



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI TORINO
SEZIONE LAVORO

Composta da:

Dott. Giancarlo GIROLAMI	PRESIDENTE
Dott. ssa Gloria PIETRINI	CONSIGLIERE Rel.
Dott. Piero ROCCHETTI	CONSIGLIERE

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nelle cause di lavoro iscritte ai n.ri e R.G.L.
riunite al n.ro rispettivamente promosse la n.ro
da:

B, C.F.,
residente in (),
rappresentata e difesa per delega in atti dall'avv. Paolo Berti del
Foro di Torino ed elettivamente domiciliata presso il suo studio
in Torino, via Palmieri n. 23

APPELLANTE

CONTRO

S.p.A., in persona del vice direttore
generale e procuratore della società, giusta procura Notaio
rep. 14910/11341 del 4 gennaio 2017,



dr. _____, corrente in _____ (AO), via _____
_____, codice fiscale e partita iva n. _____, rappresentata e
difesa dall'avv. Andrea Giunti ed elettivamente domiciliata agli
effetti del presente procedimento in Torino, Corso Re Umberto
n. 65, presso lo studio e la persona dell'Avv. Serena Marino,
giusta delega in calce alla memoria di costituzione in appello
telematica

APPELLATA

e la n.ro _____ da:

S.p.A., in persona del vice direttore
generale e procuratore della società, giusta procura Notaio
_____ rep. 14910/11341 del 4 gennaio 2017, dr.
_____, corrente in _____ (AO), via _____
_____, codice fiscale e partita iva n. _____, rappresentata e
difesa dall'avv. Andrea Giunti ed elettivamente domiciliata agli
effetti del presente procedimento in Torino, Corso Re Umberto
n. 65, presso lo studio e la persona dell'Avv. Serena Marino,
giusta delega in calce alla memoria di costituzione in appello
telematica

APPELLANTE

CONTRO

B _____, C.F. _____
residente in _____ (TO),
rappresentata e difesa per delega in atti dall'avv. Paolo Berti del



Foro di Torino ed elettivamente domiciliata presso il suo studio
in Torino, via Palmieri n. 23

APPELLATA

Oggetto: procedimento ex art. 38 D.lgs. 198/2006

CONCLUSIONI

R.G.L. _____

Per l'appellante: come da ricorso depositato l' 11/11/2016

Per l'appellata: come da memoria depositata il 5/6/2017

R.G.L. _____

Per l'appellante: come da ricorso depositato il 14/11/2016

Per l'appellata: come da memoria depositata il 5/6/2017

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso promosso ex art. 38 D.Lgs n. 198/06, depositato il
24 dicembre 2015, nei confronti di _____, B₁

_____ formulava le seguenti conclusioni:

"...8. Accertare e ritenere il carattere discriminatorio del complessivo comportamento tenuto nei confronti della ricorrente, dall'atto dell'assunzione all'atto del licenziamento e per l'effetto accertare e dichiarare che tale rapporto è tuttora in corso, ordinando alla società di rimuovere tutti gli effetti della discriminazione e pertanto di riammettere la ricorrente nel posto di lavoro, adeguando la retribuzione a quella degli altri Dirigenti e versando proprio tutti i contributi assistenziali e previdenziali;

in via di denegato subordine



9. accertare e dichiarare il carattere nullo e discriminatorio del licenziamento intimato alla dott.ssa B : in data 21/9/2015 e per l'effetto accertare che il rapporto di lavoro non si è mai interrotto con condanna della convenuta a riammettere la ricorrente nel proprio posto di lavoro e a corrisponderle tutte le retribuzioni maturate e maturande sino all'effettiva ripresa dell'attività, oltre ai relativi contributi assistenziali e previdenziali, rivalutazione monetaria e interessi legali;

in ogni caso

10. condannare altresì la Società convenuta al pagamento di tutte le retribuzioni (dirette, indirette e differite) maturate e maturande sino all'effettiva riammissione in servizio, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal sorgere di ciascuna voce di credito al saldo effettivo, nella misura da determinarsi in separato giudizio;

11. condannare altresì la Società convenuta al risarcimento dei danni non patrimoniali patiti dalla dott.ssa E in conseguenza e a causa dei contegni gravemente discriminatori posti in essere dalla società datrice di lavoro, da liquidarsi in via equitativa facendo ricorso ai poteri di cui all'art. 1226 c.c. e comunque in misura non inferiore ad euro 200.000,00, salva veriore ritenuta di giustizia.”.

