

(22)

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

N: 177/12 SENT.
N: 538/10 R.G.L.
N: 2289 CRON.

*promosse
19/12/12*

Il Giudice del lavoro presso il Tribunale di Pistoia

dott.ssa Elisabetta Tarquini ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle cause iscritte ai NN. 538-539-931/2010 RG., discusse all'udienza del 12.7.2012

promosse

da e elettivamente domiciliate in Pistoia, Piazzetta Romana n. 1, presso lo studio dell'Avv. Marica Bruni, che le rappresenta e difende per procura a margine del ricorso introduttivo

e da

Ufficio della Consigliera di Parità della regione Toscana in persona della Consigliera pro tempore Avv. Marina Capponi, elettivamente domiciliata in Pistoia, Piazzetta Romana n. 1, presso lo studio dell'Avv. Lisa Amoriello, che la rappresenta e difende per procura a margine del ricorso introduttivo

contro

in proprio e quale legale rappresentante di s.r.l. unipersonale, elettivamente domiciliato in Monsummano Terme, P.zza Martini n. 159, presso lo studio degli Avv.ti Daniele Tofanelli e Sabrina Grelli, che lo rappresentano e difendono per mandato in calce alle copie notificate dei ricorsi introduttivi.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato il 26.4.2010 conveniva davanti a questo giudice del lavoro in proprio e quale legale rappresentante della società s.r.l. unipersonale (esercente un servizio di posta privata, spedizioni e trasporti), allegando di essere stata dipendente di quest'ultima dal 6.3.2008 fino al 12.10.2008, il rapporto essendo stato formalizzato il 10.3.2008 con la sottoscrizione di un contratto di apprendistato ed essendosi concluso ad iniziativa del datore di lavoro, che era receduto asseritamente per giusta causa, imputando alla lavoratrice di avere omesso l'adeguata conservazione delle liste di consegna dei tabacchi, lasciandole "alla vista di chiunque entrasse in ufficio" (così testualmente la lettera 7.10.2008) e non curando di riporle in un apposito armadio con lucchetto.

Assumeva la ricorrente la natura solo simulata del rapporto di apprendistato giacché ella non avrebbe ricevuto, per tutta la durata della relazione negoziale inter partes, alcuna formazione, con ogni conseguenza quanto alla qualificazione del rapporto di lavoro de quo come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

R

(3)

standard, qualificazione peraltro, secondo la prospettazione del ricorso, comunque necessaria per essere iniziata l'esecuzione della prestazione lavorativa in data antecedente la formale assunzione.

Sulla base di queste allegazioni la difesa attrice chiedeva accertarsi l'esistenza inter partes di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dal 6.3.2008 e per l'effetto condannarsi la società convenuta a corrispondere alla lavoratrice le differenze tra il trattamento retributivo riconosciuto in corso di rapporto e quello a lei invece spettante in ragione della detta, dovuta qualificazione, importi tutti che quantificava in ricorso, rimettendone in ipotesi la determinazione ad una CTU contabile.

La ricorrente impugnava altresì il licenziamento come intimato, non solo deducendone l'illegittimità per essere esso un recesso disciplinare non preceduto da alcuna contestazione del preteso addebito ex art. 7 della L. 300/1970, e comunque in ragione dell'insussistenza dell'affermato inadempimento, ma più radicalmente denunciandone la nullità in quanto ritorsivo e discriminatorio.

Più specificamente, secondo la prospettazione del ricorso, la parte recedente si sarebbe determinata a risolvere il rapporto in effetto in ragione del rifiuto di subire le molestie sessuali (consistenti in avances verbali ed anche fisiche, in ricorso dettagliatamente descritte) cui l'avrebbe ripetutamente sottoposta).

Per questi motivi la lavoratrice concludeva sul punto per l'annullamento del licenziamento intimato, con le conseguenze, in tesi, di cui all'art. 18 della L. 300/1970, in ragione della natura del vizio che avrebbe affettato il recesso, in ipotesi con le conseguenze proprie della nullità di diritto comune, ovvero ancora con quelle diverse ritenute applicabili.

Dalla dedotta commissione in suo danno di comportamenti qualificati come molestie sessuali la ricorrente assumeva altresì il suo diritto ad essere risarcita del danno non patrimoniale che tali condotte illecite le avrebbero cagionato, e ciò dal in proprio ex artt. 2059 c.c. e 185 c.p. e dalla società convenuta ex art. 2087 c.c.

Rimetteva alla valutazione equitativa del giudice, o eventualmente ad una disposta CTU la quantificazione del risarcimento preteso.

Chiedeva infine che la decisione di condanna dei convenuti fosse pubblicata a loro spese su almeno un quotidiano a tiratura nazionale.

Costituitosi il contraddittorio, resistevano il convenuto persona fisica e la società di cui egli era legale rappresentante, argomentando la legittimità del contratto di apprendistato, sottoscritto, secondo la prospettazione di cui in memoria, all'atto dell'effettiva assunzione e svoltosi nelle forme previste dalla legge:

Negavano altresì i resistenti avere tenuto le condotte illecite denunciate in ricorso ed argomentavano la legittimità del licenziamento come intimato.

Concludevano per il rigetto del ricorso.

Con separato ricorso, anch'esso depositato il 26.4.2010, anche conveniva davanti a questo Tribunale il e la società da lui rappresentata, allegando di essere stata dipendente della società dal 22 al 30 settembre 2008, il rapporto essendo stato formalizzato con un contratto per prestazioni occasionali ed essendosi risolto per dimissioni della lavoratrice.

La quale deduceva in ricorso la natura effettivamente subordinata del rapporto di lavoro inter partes, ella avendo svolto la propria prestazione, nelle giornate in cui si era data la relazione negoziale de qua, continuativamente ed osservando un orario fisso (8,30-13 e 15,30-19, talvolta oltre), addetta a mansioni di telefonista presso gli

uffici della società convenuta, ove avrebbe avuto una postazione di lavoro con telefono e computer.

Rivendicava pertanto le differenze tra il compenso convenuto e quello cui avrebbe avuto diritto in ragione della dedotta natura subordinata del rapporto di lavoro de quo.

In ipotesi chiedeva condannarsi la convenuta società a pagarle il compenso pattuito ed in effetto mai erogato.

