Estratto appello incidentale contro Trib. Milano 28.7.2012

la comparente deduceva in questa lite anche specifiche domande risarcitorie per la discriminazione di genere che dimostrava di aver subito, essendosi trovata ad urtare con il fenomeno del *glass ceiling*, del "*soffitto di vetro*", che riserva agli uomini gli sviluppi di carriera e le relative gratificazioni economiche, impedendo alle donne di eguagliare l'altro genere e, prima ancora, di essere poste in grado di competere su un piano di parità con esso.
Al riguardo, il "Bilancio di sostenibilità 2010" della banca (doc. 31 bis Xxx), l'estratto delle cariche di vertice (Consiglio di Amministrazione e *Group Management Team* tratti dal Bilancio 2010: doc. 31 .Xxx) e le stesse schede dei dirigenti, secondo la banca comparabili con la comparente (schede depositate dalla banca come suo doc. 26 ter), dicono con chiarezza disarmante che la diversità di genere, in Banca Y, ha i seguenti connotati:

- Le donne dirigenti guadagnano il 65% della retribuzione dei dirigenti uomini (ovvero, dato che il differenziale deve essere calcolato sulla retribuzione maschile, guadagnano il 54% dei secondi). Il che, rapportato alla posizione della comparente significa semplicemente questo: che su un periodo di 21 anni e 8 mesi di servizio è come se la Xxx avesse lavorato gratis per 11 anni e 8 mesi.
- Questo, nonostante il fatto che il rapporto dei titoli di studio è inverso (67,6 % dei laureati è donna: e la comparente tra queste; per altri titoli le percentuali in favore delle donne sono del 57,76% per laurea breve e del 57,79% per il diploma);
  - Nel CdA della banca siedono 2 sole donne su 23 componenti;
  - Nel *Group Management Team* vi sono 6 sole donne contro 110 uomini;
  - Dei colleghi posti dalla Banca in comparazione con la Xxx (doc. 26 ter Banca) nessun dirigente uomo ha un curriculum brillante come quello della comparente (che parla correntemente tre lingue a differenza dei

colleghi maschi che hanno conoscenze più limitate e spesso scolastiche; che ha ricoperto incarichi trasversali, strategici e internazionali; che ha accettato svariati trasferimenti, a fronte della stanzialità dei colleghi uomini: cfr. doc. n.26 ter e doc. n.21 banca).

….

Come sconcertante è la difesa della banca circa la domanda: *"il fatto che le donne manager siano in numero inferiore rispetto agli uomini o che percepiscano retribuzioni più basse è dato statistico che vale per tutte le società del mondo"* (così tre delle otto righe che il punto 31 della comparsa di 1° grado dedica alla replica avverso la domanda). Ovvero: "Così fan tutte" e dunque liberi tutti (tesi che, violentando l'opera di Mozart/Da Ponte, rivendicò in Parlamento un celebre politico ed ex Presidente del Consiglio Italiano, all'inizio di "Mani Pulite", come giustificazione di condotte illegali diffuse e sistematiche).

La parità è troppe volte "enunciata ma non assicurata" come ha avuto modo di sottolineare il Capo dello Stato nel suo primo discorso di fine anno. Le predette prove di tale mentalità radicata e professata nella banca costituiscono peraltro note ulteriori e finanche superflue in relazione alla domanda di rimozione della discriminazione spesa in questa lite, posto che la legge persegue la realtà oggettiva che abbia l'*"effetto discriminatorio"* vietato, piuttosto che lo specifico intento del datore di discriminare il dipendente. E la realtà discriminatoria, appunto, emerge indiscutibile e "confessata" in atti ufficiali della banca, rendendo indeclinabile la necessità di rimuoverla

La <u>prima censura</u> investe il capo della sentenza che ha rigettato la domanda inerente la discriminazione di genere, con le motivazioni che si leggono alle pagine 10 e 11 [1], che, per evitare duplicazioni, saranno riportate testualmente

