



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO

-Sezione Lavoro-

Il Tribunale di Busto Arsizio in persona del giudice del lavoro dott.ssa Francesca La Russa ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A CON MOTIVAZIONE CONTESTUALE

nella causa iscritta al n. 378/2018 R.G.L., avente od oggetto: lavoratrice madre - astensione dal lavoro notturno, promossa

da

, rappresentate e difese dagli Avv.ti BORDONE ANDREA, PERONE FERDINANDO e PERUCCO PAOLO ed elettivamente domiciliate presso il loro studio, per procura in atti

ricorrenti

contro

, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, dott. , difesa e rappresentata dall'Avv. presso il cui studio è elettivamente domiciliata, per procura in atti

convenuta

e con l'intervento di

CONSIGLIERA di PARITA' della Regione Lombardia, in persona della dott.ssa _____ difesa e rappresentata dagli Avv.ti **MANASSERO DANIELA** e **GIAMMARCO LUCIA** ed elettivamente domiciliata presso il loro studio, per procura in atti

intervenuta

e con l'intervento di

FIT-CISL Lombardia – Federazione Regionale Trasporti della Lombardia, in persona del legale rappresentante *pro tempore* e Segretario Generale, signor _____ difesa e rappresentata dagli Avv.ti **VITALI ROSSELLA** e **SINDACO SARA** ed elettivamente domiciliata presso il loro studio, per procura in atti

intervenuto

CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.

Fatto e diritto

Le ricorrenti, assistenti di volo, dipendenti della società convenuta (doc. nn. 1 e 6 fasc. ricorrenti), madri di figlie nate nel 2016 e nel 2017 (doc. nn. 2 e 7 fasc. ricorrenti), con ricorso telematico ex art. 414 c.p.c. iscritto a ruolo generale il 21.3.2018, hanno chiesto, ai sensi dell'art. 53, 2° comma, del d.lgs. n. 151/2001, il riconoscimento del proprio diritto ad essere esonerate dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età delle figlie, negato loro con provvedimenti del 27.2.2018 (doc. nn. 5 e 10 fasc. ricorrenti).

La società convenuta si è costituita in giudizio e ha chiesto il rigetto del ricorso, ritenendo non applicarsi la normativa di cui all'art. 53, 2°

comma, del d.lgs. n. 151/2001 al personale di volo dell'azione civile, per esclusione operata dal d.lgs. n. 66/2003 e per non essere prevista dal d.lgs. n. 185/2005 attuativo della direttiva comunitaria 2000/79/CE, richiamando la sentenza della Corte di Cassazione n. 18285/2017.

Sono intervenuti nel presente giudizio la Consigliera di Parità della Regione Lombardia, ai sensi degli artt. 419 c.p.c. e 36 del d.lgs. n. 198/2006, e il sindacato Fit-Cisl ai sensi dell'art. 105, 2° comma, c.p.c..

La convenuta ha chiesto dichiararsi l'inammissibilità degli interventi in causa e il rigetto degli stessi.

E' stata tentata la conciliazione della causa senza esito positivo e, dopo la discussione, la causa viene decisa con sentenza con motivazione contestuale.

La domanda è fondata.

Si applica alla fattispecie concreta l'art. 53, 2° comma, del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 - che, dopo avere previsto al 1° comma che:

"E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.",

prevede, a 2° comma, che:

"Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni. ..."

Tale norma, in quanto relativa a disposizioni generali a *“tutela e sostegno della maternità e della paternità”* deve ritenersi applicabile a tutti i settori di attività pubblici e privati senza alcuna eccezione.

Non si applica, invece, al personale di volo nella aviazione civile il d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 di Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, per espressa previsione contenuta nell'art. 2 (Campo di applicazione) del medesimo:

“Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE ...”.

Pertanto, anche laddove si volesse ritenere che tale d.lgs. n. 66/2003 - riproponendo all'art. 11 le disposizioni di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 151/2001 e all'art. 19 (Disposizioni transitorie e abrogazioni) l'abrogazione di *“tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate”* - abbia abrogato la disposizione di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 151/2001 (sostituendolo con l'art. 11), lo stesso d.lgs. n. 66/2003 non è, comunque, applicabile alla fattispecie concreta, per espressa esclusione contenuta nell'art. 2.

In ogni caso, si osserva che l'art. 19 prevede l'abrogazione esclusivamente delle disposizioni legislative e regolamentari *“nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo”*, ossia la materia dell'*“orario di lavoro”* e non della diversa materia di *“tutela e sostegno della maternità e della paternità”* disciplinata dal d.lgs. n. 151/2001.