Assumeva altresì l'attrice essere state le sue dimissioni determinate dalla condotta del [redacted], che l'avrebbe fatta oggetto di ripetute avances verbali e fisiche, da lei indesiderate.

Di qui, secondo la prospettazione del ricorso, l'impossibilità di qualificare dette dimissioni come espressione di libera volontà della parte recedente, esse, al pari di quelle estorte con violenza o minaccia, dovendo piuttosto essere considerate alla stregua di un licenziamento illegittimo, con ogni conseguenza, in tesi ex art. 18 L. 300/1970, in ipotesi con le conseguenze sanzionatorie ritenute applicabili.

In via di ipotesi argomentava comunque la difesa attrice l'annullabilità delle dimissioni ex art. 428 c.c., concludendo sul punto per il loro annullamento e per l'effetto per la condanna della società a corrispondere a [redacted] le retribuzioni maturate dalla data di apparente cessazione del rapporto o, in via subordinata, dalla data di costituzione in mora dell'obbligato.

Anche [redacted] infine chiedeva di essere risarcita, da entrambi i convenuti, del danno non patrimoniale che le condotte di molestia che attribuiva a [redacted] le avrebbero cagionato, danno la cui quantificazione rimetteva all'equità, concludendo altresì al pari di [redacted] per la pubblicazione della decisione di condanna su almeno un quotidiano a diffusione nazionale.

Costituitisi ritualmente anche nel presente giudizio, resistevano i convenuti, argomentando la corrispondenza dell'assetto di interessi formalizzato inter partes a quello effettivamente datosi, giacché [redacted] avrebbe lavorato "in modo saltuario ed occasionale e senza imposizione di alcun orario di lavoro".

Contestavano altresì il dedotto vizio delle dimissioni e negavano avere mai commesso [redacted] gli illeciti attribuitigli.

Concludevano per il rigetto del ricorso.

Agiva autonomamente in giudizio avverso [redacted] in proprio e la società da lui rappresentata anche l'ufficio della Consigliera regionale di parità argomentando doversi qualificare le condotte di molestia sessuale che affermava tenute da [redacted] in confronto di [redacted] e [redacted] (e che nel suo atto descriveva dettagliatamente) discriminazioni dirette di genere e/o molestie sessuati ex lege 198/2006 e successive modificazioni.

Per l'effetto chiedeva condannarsi i convenuti in solido al risarcimento anche in proprio favore del danno non patrimoniale cagionato da detti illeciti, e ciò ex art. 37 comma 3 del D.Lvo 198/2006, e comunque ex artt. 2059 c.c. e 185 c.p.

Chiedeva altresì ordinarsi al [redacted] di definire un piano di rimozione delle discriminazioni e segnatamente, verificata la commissione di eventuali ulteriori illeciti della stessa natura da parte del convenuto persona fisica, condannarsi lo stesso a dare notizia alle vittime di detti illeciti della loro facoltà di agire per la reintegrazione delle lesioni patite, con autorizzazione all'ufficio della Consigliera di provvedere direttamente a tali comunicazioni, in caso di inerzia dell'obbligato ed a sue spese.

Concludeva infine per la pubblicazione della sentenza di condanna.

Anche in detto giudizio si costituivano i convenuti per resistere, negando essersi

mai date le dedotte condotte illecite e chiedendo il rigetto del ricorso.

Riuniti i giudizi in ragione della parziale identità delle questioni rilevanti ai fini del decidere, essi erano istruiti con l'escussione di alcuni dei testi indotti dalle parti e di ulteriori tre, ammessi ex art. 421 c.p.c. e con l'acquisizione di alcuni documenti (segnatamente gli atti del procedimento penale iniziato contro [redacted] anche per i fatti di cui alle domande attrici).

Infine, all'udienza di cui in epigrafe, i difensori discutevano ed il giudice pronunciava sentenza come da separato dispositivo di cui dava lettura attesa la particolare complessità delle questioni trattate.

Così riassunta la presente vicenda processuale, nel merito non può dubitarsi della centralità ai fini del decidere della questione relativa alla dedotta commissione da parte del convenuto persona fisica delle condotte illecite denunciate nei ricorsi.

Ciò all'evidenza quanto alla posizione della Consigliera di parità, le domande proposte da detto ufficio dipendendo tutte in fatto dall'accertamento delle condotte de quibus. Ma ciò anche in parte assai significativa quanto alle pretese svolte dalle lavoratrici, la prova delle affermate molestie condizionando l'accoglimento non solo delle domande risarcitorie, ma anche di quelle dirette alla declaratoria di nullità delle dimissioni quanto a [redacted] e del licenziamento quanto a [redacted].

Ora sul punto merita in primo luogo rilevare come, necessariamente determinata la natura della tutela astrattamente applicabile dalle allegazioni attrici, sul piano delle allegazioni le condotte descritte analiticamente nei ricorsi integrino indubitabilmente la fattispecie di molestia sessuale di cui all'art. 26 comma 2 del D.Lvo 198/2006 a norma del quale sono "considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

Nei ricorsi infatti si dice di ripetute avances verbali ed anche fisiche di alle lavoratrici (così inequivocamente le condotte obiettivamente a connotazione sessuale allegate sub 14 e segg. del ricorso [redacted], 12 e segg. del ricorso [redacted] e 12 e segg. di quello introdotto dalla Consigliera di parità), da loro indesiderate, soggettivamente apprezzate, e per vero obiettivamente apprezzabili, come lesive della loro dignità ed idonee, anche in ragione della speciale vulnerabilità delle odierne attrici e [redacted], parti con il convenuto persona fisica di rapporti di lavoro apparentemente precari, a determinare un clima quanto meno umiliante.

Da detta qualificazione segue di necessità l'accessibilità per le attrici dello speciale regime probatorio approntato, in esecuzione del diritto dell'Unione (da ultimo contenuto nella direttiva 2006/54 CE, ricognitiva delle precedenti fonti comunitarie in materia di discriminazione di genere), dall'art. 40 del D.Lvo 198/2006, a norma del quale, come è noto, 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".

D'altro canto, affermato in tutti i ricorsi introduttivi avere tenuto [redacted] condotte analoghe anche in confronto di altre lavoratrici, deve dirsi senz'altro allegata l'esistenza di una discriminazione di carattere collettivo, essa pertanto idonea a

legittimare l'autonoma azione della Consigliera di parità ex art. 37 del D.L.vo 198/2006 (legittimazione peraltro della quale neppure i convenuti dubitano).