[1] Da" *Va invece rigettata la domanda avanzata dalla ricorrente a titolo di"""glass ceiling""" e/o perdita di """chances""" ...."* a *"la ricorrente non riferisce comunque casi e fatti specifici in cui un dirigente uomo sarebbe stato preferito nel conferimento di incarichi di maggior responsabilità o in cui, a parità di qualifica e ruolo, un dirigente uomo percepisce somme maggiori di una dirigente donna".*

tra breve, seguite dalle critiche specifiche che questo appello intende muovervi.
Avverso tale capo l'appellante incidentale formula la seguente doglianza:

Violazione o falsa applicazione degli artt. 2697, 2729, 2702 cc , 115 cpc, 25, 28, 29 e 40 D. Lgs. 198/2006, 37 Cost., 157 TFUE, 21 e 23 Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, 1 del Protocollo XII° del 4.11.2000 all. alla CEDU, 11 della Conv. ONU 18.12.1979 sull'eliminazione delle discriminazioni nei confronti della donna, ratif. in Italia con L. 132/85 e malgoverno delle risultanze documentali e delle istanze istruttorie con necessario riesame del merito – in relazione al rigetto della domanda di accertamento della discriminazione di genere –
Ne segue la riproposizione, anche ex art. 346 cpc, della domanda di condanna al risarcimento dei danni conseguenti alla discriminazione di genere (circa la quale rilevano gli artt. 1218, 1223, 1226, 2729 cc, 432 cpc, 38 e 40 D. Lgs. 198/2006, 2, 3, 4, 35 e 37 Cost., le risultanze documentali e le istanze istruttorie) – in relazione al rigetto implicito e conseguente alla pronunzia sull'*an* –.

Il Tribunale ha deciso sulla domanda oggetto di questo gravame

- disattendendo anzitutto le norme, richiamate nel motivo di censura ma neppur evocate in sentenza, che disciplinano specificamente i diritti della parità e delle pari opportunità di genere;
- poi disattendendo le regole specifiche inerenti la distribuzione tra le parti degli oneri probatori nelle controversie relative alla dedotta discriminazione di genere;
- ancora, disattendendo le regole processuali inerenti la formazione della prova, anche con riguardo ai fatti notori ed alla natura (non di prove, ma di notizie irrilevanti) di articoli di stampa non verificati e comunque relativi ad altro argomento.

- Ha infine travisato le prospettazioni di ricorso, ritenendo che l'illustrazione ivi svolta dei meriti, dei riconoscimenti relativi, dei giudizi eccellenti e delle valutazioni espresse dalla banca sulla comparente, circa la sua idoneità ad *"assumere incarichi di maggiore responsabilità in LLC"*, fossero elementi contraddittori ed inconciliabili con la dedotta discriminazione di genere subita: invece essendo, tali elementi, portati a prova - ed ancor oggi utili - circa il fatto che, in un sistema di progressioni di carriera e retributive necessariamente basato sui meriti del dirigente, l'"*effetto pregiudizievole*" [2], comunque subìto dalla comparente, non era in nessun modo giustificabile in ragione di una carenza di tali requisiti soggettivi, anzi conclamati dalla stessa banca. Era invece vistosa la contraddizione che la banca aveva posto in essere nel lodare e valutare la lavoratrice, e contemporaneamente nel farle scontare il dedotto "*glass ceiling*", precludendole progressioni di carriera (invero accantonandola dal 2005, progressivamente e vieppiù contraddittoriamente con i meriti) e retributive, anzi penalizzandola vistosamente rispetto ai trattamenti generalizzati in favore dei Dirigenti uomini. Il tutto a conferma e spiegazione dei dati riportati dal Bilancio (i differenziali incredibili tra i trattamenti degli uomini rispetto a quelli riservati alle donne entro la banca) e della filosofia inaccettabile del "*così fan tutti*", enunciata dalla banca nella "stupita" difesa spesa in primo grado contro una domanda per essa evidentemente insolita ed incomprensibile: essendo la parità di genere, per la banca, tutto – soprattutto un fastidioso obbligo da certificare nel "Bilancio di sostenibilità" – fuorché un <u>diritto della persona costituzionalmente garantito</u>. Un

[2] Art. 25 D. Lgs. 198/2006.

diritto enunciato, ribadito, proclamato nei cataloghi più alti di tutto il mondo e nel *mainstream* condiviso [3].