La ricorrente, in particolare, denunciava la discriminatorietà sotto diversi profili del complessivo comportamento datoriale dal momento dell'assunzione sino al licenziamento.



Si costituiva in giudizio il _____ chiedendo respingersi le domande attoree perché *“inammissibili e/o illegittime e/o infondate”*.

All'udienza del 5 gennaio 2016, il Giudice adito tratteneva la causa a decisione e, con decreto, così disponeva:

“A) Condanna il _____ s.p.a. al risarcimento del danno patito da B _____ a causa dell'illegittima discriminazione retributiva subita, nella misura delle differenze retributive maturate tra quanto in effetti corrisposto alla B _____ dalla data della prima assunzione al dì del licenziamento e la somma di € 130.000 annui...”.

Con ricorso in opposizione depositato il 20 gennaio 2016 il _____ chiedeva la riforma del suddetto decreto, così concludendo:

“In via principale respingere le domande, formulate dalla ricorrente, perchè inammissibili e/o illegittime e/o infondate..., mandando assolta la convenuta da tutte le richieste formulate contro di essa nel ricorso proposto, con ogni conseguente statuizione;

in via subordinata, previo accertamento dei danni subiti dalla resistente per violazione dei patti contrattuali e/o dei principi contrattuali di correttezza e buona fede, porre in compensazione impropria e/o in calcolo di dare avere detti danni con quanto eventualmente e denegatamente riconosciuto alla lavoratrice e, per l'effetto, respingere le domande formulate dalla ricorrente,



perchè inammissibili e/o illegittime e/o infondate, mandando assoluta la convenuta da tutte le richieste, formulate contro di essa nel ricorso proposto, con ogni conseguente statuizione...”.

L'opposta si costituiva chiedendo il rigetto dell'opposizione e rassegnando le seguenti conclusioni:

“Rigettare l’opposizione proposta dal _____ e per l’effetto: confermare il decreto 5 gennaio 2016 del Tribunale di Aosta...e comunque, anche in via di opposizione incidentale:

(seguono le domande sub 8, 9, 10 e 11 del ricorso ex art 38 D.lgs. 198/2006, in precedenza testualmente riportate)

ordinare altresì al _____ di affiggere l’emanando provvedimento sulle bacheche aziendali ovvero in posti accessibili a tutti i lavoratori ovvero ancora di pubblicarlo, a propria cura e spese, sui quotidiani nazionali e locali...”.

Con sentenza del 29.4.2016 il Tribunale confermava in toto il decreto opposto, respingendo ogni altra domanda e disponendo la cancellazione del termine “ ridicolo” utilizzato da parte datoriale alla pag. 3 della memoria datoriale 18.4.2016.

Avverso la sentenza, con ricorso depositato l’11.11.2016, proponeva appello la B _____. chiedendone la parziale riforma , nel senso dell’accoglimento delle domande sub 8, 9 e 10 del ricorso ex art. 38 D.lgs.198/2006 (in precedenza testualmente riportate).

Anche il _____ proponeva appello, con ricorso depositato il 14.11.2016; parte datoriale chiedeva l’integrale



riforma della sentenza, con reiezione di tutte le domande proposte dalla B ; in subordine chiedeva *“previo accertamento dei danni subiti dalla resistente per violazione dei patti contrattuali e/o dei principi contrattuali di correttezza e buona fede, porre in compensazione impropria e/o in calcolo di dare avere detti danni con quanto eventualmente e denegatamente riconosciuto alla lavoratrice e, per l'effetto, respingere le domande formulate dalla ricorrente, perchè inammissibili e/o illegittime e/o infondate, mandando assolta la convenuta da tutte le richieste, formulate contro di essa nel ricorso proposto, con ogni conseguente statuizione...”*.