Ciò detto, sembra alla decidente che all'esito del giudizio siano in atti elementi gravi, precisi e concordanti, anche desunti da elementi estrinseci alle relazioni negoziali inter partes, ma relativi alle posizioni di altre lavoratrici e costituenti quindi dati di carattere statistico (per l'interpretazione di detta nozione nel senso tecnico di probabilità di verifica, in accordo con le finalità di agevolazione probatoria di cui alla citata direttiva 54/2006, cfr. le condivisibili osservazioni di Trib. Roma, 21.6.2012) utilizzabili ex art. 40 del D. Lvo 198/2006, idonei a far ritenere senz'altro provate le dedotte molestie sessuali.

In tal senso depone in primo luogo la deposizione della teste _____ (collega di _____ alle dipendenze del convenuto).

La testimone, costituitasi parte civile nel procedimento penale iniziato contro _____ anche per i fatti di cui qui è causa, ha confermato di avere assistito a "complimenti" di _____ a _____, egli avendole detto, in presenza della teste, "che era bellina,, toccandole il mento" e di aver saputo dall'odierna attrice nell'immediatezza dei fatti di come ella avesse subito indesiderate attenzioni verbali e fisiche da parte di _____ durante un viaggio in auto (episodio dettagliatamente descritto in ricorso), ma ancor più ha riferito di essere stata fatta oggetto lei stessa di avances anche fisiche da parte di _____ (così testualmente la testimone: "Quando iniziai a lavorare il _____ mi portò in giro in auto per conoscere i clienti. In tali occasioni faceva molti complimenti, accarezzava il viso, stringeva la mano, accarezzava il ginocchio e faceva proposte inizialmente di inviti a cena, e poi a carattere sessuale... Io ho fatto un viaggio in Val di Brana e mi è bastato perché il _____ si appartò in una stradina e voleva baciarmi. Mi disse che dovevamo andare a Montecatini da un cliente. Dal cliente non ci siamo andati, perché io reagii male ai suoi tentativi per cui mi riportò in ufficio").

Ancora la testimone ha riferito di avere registrato taluni di detti colloqui, registrazione in effetto acquisita unitamente alla relativa trascrizione ex art. 421 c.p.c. insieme agli ulteriori atti del procedimento penale intentato contro _____ e certamente utilizzabile ai fini del decidere nel presente giudizio, in quanto riproduzione meccanica non espressamente disconosciuta alla prima udienza o risposta successiva alla acquisizione processuale del documento (in tal senso ex plurimis Cass. 8998/2001 e più recentemente Cass. 9526/2010).

E dalla trascrizione della registrazione emergono inequivocamente condotte del _____ a connotazione sessuale, esse certamente indesiderate dalla destinataria, atteso il tenore delle sue risposte.

Ma a confermare, con il valore di elementi di estrinseci di carattere statistico (nel senso già sopra precisato), le allegazioni dei ricorsi sono anche le deposizioni delle testi _____ e _____, anch'esse per brevi periodi dipendenti del _____.

Anche le dette testimoni hanno infatti riferito di avances almeno verbali in loro confronto da parte di _____ (così testualmente _____: "Il _____ faceva dei complimenti, la cosa non è andata oltre, io ho messo subito in chiaro le cose. Tipo lui diceva che con la ragazza che c'era prima andavano al ristorante o in barca insieme e _____

io dicevo "con quella di prima con me no". Questo comportamento ha avuto la sua importanza nel fatto che me ne andassi via. Nel senso che lui non mi ha mai toccato, però per me una persona che fa così è poco seria particolarmente per l'età che aveva lui"; e i: "In particolare c'è stato un episodio che non mi è piaciuto e mi ha convinto ad andare via. Si tratta di questo: io uscivo a portare la posta, un giorno il signor mi ha detto che dovevamo andare fuori insieme. Da lì praticamente mi ritrovai a Sarzana dove lui aveva una casa. Il suo atteggiamento mi parve ambiguo, mi disse che lì si poteva stare un giorno o anche due. Mi fece impressione questo atteggiamento anche in relazione alla sua età e alla mia. Al ritorno da questo viaggio decisi che me ne sarei andata... Complimenti li faceva continuamente, notava molto il modo come uno si vestiva e si presentava. Ricordo che se si veniva non profumate, truccate tacco e vestito lo faceva notare. Faceva capire di apprezzare molto le donne giovani", condotte all'evidenza idonee a determinare nelle lavoratrici un disagio comunque causalmente efficiente rispetto alla loro decisione di interrompere i rapporti di lavoro in essere con la società convenuta.

E ad avviso della decidente non può escludersi che una tale condizione si sia data anche quanto alla teste (anche lei dipendente della società per un breve periodo), che pure ha riferito di non avere ricevuto "attenzioni non gradite o molestie da parte del ", ma di avere avuto notizia dell'esistenza di una denuncia in suo confronto per molestie, così ch'è ella avrebbe "preferito non rischiare" (così testualmente la testimone) e lasciare il lavoro dopo un paio di settimane, a suo dire avendo trovato un'altra occasione di lavoro più soddisfacente come educatrice.

Dell'esistenza di un motivo diverso per la determinazione della teste è indizio in contrario la circostanza, documentata dalla scheda anagrafica professionale della testimone e rilevata dalla difesa delle lavoratrici, che) abbia inteso risolvere un contratto di apprendistato (quale quello in essere con la società convenuta) per essere assunta solo due mesi dopo e con un contratto a termine di due mesi con qualifica, non di educatrice come da lei dichiarato, ma di addetta al banco della ristorazione, ella nelle more, ancora secondo le sue dichiarazioni, avendo lavorato come baby sitter senza alcuna formalizzazione, fatti tutti che inducono quanto meno a dubitare dell'attendibilità della dichiarazione della testimone sul punto che qui interessa.

