU Immigrazione d.lgs. 286/98, ai sensi del quale lo straniero regolarmente soggiornante nel territorio dello Stato gode dei diritti in materia civile attribuiti al cittadino italiano. Lo stesso Testo Unico, all'art. 43 definisce espressamente in termini di discriminazione, qualunque comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose (…).

La violazione del divieto di discriminazione nel caso di specie appare dunque evidente, non avendo il Comune nemmeno addotto eventuali ragionevoli motivazioni che potessero giustificare l'esclusione in ragione della nazionalità.

Invero, sul punto il Comune si difende ritenendo che in materia di accesso al Pubblico Impiego, copiosa Giurisprudenza di legittimità ha ritenuto non discriminatoria l'esclusione in ragione del difetto del requisito della cittadinanza. Trattasi di ipotesi, tuttavia, decisamente differenti da quella in esame (sicchè la giurisprudenza allegata appare poco pertinente) in cui non si discute di accesso ad un pubblico impiego, bensì di partecipazione ad un corso formativo indetto dal Comune senza alcuna instaurazione di rapporti lavorativi, e dunque solo finalizzato a favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro.

Accertata dunque la discriminazione perpetrata ai danni della ricorrente, occorre vagliare la tutela applicabile.

Invero, l'art. 28 d.lgs. 150/2011 statuisce che: "Con l'ordinanza che definisce il giudizio il giudice puo' condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice puo' ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano e' adottato sentito l'ente collettivo ricorrente. 6. Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attivita' del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parita' di trattamento. 7. Quando accoglie la domanda proposta, il giudice puo' ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale.

Nel caso di specie, non avendo nessuna delle parti dedotto o documentato né che il corso sia effettivamente già cominciato né che si sia eventualmente già concluso, va accolta la domanda

Firmato Da: DI PALMA FABRIZIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4df22af844fff2381790b5779a12b47d - Firmato Da: PICCOLO ANGELO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 485917828662d546f355f40355f14ce2

principale con condanna del Comune convenuto a modificare l'avviso fissando un nuovo termine per la presentazione delle domande, ammettendo tutte le straniere non comunitarie alle stesse condizioni di quelle italiane o comunitarie.
Va di contro, rigettata, la domanda risarcitoria formulata dalle associazioni ricorrenti in virtù della natura collettiva della discriminazione perpetrata, in difetto dei presupposti per l'esercizio di una azione collettiva.
Se da un lato, può ritenersi sussistente la legittimazione ad agire delle suddette associazioni anche a sostegno della ricorrente (sul punto vedasi art. 5 d.lgs. 216/2003: "Legittimazione ad agire.1. Le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullita', sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui e' riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.), dall'altro il secondo comma dell'art. 5 d.lgs. 216/2003 puntualizza che "Le rappresentanze locali di cui al comma 1 sono, altresi', legittimate ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.".
Orbene, nella fattispecie in discorso, trattandosi di Comune di piccole dimensioni e di bando riferito alle sole donne residenti con precisi requisiti anagrafici e senza occupazione, non sarebbe stato difficile individuare specificamente i soggetti potenzialmente lesi dalla discriminazione in commento, sicchè difetta a monte il presupposto per una azione collettiva.

Per tutte le ragioni suesposte, la domanda va accolta nei termini di cui in motivazione.

Le spese di lite seguono la soccombenza, previa compensazione per metà in ragione del parziale accoglimento, e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale così provvede:

- accoglie la domanda e per l'effetto condanna il Comune convenuto a modificare l'avviso fissando un nuovo termine per la presentazione delle domande, ammettendo tutte le straniere non comunitarie alle stesse condizioni di quelle italiane o comunitarie;
- rigetta nel resto;
- condanna parte resistente al rimborso delle spese di lite che, compensate per metà, liquida nel residuo in €. 500,00, oltre spese forfettarie, iva e cpa come per legge con attribuzione.

Così deciso in Nola il 13.9.18

Il Giudice del Lavoro
Dott. Fabrizia Di Palma

Firmato Da: DI PALMA FABRIZIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 4df22af844ffff2381790b5779a12b47d - Firmato Da: PICCOLO ANGELO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 485917828662d546f355f40355f14ce2