Riuniti gli appelli avverso la stessa sentenza, la Corte decideva la causa all'udienza del 15.6.2017 come da dispositivo in calce.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Appella la B censurando la sentenza nella parte in cui vi si afferma che *“La discriminazione salariale praticata non basta a provare la natura discriminatoria del licenziamento.”*, essendo provata (da parte datoriale) la sussistenza di uno stato di crisi, ossia di una ragione potenzialmente idonea a giustificare il licenziamento della dirigente.

Osserva l'appellante che, secondo la più recente giurisprudenza di legittimità, la natura discriminatoria non può essere esclusa dalla concorrenza di altra, pur legittima, finalità e che il primo giudice ha disatteso tale principio accontentandosi della allegazione di un giustificato motivo oggettivo, *“senza neppur*



provare ad indagare le ragioni che avevano condotto alla scelta di licenziare la ricorrente, che rappresentavano il vero fulcro della discriminazione...”.

La B osserva poi che il primo giudice ha violato l’art. 40 del D.lgs. 198/2006, non tenendo conto degli elementi indiziari forniti dalla ricorrente, certamente precisi e concordanti (e addirittura anche gravi) nel senso della sussistenza della discriminazione (di talchè ricadeva indubbiamente su parte convenuta l’onere di provare l’insussistenza della discriminazione e segnatamente la natura non discriminatoria della scelta di risolvere il rapporto con l’unica dirigente donna).

La B , infine, rileva come il licenziamento sia illegittimo e pretestuoso anche nel merito, dato che:

- il proprio posto di lavoro non è stato soppresso ma affidato ad altri dirigenti neo assunti e meglio pagati;
- all’esito del processo di riorganizzazione il costo del personale è aumentato in maniera sensibile e vistosa.

La sentenza di primo grado è stata appellata dalla società per i motivi che seguono:

- omessa pronuncia sulla domanda subordinata svolta dalla società per ottenere la compensazione tra i danni da lei subiti in conseguenza di violazione, da parte della B , dei patti contrattuali e/o dei principi contrattuali di correttezza e buona fede e quanto eventualmente riconosciuto alla lavoratrice;



-errata interpretazione degli artt. 1175, 1322, 1375, 2099, 2697 CC, 112, 113, 115, 116 e 132 CPC, 25, 28 e 40 D.lgs. 198/2006 e 41 Cost. ed errata valutazione delle risultanze processuali, posto che la decisione relativa al ritenuto carattere discriminatorio del trattamento economico riservato alla B è fondata sostanzialmente sul doc. 13 di controparte, ripetutamente e specificamente contestato e non validato da riscontri istruttori; inoltre il primo giudice non ha svolto alcuna istruttoria e dunque non si comprende come abbia potuto ritenere che le mansioni svolte dalla B siano quantomeno equiparabili a quelle dei dirigenti o quadri (omettendo di effettuare un raffronto tra le mansioni dell'una e degli altri, raffronto neppur dedotto dalla lavoratrice) e come abbia potuto ritenere ingiuriose e mortificanti le modalità dell'allontanamento; il primo giudice, poi, ha mostrato di ritenere (in ciò errando) che la discriminazione di genere presa in considerazione dall'art. 25 del D.lgs. 198/2006 possa essere solo della donna rispetto all'uomo;

-l'art. 40 del d.lgs. 198/2006 non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio e la B non ha fornito al giudice elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso né dedotto le mansioni dei soggetti rispetto ai quali sarebbe stata discriminata, né evidenziato una figura professionale con mansioni, impegni,



responsabilità e mercato analoghi ai propri rispetto alla quale commisurare anche la propria retribuzione;

-il termine "ridicolo" utilizzato dal nella memoria del 18.4.2016 (a proposito del raffronto tra le mansioni) non è offensivo e costituisce semplice esercizio del diritto di difesa, non diversamente dal termine "fantasioso" utilizzato dalla lavoratrice alle pagg. 8 e 14 della propria comparsa di costituzione.

L'appello della B è fondato mentre è infondato quello del , per gli assorbenti motivi di seguito esposti.

Rilevano ai fini del decidere gli artt. 25, comma 1, 28 e 40 D.lgs. 198/2006.