Deve allora ritenersi che tutte le acquisizioni istruttorie appena dette depongano obiettivamente per la fondatezza della ricostruzione in fatto delle attrici, avendo tenuto "comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale" senz'altro in confronto almeno di , e (ma non potendosi escludere l'accadimento di simili condotte in danno anche di per quanto appena detto), essi tali da essere quanto meno causalmente efficienti rispetto alla decisione di almeno due lavoratrici di interrompere i rapporti di lavoro ed idonei a spingere una terza ad agire in giudizio lamentando la lesione di suoi diritti. Così che le condotte de quibus debbono dirsi avere avuto "l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

E ripetutamente realizzate dette condotte da parte del convenuto persona fisica ricercando occasioni, di contatto esclusivo e per le destinatarie delle condotte

 6

medesime necessitato, quali viaggi in auto, come dettagliatamente descritto nei ricorsi, così che devono dirsi senz'altro acquisiti in atti elementi di fatto di carattere statistico (nel senso sopra precisato) "idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di ... comportamenti discriminatori in ragione del sesso" quali quelli di cui si dice nei ricorsi.

Ora a fronte di questi dati i convenuti non hanno fornito alcuna prova, anche solo logica o induttiva della insussistenza della discriminazione, non fornendo alcuna ricostruzione dei fatti idonea a dar conto delle ragioni per le quali cinque diverse persone, almeno due delle quali del tutto estranee sia al presente giudizio che a quello penale e citate d'ufficio, abbiano riferito di condotte illecite ed intrusive del tutto analoghe quanto al loro contenuto ed alle modalità di esecuzione.

In contrario anche dalla deposizione del teste (dipendente della società resistente anche all'epoca della sua deposizione ed indotto dalla sua difesa) potendo trarsi elementi a sostegno della prospettazione delle lavoratrice.

Il testimone infatti, dopo aver redatto una dichiarazione, datata 15.9.2008 (agli atti del giudizio penale acquisiti ex art. 421 c.p.c., essa utilizzata a propria difesa da in quel giudizio) nella quale si affermava essere stato egli richiesto da di testimoniare falsamente di avere visto il "mentre la importunava durante l'orario di lavoro" (così testualmente la dichiarazione sub 217 del fascicolo penale), e ciò al fine di "guadagnare un po' di soldi", ha poi smentito di fronte ai carabinieri (a verbale delle sommarie informazioni 29.6.2009, foglio 211 del fascicolo penale) di avere ricevuto una tale richiesta, dichiarando anzi di non ricordare neppure di avere rilasciato la dichiarazione scritta di cui sopra si è detto.

Ed ancora, sentito nel corso del presente procedimento, ha reso una deposizione più che confusa, confermando di avere redatto la dichiarazione del settembre 2008, ma poi attribuendo l'illecita richiesta di testimoniare il falso ora a ora a , per infine concludere testualmente "non so chi mi ha detto ciò che ho scritto nella dichiarazione del 15 settembre 2008".

Affermazione questa all'evidenza ben più che indiziante della falsità del contenuto della dichiarazione 15.9.2008, giacché, ove i fatti ivi descritti si fossero davvero verificati, non avrebbe potuto non ricordare quanto meno l'identità del proprio interlocutore, trattandosi di un colloquio certamente estraneo, quanto al relativo contenuto, alla sua routine quotidiana.

Deve quindi concludersi che anche la ricostruzione difensiva dei convenuti offra in contrario ulteriori elementi di fatto a sostegno delle ragioni attrici.

Le molestie sessuali come nei ricorsi attribuite a devono dirsi pertanto compiutamente provate.

Ciò detto non può poi dubitarsi che dette condotte illecite già ex art. 26 comma 2 del D.Lvo 198/2006 siano astrattamente suscettibili di cagionare un pregiudizio risarcibile anche se non patrimoniale, per una pluralità di concorrenti ragioni.

In proposito è noto invero come le Sezioni Unite della Suprema Corte (con la decisione 26972/2008) abbiano ritenuto la necessaria bipartizione della nozione di

danno (extracontrattuale, ma anche contrattuale) e la tipicità delle ipotesi di risarcibilità del danno non patrimoniale (nella consolidata accezione di danno determinato dalla lesione di interessi inerenti la persona non connotati da rilevanza economica), risarcibile nei soli casi previsti dalla legge, nonché *"in virtù del principio della tutela minima risarcitoria spettante ai diritti costituzionali inviolabili"* nei *"casi di danno non patrimoniale prodotto dalla lesione di diritti inviolabili della persona riconosciuti dalla Costituzione"* (così testualmente Cass. Sez. Un., 26972/2008).

La stessa decisione ha rilevato peraltro, che *"l'esigenza di accertare se, in concreto, il contratto tenda alla realizzazione anche di interessi non patrimoniali, eventualmente presidiati da diritti inviolabili della persona, viene meno nel caso in cui l'inserimento di interessi siffatti nel rapporto sia opera della legge. È questo il caso del contratto di lavoro. L'art. 2087 c.c. ("L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"), inserendo nell'area del rapporto di lavoro interessi non suscettivi di valutazione economica (l'integrità fisica e la personalità morale) già implicava che, nel caso in cui l'inadempimento avesse provocato la loro lesione, era dovuto il risarcimento del danno non patrimoniale. Il presidio dei detti interessi della persona ad opera della Costituzione, che li ha elevati a diritti inviolabili, ha poi rinforzato la tutela. Con la conseguenza che la loro lesione è suscettiva di dare luogo al risarcimento dei danni conseguenza, sotto il profilo della lesione dell'integrità psicofisica (art. 32 Cost.) secondo le modalità del danno biologico, o della lesione della dignità personale del lavoratore (artt. 2, 4, 32 Cost.), come avviene nel caso dei pregiudizi alla professionalità da dequalificazione, che si risolvono nella compromissione delle aspettative di sviluppo della personalità del lavoratore che si svolge nella formazione sociale costituita dall'impresa"*.

Facendo applicazione dei detti principi nella specie, quindi, l'astratta risarcibilità del danno non patrimoniale rivendicato nei ricorsi deve ritenersi già per essere le discriminazioni di genere tra le fattispecie per le quali la detta risarcibilità è espressamente prevista dalla legge (segnatamente agli artt. 37 e 38 del D.Lvo 198/2006), sia comunque, quanto all'azione extracontrattuale intentata in confronto di in proprio, in forza delle disposizione degli artt. 2059 c.c. e 185 c.p., i comportamenti de quibus costituendo indubitabilmente illeciti penali, quale sia la loro esatta qualificazione ai fini della legge penale. Quanto infine all'azione contrattuale intentata dalle lavoratrici in confronto della società la detta risarcibilità risulta in ragione dell'espressa previsione di cui all'art. 2087 c.c., come secondo il ricordato orientamento delle Sezioni Unite della Suprema Corte.