- Per l'effetto, dovevano essere accolte le domande risarcitorie circa i danni conseguenza, che erano stati domandati a ristoro dell'illecito subito dalla comparente per la sofferta discriminazione.

2. Invero, la corretta procedura che avrebbe dovuto seguire il Tribunale avrebbe imposto i seguenti passaggi:

- ✓ descrivere i connotati legali del diritto oggetto di domanda (e quindi, in particolare, evidenziare che **il diritto alla parità ed alla pari opportunità di genere è assoluto, prescinde dalla volontarietà della discriminazione – non a caso infatti la norma parla di *"effetto pregiudizievole"* discriminatorio** -, non è stemperabile attraverso ipotetiche "prove della buona fede" o del "buon proposito" della parte che abbia di fatto posto in essere, o anche solo consentito nei fatti, la discriminazione o che comunque governi un'organizzazione entro cui, oggettivamente, sia rilevabile una discriminazione di genere);
- ✓ riconoscere che l'azione rientrava a pieno titolo nella fattispecie tutelata dalle norme;
- ✓ affermare, in linea di principio, che **la disciplina speciale (art. 40 CPO) regola in modo particolare la distribuzione degli oneri probatori tra le parti,** ben diversamente dalle regole poste dagli artt. 2697 e 2729 cc invece citate erroneamente;
- ✓ rilevare che **la allora ricorrente aveva fornito elementi di fatto, anzitutto tratti da dati inconfutabili del Bilancio e da documenti di**

---

[3] art. 1 del D. Lgs. 5/2010: *"l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività".*

provenienza della banca, quindi più che solo indiziari, precisi e concordanti; di più: che aveva fornito dati fattuali specifici, relativi alla sua vicenda personale, tali da accreditare – anzi da dimostrare inoppugnabilmente - la dedotta discriminazione, sia oggettiva, che invero anche diretta;

- ✓ rilevare che **la banca, per contro, si era autoassolta dall'onere della prova che la gravava** con la irrilevante (ed inaccettabile) teoria del "*così fan tutti*"; piuttosto doveva trarre, da tale condotta processuale, le conseguenze previste dall'art. 115, co. 1 cpc;
- ✓ ritenere irrilevante il ritaglio di giornale versato dalla banca a sua difesa, sia perché non è riferito ai trattamenti retributivi e professionali, sia perché esso non era catalogabile come "prova", sia perché **la "comparazione" rilevante per la legge non è quella che corre tra datori di lavoro** (più o meno virtuosi o colpevoli circa l'attuazione della parità nelle rispettive aziende), **ma tra lavoratori di uno stesso datore**, sia infine perché enunciativo di un "proposito" della banca, semmai confermativo della realtà, del resto certificata dalla banca in un suo atto ufficiale (il Bilancio), invece che capace di smentirla
- ✓ così, **ritenere provata la discriminazione allegata e verificare la fondatezza delle domande di risarcimento dei danni – conseguenza, che doveva liquidare in aderenza ai fatti ed alle istanze istruttorie dedotti in lite**.

*

3. Entro tale doglianza e metodo alternativo proposti, la corretta ermeneutica delle norme rilevanti, la ricostruzione del fatto e dei diritti derivati doveva essere, a parere della appellante incidentale, la seguente.

4. In diritto, anzitutto, le norme indicate in rubrica concorrono ad un'ermeneutica comunemente recepita e consolidata, per cui la tutela della parità tra generi è assoluta, attiene ad un diritto fondamentale della persona ed intende tutelarla sia in relazione ai comportamenti che creino un mero *"effetto pregiudizievole"* in danno del soggetto protetto, sia in rapporto a condotte che diano luogo a *"trattamenti meno favorevoli"*, comparativamente dedotti, in ragione dell'appartenenza di genere, sia, infine, con portata oggettiva, prescindendo da specifici intenti discriminatori del soggetto responsabile: la nozione di *"discriminazione"* è infatti connessa sia a atti riferibili ad un autore e ricadenti su uno specifico soggetto passivo (discriminazione diretta), sia a situazioni avulse da intenti mirati, ma oggettivamente idonee a "*mettere in una condizione di particolare svantaggio*" un lavoratore (o addirittura a minacciare di mettere in tale condizione), in ragione del fattore protetto [4].