Quanto alla normativa speciale di cui al d.lgs. 19 agosto 2005, n. 185 di Attuazione della direttiva 2000/79/CE relativa all'Accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile, che parte convenuta ritiene la sola applicabile al personale di volo dell'aviazione civile, è irrilevante che tale disciplina speciale sull'*organizzazione dell'orario di lavoro* del personale di volo dell'aviazione civile - che detta prescrizioni in materia di orario massimo, ferie, riposi, misura a tutela della salute in materia di lavoro notturno, ecc. - non abbia richiamato il d.lgs. n. 151/2001, limitandosi, all'art. 7, 2° comma, a prevedere, quanto alla tutela della salute in tema di lavoro notturno, che *"Il personale di volo che abbia problemi di salute aventi nesso riconosciuto con il fatto che presta anche lavoro notturno viene assegnato ad un lavoro diurno in volo o a terra per cui è idoneo secondo quanto previsto dall'art. 15 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66"*.

Il fatto che il d.lgs. n. 185/2005 nulla abbia disposto in materia di *"tutela e sostegno della maternità e della paternità"* non esclude le lavoratrici madri dalle tutele già previste dal d.lgs. n. 151/2001 in quanto la *ratio* sottesa a ciascuno dei due testi di legge è diversa, poiché ciascuno è volto a tutelare interessi diversi, quali quelli della salute della lavoratrice (art. 7 del d.lgs. n. 185/2005) e quelli della tutela della maternità (d.lgs. n. 151/2001), entrambi previsti dalla Costituzione e, pertanto, ciascuno di essi può trovare concreta applicazione.

Questo, unitamente alla clausola di non regresso rispetto alla situazione esistente in ciascun Stato membro di cui all'art. 2 della direttiva 2000/79/CE, non può che essere letto nel senso dell'applicabilità attuale al personale di volo dell'aviazione civile della normativa in

materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e *“disciplina (de)i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e di affidamento, nonché di sostegno alla maternità e alla paternità”* prevista dal d.lgs. n. 151/2001 e, conseguentemente, anche delle disposizioni di cui all’art. 53, 2° comma, del medesimo, in questa sede invocate dalle ricorrenti, proprio in quanto relative a disposizioni generali a *“tutela e sostegno della maternità e della paternità”* applicabili a tutti i settori di attività pubblici e privati senza alcuna eccezione.

La disciplina di cui al d.lgs. n. 151/2001, posta a tutela della lavoratrice madre e del bambino, in attuazione del precetto di cui all’art. 37 della Costituzione, secondo il quale le condizioni di lavoro devono *“assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione”*, ed estese anche al lavoratore padre convivente è, pertanto, applicabile alla generalità delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri conviventi, a prescindere dal settore nel quale operano.

Tale norma non è stata oggetto di alcuna abrogazione, né esplicita, né implicita, essendo stata anche parzialmente modificata nel 2015, con l’introduzione del comma b-bis, aggiunto dall’art. 11 del d.lgs. n. 80/2015.

L’intervento adesivo dipendente ex art. 419 c.p.c. e art. 36, 2° comma, del d.lgs. n. 198/2006 della Consigliera di Parità della Regione Lombardia, oltre che ammissibile, è fondato.

Il diniego del datore di lavoro delle ricorrenti alla richiesta delle lavoratrici, madri di figlie di età inferiore a tre anni, di astensione dal lavoro notturno prevista dall’art. 53, 2° comma, del d.lgs. n. 151/2001, è

tale da costituire una discriminazione ai sensi dell'art. 25, comma 2bis, del d.lgs. n. 198/2006 che stabilisce che *"costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti"*.

Parimenti, anche l'intervento adesivo dipendente dell'associazione sindacale può ritenersi ammissibile, stante l'interesse del sindacato a che all'esito positivo della causa in favore delle ricorrenti, iscritte al sindacato (doc. n. 3 fasc. Fit Cisl), che ha provato di avere intrapreso iniziative volte a tutelare i diritti delle lavoratrici madri e dei lavoratori del trasporto aereo (doc. n. 2 fasc. Fit Cisl).

Deve essere, pertanto, dichiarato il diritto delle ricorrenti all'esonero dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età delle figlie, ai sensi dell'art. 53, 2° comma, del d.lgs. n. 151/2001, dalle ore 24.00 alle ore 6.00, ivi compresi i pernottamenti fuori sede, e, pertanto, sino al 28.1.2020 per la ricorrente _____ e sino all'11.5.2019 per la ricorrente _____

In applicazione del principio della soccombenza di cui all'art. 91 c.p.c., parte convenuta è tenuta a rifondere le spese processuali sostenute dalle ricorrenti, in solido tra loro, che si liquidano nel dispositivo.

Le spese sostenute dalle parti intervenienti vanno compensate.

P.Q.M.

- dichiara il diritto delle ricorrenti all'esonero dal lavoro notturno fino al compimento del terzo anno di età delle figlie e, per l'effetto, ordina alla società convenuta di non adibire le stesse ai turni notturni sino al

28.1.2020 per la ricorrente e sino all'11.5.2019 per la
ricorrente .

- condanna la società convenuta al pagamento delle spese di lite nei confronti delle ricorrenti, in solido tra loro, che si liquidano in complessive 4.000,00 euro per compensi, oltre spese generali, iva e cpa come per legge;

- compensa le spese di lite nei confronti delle altre parti.

Busto Arsizio, 23 luglio 2018

Il Giudice del Lavoro
dott.ssa Francesca La Russa