Ritenuta quindi l'astratta risarcibilità nella specie dei danni non patrimoniali rivendicati nei ricorsi, quanto agli oneri di allegazione e prova gravanti sul punto sulle attrici pare alla decidente (in accordo con il consolidato orientamento della Suprema Corte in punto di prova presuntiva del danno non patrimoniale) che essi si risolvano nell'affermazione e nella dimostrazione (dalle attrici offerta per quanto detto) delle molestie sessuali patite dalle lavoratrici, esse reiterate e commesse da parte del preposto della datrice di lavoro nell'ambito di rapporti di lavoro apparentemente precari e quindi in una condizione di speciale vulnerabilità delle persone offese.

Le condotte de quibus infatti, come sopra descritte, realizzano condizioni di fatto obiettivamente idonee a determinare nelle destinatarie delle condotte medesime, se non necessariamente l'insorgenza di una condizione qualificabile come malattia,

8
K

comunque la causazione di una sofferenza la cui esistenza nell'an è immediatamente apprezzabile in dipendenza della natura dei beni lesi e delle caratteristiche della violazione (secondo una regola di giudizio non diversa da quella di cui si fa abitualmente uso per legare una sofferenza personale ad un lutto).

Mentre quanto alla posizione della Consigliera di parità le stesse condotte appaiono idonee a pregiudicare nella maniera più immediata l'interesse pubblico presidiato dalla funzione che la Consigliera ricopre, esse risolvendosi nella negazione, la più evidente, del principio di non discriminazione per motivi di genere, le condotte illecite essendosi date specificamente in ragione del genere delle vittime.

Assai più complessa è naturalmente la questione della quantificazione di un detto pregiudizio.

In proposito peraltro non può trascurarsi come quella delle discriminazioni di genere sia materia (e per vero materia d'elezione) di diritto dell'Unione (da ultimo con la già citata direttiva 2006/54, ricognitiva delle precedenti fonti comunitarie).

Di qui l'obbligo del giudice nazionale di adottare della normativa interna (e quindi già degli artt. 37 e 38 del D.Lvo 198/2006) una interpretazione, tra le diverse consentite dal tenore della disciplina medesima, conforme al testo ed agli obiettivi delle direttive (v. già Corte giust., 10 aprile 1984, causa c-14/83, *Van Colson e Kamann*; più recentemente, tra le altre, Corte giust., 13 novembre 1990, causa c-106/89, *Marleasing*, 15 maggio 2003, causa c-160/01, *Mau*, e 4 luglio 2006, causa c-212/04, *Adeneler*), in caso diverso, e quindi ove il giudice nazionale constati l'impossibilità di pervenire ad una soluzione ermeneutica conforme alle direttive de quibus, egli essendo tenuto a non applicare la disposizione interna difforme, per dare integrale attuazione all'ordinamento europeo e proteggere i diritti che questo attribuisce ai singoli (Corte giust., 2 maggio 2003, causa c-462/99, *Connect Austria Gesellschaft für Telekommunikation*).

Ora, nella specie è noto come l'art. 18 della direttiva 2006/54 CE obblighi gli Stati membri ad introdurre nei rispettivi ordinamenti nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, "un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito. Tale indennizzo o riparazione non può avere un massimale stabilito a priori, fatti salvi i casi in cui il datore di lavoro può dimostrare che l'unico danno subito dall'aspirante a seguito di una discriminazione ai sensi della presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda".

La fonte sovranazionale quindi attribuisce allo strumento rimediabile del risarcimento del danno connotati necessari di effettività, essi tuttavia rapportati, non solo alla gravità del danno, ma anche alla funzione dissuasiva e sanzionatoria della qualificata riparazione.

E non può dubitarsi che una tale qualificazione del risarcimento del danno incida sui criteri di quantificazione obbligatori per il giudice nazionale, alla prova dell'esistenza nell'an del danno risarcibile dovendo seguire la sua determinazione in una misura idonea a soddisfare la funzione non solo ripristinatoria, ma anche dissuasiva del rimedio.

Ciò detto la decidente è peraltro ben consapevole dell'ineliminabile ambiguità di ogni

9


criterio di quantificazione, attesa l'ontologica "incommensurabilità" economica del danno non patrimoniale, rispetto al quale il risarcimento per equivalente monetario non può essere che una fictio juris, non di meno indispensabile a consentire una tutela minima necessaria dei diritti inviolabili della persona.

E' quindi nella consapevolezza di una tale complessità di valutazione che questo giudice ritiene di quantificare il risarcimento dovuto a _____ in € 25.000,00 in linea capitale (oltre accessori secondo il criterio di calcolo di cui in dispositivo), quello dovuto a _____ in € 40.000,00 (pure oltre accessori) e quello spettante alla Consigliera di parità ancora in € 25.000,00 (oltre accessori).

Ciò avendo riguardo, quanto alle posizioni di entrambe le lavoratrici, al primario rilievo del bene leso (la loro dignità personale), all'intensità del disagio e della sofferenza che quelle condotte debbono avere ragionevolmente generato, secondo un criterio di normalità psicologica, in quanto provenienti dal preposto del datore di lavoro e dirette a lavoratrici almeno apparentemente precarie, e quanto alla posizione della Consigliera di parità al carattere reiterato delle condotte medesime anche in confronto di lavoratrici diverse dalle odierne attrici e dalla gravità del comportamento successivo del _____, diretto all'evidenza, a mezzo dell'uso della dichiarazione 15.9.2008 a firma del teste _____ (della cui inattendibilità si è detto) a screditare una delle lavoratrici destinatarie delle molestie, comportamento questo certamente rilevante in relazione alla finalità anche sanzionatoria dello strumento rimediale del risarcimento del danno nella specie.

Quanto alla posizione di _____ poi la quantificazione del danno non può prescindere dal carattere causalmente efficiente delle molestie rispetto alle dimissioni della lavoratrice, circostanza questa del tutto verosimile, ancora in ragione dell'accertata idoneità di comportamenti analoghi a quelli subiti da _____ ad indurre altre lavoratrici alle dimissioni.