Il divieto di "discriminazione", esteso nei termini predetti, è specificato in rapporto ai trattamenti differenziati che possono verificarsi nel rapporto di lavoro, con particolar riferimento alla discriminazione retributiva [5] ed a quella nella progressione di carriera [6].

---

[4] Art. 25 D. Lgs. 198/2006: *1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi* ***disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento****, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un 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.*

[5] Art. 28 CPO

[6] Art. 29 CPO

Le norme interne, come è noto, hanno presidio e devono essere lette in coerenza con quelle superiori, pure evocate nella rubrica, con gli effetti non meno noti e su cui è davvero ridondante soffermarsi.

A tutela specifica dell'effettività e della concreta possibilità di dare efficacia processuale ai diritti della parità, opera poi la regola probatoria speciale, anch'essa di derivazione Comunitaria e coerente con linee generali dell'Ordinamento circa la tutela antidiscriminatoria [7], [8].

In proposito rileva la sentenza della CGUE - C 127/92 (caso Enderby) secondo cui "*qualora da statistiche significative risulti una notevole differenza di retribuzione*" vi è in capo al datore di lavoro l'obbligo "*di giustificare questa differenza mediante fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso*".

Obbligo che Banca Y non ha in alcun modo assolto.

---

[7] Art. 40 CPO: *1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.*

Tale prescrizione, peraltro, va letta alla luce della direttiva di cui costituisce attuazione (direttiva CE 54/06) che limita l'onere dell'attore a "elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata una discriminazione diretta o indiretta" (art. 19). Prima ancora, va letta in coerenza con le analoghe previsioni dell'ordinamento nazionale relative alle agli altri fattori di discriminazione, per i quali la nostra legge (in attuazione di direttive comunitarie che hanno una formulazione identica a quella di cui alla direttiva 2006/54) ha unificato il regime probatorio con l'art. 28 D.lgs. 150/11 adottando la formula "elementi di fatto desunti anche da dati di carattere statistico dai quali si può presumere…": con la conseguenza che anche alla formulazione contenuta nel CPO, benché formalmente non toccata dalla riforma di cui al citato art. 28, non può attribuirsi – per esigenze di coerenza sistematica e di rispetto del diritto comunitario – una portata più restrittiva di quella di cui all'art. 28 cit.

Siamo dunque in presenza di un onere probatorio fortemente attenuato, neppure vagamente riconducibile alla nozione di presunzione di cui all'art. 2729 c.c. Ma tale conclusione è addirittura superflua posto che i dati sopra riportati potrebbero condurre all'accoglimento della domanda anche secondo l'ordinario regime civilistico: trattasi infatti di rilevazioni plurime, concordanti, assolutamente precise e addirittura gravi se si pensa che sono certificate dal bilancio e che se rapportate alle risultanze statistiche della generalità degli istituti di credito sono ad esse superiori del 30%.

8 V. sul punto la ricognizione della tematica compiuta da Laura Curcio, "Le azioni in giudizio e l'onere della prova", spec. parag. 5, in "Il nuovo diritto antidiscriminatorio" a cura di Marzia Barbera, Milano, Giuffrè, 2007, pag. 552 e ss.

Del resto, sicuramente dati risultanti dal bilancio di una società quotata sono "*significativi*" ed una differenza del 54% tra le retribuzioni delle manager donne e quelle dei manager uomini è "*notevole*" e soprattutto supera di oltre 25 volte quella portata ad esempio dalla difesa della banca nel suo documento n.18.

Il Tribunale ha dunque errato, sia in punto di individuazione della disciplina sostanziale (circa la nozione di "discriminazione"), sia in punto di attribuzione dell'onere della prova, a fronte delle risultanze non meno che "precise e concordanti" fornite dalla appellante incidentale.