La prima di dette disposizioni recita: "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."

La seconda di dette disposizioni recita: "1. E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della



determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.”.

La terza di dette disposizioni recita: “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.”.

Secondo recente giurisprudenza di legittimità:

1)“La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st.lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico.” (Cass. Sez. L, Sentenza n. 6575 del 05/04/2016); si legge in parte motiva: “



2) "In tema di comportamenti datoriali discriminatori, l'art. 40 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - nel fissare un principio applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria, promossi dal lavoratore ovvero dal consigliere di parità - non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto, in linea con quanto disposto dall'art. 19 della Direttiva CE n. 2006/54 (come interpretato da Corte di Giustizia Ue 21 luglio 2011, C-104/10), l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, in termini precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto), anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso." (Cass.Sez. L, Sentenza n. 14206 del 05/06/2013); si legge in parte motiva: "*...può ritenersi...che la...disposizione abbia alleggerito l'onere probatorio a carico del ricorrente anche rispetto alla regola di cui all'art. 2729 cod. civ., in quanto non ha richiesto il requisito di gravità della presunzione, ma solo che la discriminazione si fondi su presunzioni precise e concordanti. Ciò, evidentemente,*



non significa che è stata attuata una inversione dell'onere della prova (neppure voluta dal legislatore comunitario) ma semplicemente che è stato introdotto un onere probatorio "asimmetrico" (si è fatto riferimento in dottrina ad una solo parziale relevatio ab onere probandi in favore del soggetto discriminato): rimane fermo per l'attore l'onere della prova, ma l'assolvimento dello stesso richiede il conseguimento di un grado di certezza minore rispetto a quello consueto. In sintesi: dimostrati i fatti che fanno ritenere probabile la discriminazione, spetta alla controparte dimostrarne l'insussistenza.

Ai fini di tale dimostrazione "alleggerita", inoltre, il requisito della precisione impone che i fatti noti da cui muove il ragionamento probabilistico (e cioè l'esistenza di atti, patti e comportamenti per l'appunto discriminatori) ed il percorso che essi seguono non siano vaghi ma ben determinati nella loro realtà storica; il requisito della concordanza postula che la prova sia fondata su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto."

Premessi tali principi (e tenuto conto degli stessi), si osserva

A-in punto discriminazione retributiva: il primo giudice ha ritenuto la dirigente B discriminata sotto il profilo retributivo sostanzialmente rispetto al quadro G ; questa Corte condivide e conferma tale affermazione, dato che è assolutamente pacifico che la B : avesse una retribuzione



dal giugno 2012- sulla gestione di magazzini e patrimonio ; cfr. doc. 7 fase sommaria, doc. 4 B fase sommaria e doc. 2 B fase di opposizione nonché punto 7 dell'atto di opposizione del nel quale sono riconosciute le mansioni svolte dalla B come dalla stessa allegate), pur diverso da quello del G (Direttore Giochi; cfr. ancora doc. 7 fase sommaria), è indubbiamente attribuibile un valore uguale (art. 28, comma 1 D.lgs. 198/2006); trattasi, in entrambi i casi, di lavori parimenti essenziali (e dunque di ugual valore) per la sopravvivenza del , pur nei diversi (e complementari) ambiti della amministrazione (B) e della produzione (G); la parità di valore non può essere esclusa dal solo fatto che il G coordinasse un numero di risorse superiore a quello della B quando le mansioni svolte ricoprono (come nella specie ricoprivano) pari rilevanza strategica nell'organizzazione societaria;

-la B ha assolto l'onere probatorio (prova per presunzioni attenuata) a proprio carico ex art. 40 D.lgs. 198/2006; la B infatti ha ab initio allegato plurimi elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di una discriminazione in ragione del sesso e segnatamente:

- * assunzione mediante contratto a termine, anziché immediatamente a tempo indeterminato, a differenza dei dirigenti uomini in seguito assunti P e R (cfr.



proposta di assunzione relativa a B₁ prodotta da B₁ e proposte di assunzione di P e R prodotte da);