Sul punto tuttavia pare alla decidente che non possa condividersi la prospettazione attrice in ordine alla dedotta nullità/inesistenza delle dette dimissioni o alla loro annullabilità per incapacità naturale della parte recedente.

In ordine alla prima deduzione infatti deve senz'altro escludersi l'assimilabilità, sul piano prima logico e psicologico che giuridico, della condizione ritenuta nella specie in causa (quella di chi si trovi indotto a compiere un atto unilaterale, quale le dimissioni, in ragione quanto meno anche dell'intollerabilità di comportamenti illeciti altrui) con quella di chi veda completamente annullata la propria libera determinazione per essere l'atto compiuto in effetto riferibile alla violenza perpetrata da terzi.

Ma neppure può dirsi, ad avviso di questo giudice, che si diano in atti elementi dai quali ritenere che il recesso dell'attrice sia avvenuto in condizione di minorata capacità, dalla stessa prospettazione in fatto del ricorso emergendo piuttosto, come sopra fatto cenno, l'attuazione di una decisione autonoma della lavoratrice, ma avente come motivo determinante l'intollerabilità delle molestie subite.

Ne deriva che, se un tale motivo non può assurgere secondo i principi a vizio del consenso, non di meno di esso deve tenersi conto al fine di apprezzare l'intensità della sofferenza cagionata alla lavoratrice dalle condotte illecite del _____, essa tale da indurla ad interrompere il rapporto di lavoro piuttosto che ulteriormente sottoporsi al contatto con il convenuto persona fisica.

Se quindi le domande dirette alla declaratoria di nullità ed all'annullamento delle dimissioni devono essere respinte, la particolare gravità del danno per i motivi appena detti impone di determinare il risarcimento dovuto a _____ nella somma (maggiore rispetto a quanto riconosciuto alle altre attrici) di cui sopra.

Al pagamento del dovuto in favore delle attrici devono essere condannati i convenuti in solido, in proprio in ogni caso ex artt. 2043 e 2059 c.c., la società convenuta ex art. 2087 c.c. quanto alla posizione delle lavoratrici ed ex art. 2049 c.c. quanto a quella della Consigliera di parità

Quanto poi agli ulteriori capi di domanda svolti dalla Consigliera di parità, deve senz'altro escludersi che possa farsi questione nella specie di un piano di rimozione delle discriminazioni, quelle accertate in causa essendo condotte in sé illecite la cui realizzazione è vietata senza eccezioni.

Deve invece accogliersi l'ulteriore capo di domanda svolto nel ricorso dell'ufficio della Consigliera di parità, e quindi, accertata la commissione di atti qualificabili come molestie sessuali ex art. 26 comma 2 del D.Lvo 198/2006 da parte di [redacted] anche in confronto delle lavoratrici [redacted] e [redacted], deve ordinarsi ai convenuti di notificare alle predette lavoratrici, entro e non oltre il mese successivo alla pubblicazione, la presente decisione con contestuale avviso della loro facoltà di agire per ottenere il risarcimento delle lesioni patite, e quindi di fornire all'Ufficio della Consigliera regionale di Parità, entro i quindici giorni successivi allo spirare del termine sopra indicato, idonea documentazione attestante la notifica e l'avviso.

Una tale pronuncia deve infatti ritenersi idonea ad eliminare gli effetti delle discriminazioni accertate (come imposto dall'art. 37 del D.Lvo 198/2006), essa ponendo le lavoratrici interessate nella condizione di liberamente e consapevolmente determinarsi in ordine alla loro facoltà di agire in giudizio per la tutela dei loro diritti, restando così ultronea ogni ulteriore pubblicità della presente decisione (come invece richiesta da tutte le attrici).

Quanto poi alle ulteriori domande svolte dalle lavoratrici, esse devono accolte nei limiti che subito si diranno.

Quanto alla posizione di [redacted], invero, non può dubitarsi della natura effettivamente subordinata del rapporto di lavoro già intercorso con la società convenuta, il carattere continuativo della prestazione dell'attrice essendo emerso inequivocamente dalla deposizione della teste [redacted] (che ha riferito essere stata [redacted] presente in azienda quotidianamente dalle 8,30-9 fino alle 13 ed ancora dalle 15,30 fino alle 19; peraltro la continuità dell'esecuzione della prestazione non è neppure specificamente contestata dai convenuti, che si sono sul punto limitati a dedurre avere lavorato l'attrice "per non più di quattro ore giornaliere"), ed essendo del tutto pacifico che la lavoratrice svolgesse mansioni di telefonista, all'interno dei locali aziendali e facendo uso di strumenti e materiali di lavoro della società convenuta.

La prestazione dell'attrice consisteva allora senz'altro nello svolgimento di attività meramente esecutive, necessariamente strumentali ed organicamente inserite nell'organizzazione d'impresa della società convenuta, attività quindi che nella pratica negoziale non possono darsi se non in esito all'esercizio del potere di conformazione da parte del titolare dell'organizzazione nella quale esse si inseriscono.

Ora è noto come la più recente giurisprudenza della Suprema Corte (cfr. ex plurimis Cass., sez. lav., 06-09-2007, n. 18692) abbia, del tutto ragionevolmente, valorizzato le caratteristiche, necessarie o almeno normali, delle diverse prestazioni lavorative ai fini dell'accertamento dell'esistenza del vincolo di subordinazione.

Ha così rilevato come l'affermazione tralasciata "secondo cui non esiste una materia ontologicamente devoluta alla subordinazione o all'autonomia, sicché la medesima attività lavorativa può essere svolta per i più diversi titoli giuridici (nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, o autonomo, o associativo, o societario, o per causa gratuita, etc.) debba essere rettamente intesa. Essa significa

che molte attività possono essere svolte o in regime di subordinazione o in regime di autonomia, o per altro titolo, a seconda di come concretamente si configuri la prestazione, in dipendenza dalla volontà delle parti e dalle condizioni oggettive. Ex art. 1322 c.c. le parti hanno la libertà, non di nominare come che sia il contenuto del loro contratto, ma di scegliere se svolgere la prestazione lavorativa convenuta secondo le modalità proprie del tipo legale della subordinazione o del lavoro autonomo, apprestando coerentemente gli strumenti fattuali propri del tipo giuridico prescelto. Alcune volte la volontà delle parti nulla può contro certe modalità esigite dal processo tecnologico applicato alla produzione del bene o servizio richiesto: il lavoro di fabbrica è il prototipo del lavoro subordinato, e sarebbe vano nominare autonomo il lavoro alla catena di produzione. Analogamente l'esecuzione del lavoro all'interno della struttura dell'impresa con materiali ed attrezzature proprie della stessa costituisce un forte indizio, che concorre a dar luogo al giudizio di sintesi sulla subordinazione" (così testualmente Cass., sez. lav., 06-09-2007, n. 18692).