5. In fatto, la discriminazione di genere in Banca Y risulta anzitutto inequivocabilmente dai seguenti dati, ufficiali, documentali e mai contestati dalla banca:

- All'interno del Bilancio consolidato Banca Y 2010, pag. 116 – 117, elenco del Group Management Team (vedi doc. Xxx n.31), si evince che su 116 Top Manager, solo 6 sono donne.

- All'epoca dei fatti, il CdA era comporto da 23 persone di cui solo 2 donne, entrambe solo consigliere (doc. Xxx n. 31). Presidente e Vicepresidenti erano e sono uomini.

- Dall'estratto del bilancio della Banca prodotto dalla Xxx in primo grado, che attesta che le donne manager guadagnano il 65% della retribuzione ei colleghi uomini (vedi doc. 31 bis Xxx di cui di seguito scan. estratto).

Rapporto tra Retribuzione Media Femminile e Retribuzione Media Maschile per Categoria Professionale, 2010[1]

Categoria Professionale	2010
Senior management	74%
Dirigenti & quadri intermedi	65%
Staff	67%

- Sempre dal bilancio di sostenibilità 2010, risulta che il citato differenziale stipendiale e la citata assenza delle donne dal gruppo dirigente effettivo, non sono collegati a una maggiore qualificazione degli uomini: risulta infatti (sempre a pag. 2) che per quanto riguarda la laurea specialistica il 67,6 dei laureati è donna e per i restanti titoli la percentuale del singolo gruppo è, sempre in favore delle donne, il 57,76% per la laurea breve e il 57,79 per il diploma. Ne segue che – globalmente considerando il fenomeno - la retribuzione delle donne è significativamente più bassa a parità di titolo di studio (invero addirittura a titolo di studio più elevato per le donne).

- Tale discriminazione è confermata in tutta la sua gravità dalla ricerca di Manager Italia che la banca deposita a propria difesa e che attesta che nel nostro Paese il divario retributivo tra Manager uomini e Manager donne è dell'1,9%. Quindi tale documento depositato dalla Banca dimostra che in Banca Y il divario tra le retribuzioni uomo-donna **è di ben 25 volte** superiore alla media nazionale (doc. Banca n.18 di seguito scan estratto).

- **A livello retributivo le donne mostrano ancora una notevole distanza dai colleghi**, ma il fenomeno è in attenuazione ed è molto contenuto ai livelli più alti dirigenti (+1,9%) e quadri (+4,4%) dove addirittura le donne nell'ultimo anno crescono più dei colleghi, mentre è molto più ampio per impiegati (+15,8%) e operai (13,6%);

- Il dato retributivo sopra evidenziato non è circoscritto al 2010 posto che anche nel 2008 la situazione era analoga (risulta dal dato pubblico del bilancio di sostenibilità 2008) e che anzi le retribuzioni delle

manager donne, nella fascia di appartenenza della Xxx, che nel 2008 erano del 74,80% rispetto a quelle dei colleghi uomini, nell'arco di due anni passano, nel 2010, al 65% delle seconde, con un differenziale a sfavore delle donne che passa dal 25,2% al 35% peggiorando sensibilmente di circa il 10%. Quindi le "azioni" che la banca ha sostenuto di aver posto in essere nel 2008 per migliorare lo squilibrio – "azioni" applaudite dal Corriere della Sera, di cui Banca Y deteneva una partecipazione, e che tanto hanno impressionato il Tribunale, che vi ha fondato uno specifico passaggio di motivazione, ma in realtà irrilevanti comunque, stante il divieto assoluto, non eliso dalla "buona condotta", divieto che la norma pone contro ogni "effetto discriminatorio", anche oggettivo -, hanno peggiorato la situazione.

- Peraltro, dal bilancio di sostenibilità 2011 (e qui prodotto come **doc. G**) risulta che *"la rappresentanza delle donne è ancora insufficiente ai livelli più alti della nostra organizzazione. Per consentire la massima espressione del potenziale racchiuso nelle nostre persone, di cui il 59% sono donne, ci impegniamo ad valutare gli effetti concreti delle nostre iniziative"*. Se ne trae conferma, se fosse necessaria, che nell'arco temporale 2008 -2010 le asserite "azioni" intraprese dalla banca circa la realtà discriminatoria in atto hanno avuto l'effetto di peggiorare la situazione già illecita.