- retribuzione inferiore a quella degli altri dirigenti e addirittura a quella di alcuni quadri ed impiegati, tutti uomini (senza che controparte abbia specificamente contestato, come in precedenza già rilevato, l'ammontare delle retribuzioni evidenziate nel doc. 13 B);
- pattuizione, in sede di assunzione, di un premio ad personam (10.000,00 euro, al sussistere di certi presupposti, precisamente positiva valutazione della prestazione o mancato raggiungimento di obiettivi formalizzati) inferiore a quello pattuito con i dirigenti uomini (la circostanza non è negata dalla società, che si è limitata ad affermare che il premio "è stato concordato in sede di assunzione nel...rispetto dei principi di correttezza e buona fede e, peraltro, gli altri dirigenti vi hanno rinunciato"); rileva la Corte che, a prescindere dal fatto che il premio sia stato o meno corrisposto e dai motivi della non corresponsione, è l'astratta pattuizione di un premio di ammontare sensibilmente diverso a rappresentare una discriminazione;
- nessun miglioramento retributivo in tre anni e mezzo di carriera (la circostanza non è negata dalla società, che si è limitata ad affermare sostanzialmente che la B



doveva ritenersi soddisfatta dall'anticipata trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, avvenuta l'11.4.2013 in luogo del previsto 19.3.2014...); osserva la Corte che, oltre tutto, detta anticipata trasformazione doveva corrispondere a prestazioni apprezzate dalla società, il cui comportamento risulterebbe altrimenti incomprensibile (perché assumere a tempo indeterminato un soggetto che fino a quel momento non aveva soddisfatto le aspettative aziendali?);

- e eliminazione dell'incentivo senza preventiva contrattazione individuale, a differenza di quanto era accaduto per gli altri dirigenti, tutti uomini; la società non nega che alla B l'incentivo individualmente pattuito non sia stato corrisposto ma afferma che ciò è accaduto anche per gli altri dirigenti; osserva la Corte che la discriminazione consiste nel fatto che con i dirigenti uomini vi sono state una trattativa ed una loro rinuncia (è la società ad ammetterlo, producendo anche documentazione sul punto) mentre con la B non vi è stata trattativa e l'incentivo non è stato corrisposto tout court, anche se in ipotesi spettante; la società, infatti, non ha allegato (cfr. atto di appello terzo motivo, 4.5) la non spettanza per non positiva valutazione della prestazione della lavoratrice o per mancato raggiungimento di obiettivi formalizzati;



• unica dirigente (ed unica dirigente donna) a non essere stata posta in grado di discutere l'ammontare della propria retribuzione nell'ottica di una partecipazione agli obiettivi di contenimento del costo del lavoro da parte dei dirigenti (cfr. verbale d'incontro /Federmanager datato 10.9.2015); risulta infatti che la B aveva dato la propria disponibilità per un incontro a tal fine per la settimana dal 21 al 26.9.2015 (cfr. mail B /Bo per Federmanager del 18.9.2015) ma che venne licenziata il 21.9.2015 (cfr. lettera di licenziamento consegnata a mani il 21.9.2015), senza consentirle alcuna trattativa di sorta, come evidenziato anche in lettera Bo 1/ del 24.9.2015

e a fronte di tutto ciò parte datoriale non ha in alcun modo provato l'insussistenza della discriminazione;

B-in punto licenziamento: diversamente da quanto ritenuto nella sentenza impugnata, anche il licenziamento intimato alla B il 21.9.2015 ha indubbi connotati discriminatori non solo perchè rappresenta la naturale (anche se patologica) evoluzione del contesto discriminatorio (in precedenza tratteggiato e sufficientemente provato ex art. 40 D.lgs. 198/2016) ma soprattutto perché, come condivisibilmente osservato dall'appellante B , l'esistenza di uno stato di crisi non spiega in alcun modo per qual motivo, il 21 settembre 2015, sia stata licenziata proprio l'unica dirigente donna (tanto più che