Facendosi applicazione di tali principi nella specie deve allora concludersi avere svolto l'attrice, nell'ambito del rapporto inter partes, una prestazione avente i connotati tipici della subordinazione, in quanto stabilmente inserita in un'organizzazione d'impresa riferibile al solo datore di lavoro e consistente in attività meramente esecutive, sprovviste di qualsiasi autonomia di decisione e valutazione.

Già in ragione delle dette caratteristiche della prestazione de qua, l'esistenza del vincolo di subordinazione deve dirsi provata, con ogni conseguenza quanto al diritto di alle differenze tra il compenso convenuto al momento dell'assunzione e quello invece a lei dovuto sulla base del CCNL di categoria, differenze quantificate senza alcuna specifica contestazione nel dettagliato conteggio che forma parte integrante del ricorso.

Al pagamento della somma ivi indicata (e pari ad € 490,02 in linea capitale) la società convenuta deve essere condannata, maggiorato il dovuto di accessori secondo il criterio di calcolo di cui in dispositivo.

In ordine infine alla posizione di , deve in primo luogo ritenersi la simulazione del rapporto di apprendistato.

In proposito invero è noto come della causa del contratto di apprendistato siano elementi necessari la formazione e l'insegnamento impartiti al lavoratore al fine dell'acquisizione da parte sua del patrimonio di conoscenze proprio della qualifica al cui conseguimento il contratto è diretto, così un tale obbligo del datore di lavoro differenziandosi certamente dal suo onere di impartire al lavoratore istruzioni e direttive nell'esecuzione della prestazione, esso prospettabile in confronto di qualsiasi dipendente neo assunto.

D'altro canto, certamente onerata la società convenuta secondo i principi della prova della effettiva sussistenza delle condizioni legittimanti il ricorso, non al normotipo del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma ad una forma negoziale connotata da ulteriori specifici obblighi (ed in suo confronto a vario titolo più vantaggiosa del contratto di lavoro a tempo indeterminato), nella specie non vi è in memoria deduzione di fatti specifici dai quali desumere avere i suoi preposti impartito alla lavoratrice alcuna formazione eccedente le istruzioni e direttive nell'esecuzione delle mansioni a lei assegnate (in tal senso cfr. il tenore del cap. 3 della memoria, unico dedotto sul punto che ora interessa).

Indimostrato l'adempimento dell'obbligo formativo nel corso dell'apprendistato, ne segue la qualificazione della relazione negoziale inter partes come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per tutta la sua durata, restando assorbita

ogni ulteriore difesa della lavoratrice sul punto.

Ad una tale declaratoria segue di necessità la condanna della convenuta a corrispondere all'attrice le differenze tra il trattamento retributivo a lei erogato in corso di rapporto e quello dovutole in conseguenza della sopra detta qualificazione della relazione negoziale di cui è causa, e pari a complessivi € 8.227,84 in linea capitale (oltre accessori come in dispositivo), detratta dalla somma complessiva riportata nei conteggi in atti (la cui correttezza contabile non è specificamente contestata) quanto corrisposto in esito all'introduzione da parte di [redacted] di un'azione monitoria (circostanza questa pacifica in causa).

In merito infine all'impugnato licenziamento, non vi è questione in ordine alla sua natura disciplinare, la parte recedente avendo inteso motivare la propria determinazione con l'allegazione di un inadempimento della lavoratrice di tale gravità da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto ed asseritamente consistente nell'aver omesso [redacted] di conservare adeguatamente le liste di consegna dei tabacchi, lasciandole "alla vista di chiunque entrasse in ufficio" (così testualmente la lettera 7.10.2008) e non curando di riporle in un apposito armadio con lucchetto.

Ne segue la certa illegittimità del provvedimento espulsivo ex art. 7 della L. 300/1970, in quanto datosi senza alcuna preventiva contestazione dell'addebito.

Ma pare alla decidente che, come argomentato sul punto in tesi in ricorso, vi siano in atti elementi gravi, precisi e concordanti per ritenere in effetto il recesso affetto da un più grave vizio di nullità, in quanto discriminatorio e riferibile ad un motivo illecito determinante.

In proposito infatti non può trascurarsi come, dimostrate nella specie per quanto sopra esposto le molestie subite dalla lavoratrice, la società convenuta non abbia, neppure in memoria, allegato un qualche fatto specifico concretamente descrittivo dell'affermato inadempimento della lavoratrice, mai deducendo le circostanze di tempo e di luogo nelle quali [redacted] avrebbe lasciato incustoditi documenti riservati né specificando la natura e le caratteristiche di tali documenti, a fortiori in alcun modo documentando l'esistenza di precedenti richiami disciplinari relativi alle condotte de quibus.

Deduzioni tutte che, se non avrebbero comunque impedito l'annullamento del licenziamento ex art. 7 della L. 300/1970, sarebbero valse tuttavia a consentire un'indagine giudiziale in ordine all'effettività del motivo dichiarato del recesso.

In contrario l'omissione di tali specifiche allegazioni impone di ritenere, oltre l'irregolarità della procedura disciplinare, più radicalmente l'inconsistenza in fatto della dedotta giusta causa.

Ma se così è sembra alla decidente necessario inferire dalla fittizietà del motivo dichiarato l'esistenza di un motivo altro determinante il recesso, esso all'evidenza non dichiarabile in quanto illecito e che, attese le ulteriori risultanze istruttorie (relative alle molestie subite da [redacted]) ed in assenza di qualsiasi diversa allegazione da parte della resistente, deve ragionevolmente riconoscersi nella ritorsione a fronte del rifiuto della lavoratrice di accettare le avances del [redacted].