- E del resto – per quanto sia irrilevante la comparazione tra datori di lavoro (ma per replicare comunque al Tribunale che, erroneamente, vi fonda passaggio di motivazione) - una indagine svolta da Etica news comparando, sotto il profilo che qui interessa, la situazione di 5 banche italiane, dà conto che, quanto a differenziale stipendiale donne/uomini, Banca Y si colloca all'ultimo posto con un divario dal

penultimo di 23 punti percentuali e dal primo di ben 30 punti; dunque un divario elevatissimo (pur trattandosi di banche di dimensione analoga alla appellata, in particolare YYY, qui prodotto sub **doc. H,** di cui si chiede ammissione in quanto documento successivo alla causa).

I fatti specifici, narrati in ricorso introduttivo, da intendersi qui integralmente richiamati, rendono comunque conto che nei confronti della comparente la discriminazione, oltre che oggettiva, è anche specificamente mirata e posta in essere dalla banca, sotto il profilo retributivo e professionale, arrivando alla sua massima *escalation* con il licenziamento (e proseguendo con condotte assurde anche dopo di esso). Se ne fa schematico riassunto, anche come proposta ricostruttiva del fatto, sottolineando che

- Rilevano anche le specifiche istanze istruttorie che, nonostante l'art. 40 CPO, la comparente aveva comunque formulato nel ricorso di primo grado: istanze cui il Tribunale ha ingiustamente negato ammissione e che qui si reiterano [9].

- Alla dottoressa Xxx la banca ha chiesto di trasferirsi quattro volte negli ultimi 10 anni: …… (con un altro demansionamento del tutto illegittimo sfociato in un licenziamento in presenza di valutazioni eccellenti [10] e di una promessa scritta di promozione)

---

9 **Ricorso, pag. 43: ordine di esibizione, a carico della banca, della documentazione relativa al trattamento retributivo dei dirigenti uomini impiegati come top manager presso la banca stessa; nonché pag. 44: ordine di esibizione dei dati retributivi medi relativi al personale dirigente maschile – in particolare dei dirigenti c.d. "secondi riporti" rispetto ai deputy CEO – per accertare l'effettivo differenziale corrente tra la comparente ed i corrispondenti colleghi, in misura ben superiore al 26% medio rilevato nel bilancio di sostenibilità della banca, doc. 31 bis, istanza ex art. 421 cpc a pag. 59, punto c) circa l'esibizione dei dati relativi al trattamento retributivo dei top manager presso Banca Y dal 2005 al 2010 (uomini e donne)**

10 doc. Banca n.21 pag.3 di 4*: "Raggiunge pienamente e supera gli obiettivi assegnati mostrando prova della loro sostenibilità. Copre pienamente le responsabilità richieste dalla posizione e le*

- A nessun dirigente uomo della struttura, per contro, è mai stato chiesto di trasferirsi come si può rilevare dai documenti Banca n.26 ter allegati alla memoria di costituzione di controparte denominati "curricula".

- Ma vi è di più: il signor AAA (uomo) la cui posizione era stata effettivamente soppressa per effetto dell'incorporazione della Banca Y Banca nella Capogruppo, diventa capo Unit. Per ricoprire la posizione di *Head of Strategic Iniatitives* si prevede di assumere dall'esterno il signor BBB (uomo). I signori CCC e DDD (uomini) che erano capi team diventano capi *unit,* quindi con un avanzamento. Il signor EEE (uomo) che era un semplice addetto diventa capo team quindi anch'esso con un avanzamento. Nessun uomo viene licenziato. Su sette unità cinque vengono affidate a uomini.

- Invero nessuna persona viene licenziata in dipendenza della riorganizzazione "One4C" che, per allegazione della difesa della banca, costituisce la ragione del recesso irrogato alla comparente (lo riafferma ancora l'appello, punto 2, pag. 5): nessuna, salvo la comparente, come spiegano il bilancio e il signor ZZZ, che nella sua lettera al Giudice di precisazione sulla testimonianza resa spiega che l'unico dipendente licenziato a fronte della riorganizzazione (peraltro in spregio all'accordo sindacale che procedimentalizzava i poteri datoriali conseguenti all'incorporazione delle banche) è la signora Xxx.