trattavasi della dirigente che “costava” di meno e il cui licenziamento, dunque, produceva minori risparmi), oltre tutto con un trattamento di conclusione rapporto totalmente difforme (e sicuramente meno favorevole sia sotto il profilo delle tempistiche sia sotto il profilo contenutistico) di quello riservato ai dirigenti P , F e Bu . (il rapporto con il P è stato consensualmente risolto il 31.3.2016 con pagamento di un incentivo all’esodo; quello con il F è stato consensualmente risolto il 31.3.2016, con contestuale riassunzione quale Quadro; infine, quello con il Bu è stato consensualmente risolto in data anteriore e prossima al 28.6.2016, presumibilmente con un qualche incentivo all’esodo; su quanto appena esposto si vedano verbale di conciliazione P / 8.2.2016, lettera P / 17.3.2016, verbale di conciliazione F / 14.3.2016, verbale di udienza 28.6.2016 in causa 132/2016 Tribunale Aosta);

C-è pacifico (già per la portata letterale delle norme) che la discriminazione presa in considerazione dagli artt. 25 e 28 del D.lgs. 198/2006 possa determinarsi sia nei confronti della donna rispetto all’uomo sia nei confronti dell’uomo rispetto alla donna; il primo giudice nulla ha affermato in senso da ciò difforme, ma semplicemente ha analizzato un caso concreto di discriminazione di una donna rispetto ai colleghi maschi;

D-è corretta la cancellazione, ex art. 89 CPC, del termine “ridicolo” utilizzato dal a pag. 3 della memoria



18.4.2016; la frase completa è: “Il raffronto con P.
risulta poi quanto meno **ridicolo**. La comprova di ciò, d'altronde,
è data dalla circostanza che detto dirigente a distanza di un mese
dall'accordo raggiunto con l'opponente ha trovato altra
occupazione meglio retribuita, mentre la dr.ssa B per
quanto dalla stessa asserito sembrerebbe di no: ciò dimostra
l'assoluta difformità tra i due soggetti.” e nell'ambito di essa il
termine “ridicolo” riveste indubitabilmente una portata
offensiva, implicando un giudizio gravemente (e gratuitamente)
negativo sulla professionalità della lavoratrice; tale carica
intrinsecamente offensiva non si riscontra nell'affermazione
contenuta alle pagg. 8 e 14 della comparsa B datata
7.3.2016, secondo la quale la ricostruzione di controparte
sarebbe “fantasiosa”;

E-il primo giudice ha rigettato “ogni altra domanda” e dunque
certamente la subordinata datoriale relativa all'accertamento dei
danni subiti per violazione, da parte della lavoratrice, dei patti
contrattuali e/o dei principi contrattuali di correttezza e buona
fede ed alla conseguente compensazione tra detti danni e quanto
eventualmente riconosciuto alla lavoratrice; è vero che in parte
motiva non viene spiegato il perché della reiezione ma è di tutta
evidenza che la stessa è la naturale conseguenza dell'avvenuto
riconoscimento della sussistenza di una condotta datoriale
discriminatoria, la quale di per sé porta ad escludere che a carico
della lavoratrice possa essere configurata una condotta contraria



alle pattuizioni contrattuali ed ai principi di correttezza e buona fede (dovrebbe forse la lavoratrice essere ritenuta responsabile per aver accettato un trattamento discriminatorio, del quale oltre tutto al momento dell'assunzione neppure era consapevole -non conoscendo certo le retribuzioni degli altri dipendenti- e per aver poi promosso una causa a sua tutela una volta resasi conto di tale trattamento?).

In definitiva, per tutto quanto sin qui esposto l'appello datoriale deve essere respinto mentre, in accoglimento dell'appello della B , deve essere dichiarato il carattere discriminatorio del licenziamento intimato, con ordine alla società appellata di riammetterla in servizio adeguando la sua retribuzione a quella degli altri dirigenti; la società appellata deve inoltre essere condannata a pagare alla B tutte le retribuzioni (dirette, indirette e differite) maturate a maturande sino all'effettiva riammissione in servizio, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Le spese di lite di entrambi i gradi di giudizio, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

Al rigetto dell'appello della spa consegue ex lege (art. 13, comma 1 quater DPR 115/2002) la dichiarazione che sussistono i presupposti per l'ulteriore pagamento, a carico della società, di un importo pari a quello del contributo unificato dovuto per l'impugnazione.