Motivo questo indubitabilmente illecito e discriminatorio secondo l'espressa previsione dell'art. 26 comma 3 del D.Lvo 198/2008 e che, ritenuto per quanto detto l'unico effettivo determinante il recesso, ne impone la declaratoria di nullità con le conseguenze di cui all'art. 18 della L. 300/1970, senza che si faccia luogo ad alcuna indagine in ordine alle dimensioni occupazionali della società convenuta attesa la previsione dell'art. 3 della L. 108/1990.

La società convenuta deve essere pertanto condannata a reintegrare [redacted] nel

posto di lavoro ed a risarcirla del danno derivante dall'illegittimità del recesso nella misura di tante mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto dovuta alla lavoratrice (in dipendenza della qualificazione del rapporto come sopra ritenuta) quante ne decorreranno del recesso fino all'effettiva reintegrazione, maggiorato il capitale così dovuto di rivalutazione monetaria ed interessi legali (calcolati sulla somma capitale mensilmente rivalutata) dalle singole scadenze retributive fino al saldo.

Alla decisione de qua segue ex lege la condanna della convenuta alla regolarizzazione della posizione previdenziale della lavoratrice.

Le spese processuali, come infra liquidate, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente decidendo, ogni altra domanda ed eccezione disattesa, così provvede:

quanto alle domande proposte da _____:

- a) dichiarata l'esistenza inter partes di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, condanna la società convenuta a corrispondere alla ricorrente le differenze tra il trattamento retributivo a lei erogato in corso di rapporto e quello dovuto in conseguenza della sopra detta qualificazione della relazione negoziale di cui è causa, e pari a complessivi € 78.227,84, maggiorato il capitale così dovuto di rivalutazione monetaria ed interessi legali (calcolati sulla somma capitale mensilmente rivalutata) dalle singole scadenze retributive fino al saldo;
- b) dichiara la nullità del licenziamento intimato all'attrice perché discriminatorio e riferibile ad un motivo illecito determinante e per l'effetto condanna la società convenuta a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro ed a risarcirla del danno derivante dall'illegittimità del recesso nella misura di tante mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto dovuta alla lavoratrice (in dipendenza della qualificazione del rapporto come sub a) quante ne decorreranno del recesso fino all'effettiva reintegrazione, maggiorato il capitale così dovuto di rivalutazione monetaria ed interessi legali (calcolati sulla somma capitale mensilmente rivalutata) dalle singole scadenze retributive fino al saldo. Condanna altresì la società convenuta alla regolarizzazione della posizione previdenziale della ricorrente;
- c) accertata la commissione da parte di _____ in danno dell'attrice di condotte discriminatorie ex art. 26 comma 2 del D.Lvo 11.4.2006 n. 198, condanna i convenuti in solido a rifondere all'attrice il danno non patrimoniale derivato dalle predette condotte e pari ad € 25.000,00 in linea capitale, maggiorato il dovuto di rivalutazione monetaria ed interessi legali (calcolati sulla somma capitale mensilmente rivalutata) dalla data della presente decisione e fino al saldo:

Quanto alla posizione di _____:

- a) dichiarata l'esistenza inter partes di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, condanna la società convenuta a corrispondere alla ricorrente le differenze tra il trattamento retributivo a lei erogato in corso di rapporto e quello dovuto in conseguenza della sopra detta qualificazione della relazione negoziale di cui è causa, e pari a

complessivi € 490,02, maggiorato il capitale così dovuto di rivalutazione monetaria ed interessi legali (calcolati sulla somma capitale mensilmente rivalutata) dalle singole scadenze retributive fino al saldo;

- b) accertata la commissione da parte di F. [redacted] in danno dell'attrice di condotte discriminatorie ex art. 26 comma 2 del D.Lvo 11.4.2006 n. 198, condanna i convenuti in solido a rifondere all'attrice il danno non patrimoniale derivato dalle predette condotte e pari ad € 40.000,00 in linea capitale, maggiorato il dovuto di rivalutazione monetaria ed interessi legali (calcolati sulla somma capitale mensilmente rivalutata) dalla data della presente decisione e fino al saldo:

Quanto alla posizione della Consigliera regionale di Parità:

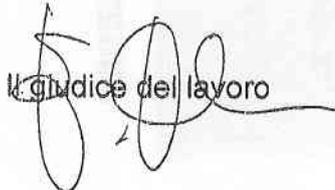
- a) accertata la commissione da parte di [redacted] di condotte discriminatorie ex art. 26 comma 2 del D.Lvo 11.4.2006 n. 198 in danno di una pluralità di lavoratrici già dipendenti o collaboratrici della società convenuta, visto l'art. 37 secondo e terzo comma del D.Lvo 11.4.2006 n. 198, condanna i convenuti in solido a rifondere all'attrice il danno non patrimoniale derivato dalle predette condotte agli interessi dalla stessa rappresentati e pari ad € 25.000,00 in linea capitale, maggiorato il dovuto di rivalutazione monetaria ed interessi legali (calcolati sulla somma capitale mensilmente rivalutata) dalla data della presente decisione e fino al saldo.

- b) Accertata la commissione da parte di [redacted] di condotte discriminatorie ex art. 26 comma 2 del D.Lvo 11.4.2006 n. 198 in danno anche delle lavoratrici [redacted] e [redacted] ordina ai convenuti di notificare alle predette lavoratrici, entro e non oltre il mese successivo alla pubblicazione, la presente decisione con contestuale avviso della loro facoltà di agire per ottenere il risarcimento delle lesioni patite, e quindi di fornire all'Ufficio della Consigliera regionale di Parità, entro i quindici giorni successivi allo spirare del termine sopra indicato, idonea documentazione attestante la notifica e l'avviso.

Respinge ogni diversa domanda ed eccezione.

Condanna i convenuti in solido alla rifusione delle spese processuali che, quanto alla posizione delle lavoratrici in solido, liquida in € 128,00 per spese, e 1.676,02 per diritti, € 4.500,00 per onorari oltre spese generali, IVA e CAP come per legge e quanto alla posizione della Consigliera di Parità in € 92,50 per spese, € 2.431,50 per diritti, € 7.100,00 per onorari, oltre spese generali, IVA e CAP come per legge.

Motivazione nei sessanta giorni.
Pistoia 12.7.2012


Il giudice del lavoro

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
ANNA MARIA MARATA

TRIBUNALE DI PISTOIA DEPOSITATO IN CANCELLERIA IL
/ 8 SET. 2012
IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO Anna Maria Marata