---

oltrepassa. E' spesso riconosciuta come una fuoriclasse nel suo lavoro. Mostra un profilo di leadership che è adeguato a coprire posizioni con incremento di scopo o scala di responsabilità."

- Rilevano poi i dati specifici forniti nella narrativa di fatto del ricorso introduttivo (pag. 5 – 30) che danno conto della condotta della banca, che, in contraddizione con i giudizi sempre lusinghieri che esprimeva nei confronti della Xxx, dal 2005 ha praticato un'emarginazione progressiva fino al licenziamento.

6. A fronte di tali risultanze, i passaggi motivazionali che rende il Tribunale per negare accoglimento alle domande della comparente non sono condivisibili.

Peraltro nella sentenza del 17 ottobre 1989, in causa 109/88, Handels la Corte di Giustizia delle Comunità Europee ha affermato il seguente principio: *"il datore di lavoro ha l'onere di provare che la sua prassi salariale non è discriminatoria, ove il lavoratore di sesso femminile dimostri, su un numero relativamente elevato di lavoratori, che la retribuzione media dei lavoratori di sesso femminile è inferiore a quella dei lavoratori di sesso maschile"*. Ora nel nostro caso lo certifica il bilancio.

*

8. Solo per l'ipotesi che la Corte abbia dubbio ermeneutico circa la portata ricostruita dianzi dei diritti sin qui evocati, ed in particolare del rapporto tra le norme interne e quelle dell'UE, si chiede che voglia proporre alla CGUE le seguenti domande pregiudiziali, ai sensi dell'articolo 19, paragrafo 3, sub b del Trattato UE e dell'articolo 267 TFUE,:

- Sull'interpretazione dell'articolo 157 del trattato dell'unione europea, dell'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea, della sentenza C 127/92 (Caso Enderby) e della sentenza C 109/88, (Caso Handels) :

- Se, ove dal bilancio di una società quotata (Documento Xxx n. 31 bis) emerga che le donne manager guadagnano il 65% della retribuzione dei manager uomini, tale dato possa considerarsi "significativo" di una discriminazione retributiva e che tale discriminazione sia "notevole", anche considerando che tale differenziale supera di 25 volte quello indicato dalla stessa banca a sua difesa come dato medio nazionale pari all'1,9% (Documento Banca n.18);

- Se a fronte di tali dati, acclarato che la manager per cui è causa è stata trasferita 4 volte e i manager uomini nessuna, dimostrato che tutti i manager uomini sono stati promossi e la manager per cui è causa è stata licenziata per la soppressione di una posizione che invece figura nell'organigramma dopo soli 5 mesi dalla consegna di valutazioni scritte in cui la Banca attestava che essa manager meritava una promozione, osservato che nel top management della banca figurano solo 6 donne contro 110 uomini e che nel CdA figurano due donne contro 21 uomini, possa considerarsi integrato il presupposto per l'inversione dell'onere della prova, che doveva gravare sulla banca, circa la non discriminazione.

*

9. L'appellante incidentale è quindi legittimata ad ottenere provvedimenti "effettivi", "proporzionati" e "dissuasivi" e dunque ripristinatori della parità violata: in quanto attuativi di un diritto fondamentale della persona (cfr. art. 37 Cost. e 21 e 23 Carta dei diritti fondamentali UE) tali provvedimenti devono dunque, per quanto materialmente possibile, porre il discriminato nella medesima situazione in cui si sarebbe trovato in assenza di

discriminazione, ristorandone anche il danno, sia patrimoniale che non patrimoniale da violazione dei diritti fondamentali e specificamente evocato dall'art. 38 CPO [11].

[11] Cass. SU 27481/2014, notissima, ricostruisce la nozione di Danno comunitario. La materia qui in trattazione ha la stessa derivazione comunitaria di quella in esame nella citata sentenza.