

n. 238/2017 R.G.



**TRIBUNALE DI FERRARA**  
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE

**Decreto ex art. 38 D.P.R. 198/2006**

Il giudice del lavoro dott.ssa Alessandra De Curtis,  
sciogliendo la riserva di cui al verbale del 4.8.2017, nel ricorso ex art. 38 D.P.R.  
198/2006 promosso da:

CONTRO

CON L'INTERVENTO DI

**CONSIGLIERA DI PARITA' R. A.D.**

osserva quanto segue.

1. Con ricorso depositato il 3.5.2017 l'azienda ha adito il Tribunale di Ferrara esponendo di essere laureata in giurisprudenza con specializzazione in giurista di impresa e di essere stata assunta nel marzo 2007 dall'azienda convenuta, multinazionale leader mondiale nella produzione e vendita delle poliolefine (con inquadramento A3 e grade interno B2).

Inizialmente addetta al dipartimento *Intellectual property* (IP), all'interno di un gruppo di avvocati esperti in negoziazione di contratti internazionali, nel 2010 le veniva assegnata la nuova strategica posizione di "Responsabile legale per l'Italia" (così come accadeva in vari altri paesi europei), prestando assistenza alle varie funzioni aziendali delle due società italiane del gruppo, e S.r.l.. La formalizzazione del passaggio di funzioni avveniva nel marzo 2011, mentre ella continuava ad occuparsi anche delle funzioni IP sino a novembre 2011.

Le sue mansioni si ampliavano poi nel tempo, tanto che il contratto di consulenza esterna con lo studio si riduceva progressivamente sino a cessare completamente nel 2014 con passaggio ufficiale di tutti i relativi progetti in capo all'. Nel 2014 acquisiva il ruolo ulteriore di responsabile degli affari legali per la Spagna.

A partire dal 2011 per l'Italia, e dal 2014 anche per la Spagna, la ricorrente si era occupata "in completa autonomia" delle seguenti funzioni:

- 1) gestione contratti di *utilities* (forniture di energia elettrica, gas ed acqua);
- 2) gestione dei contratti per l'approvvigionamento del monomero, strategicamente rilevante per la società convenuta, con la società
- 3) supporto al settore *procurement* (cioè di supporto legale all'Ufficio acquisti);
- 4) rappresentanza delle due società italiane del gruppo supportandone le relative attività nell'ambito del settore *corporate & finance*;
- 5) gestione dei rapporti con i legali esterni di cui la società resistente si avvaleva;
- 6) supporto legale ai responsabili del settore HSE (Salute, sicurezza ed ambiente), ultimo settore a passare ufficialmente sotto la sua responsabilità al momento della chiusura del contratto di consulenza legale esterna nel novembre 2014;
- 7) supporto legale al settore *real estate* (patrimonio immobiliare);
- 8) supporto al settore *logistica/supply chain*.

Nell'ambito di tali compiti ella si occupava tra l'altro della negoziazione dei contratti, della loro gestione, partecipava a *meetings* e riunioni, predisponendo ed aggiornava un archivio della contrattualistica, interfacciandosi con i responsabili dei vari settori di volta in volta interessati.

In tali attività ella riportava direttamente al diretto superiore c.d. *Lead* *ns EAI* (Europe, Asia, International), dapprima

, poi e da ultimo . Nella sua attività era supportata da una assistente legale, , che a lei a sua volta direttamente riportava, anche per l'orario di lavoro, le ferie ed i permessi. La ricorrente organizzava infine in assoluta autonomia le sue trasferte, le ferie ed i permessi.

Tanto premesso la ricorrente ha altresì esposto di essere stata costretta a subire nel 2011 gli atteggiamenti indesiderati sessisti, allusivi e ed offensivi della sua dignità di donna e lavoratrice, da parte c

sicché in data 28.11.2011 si decideva a denunciare le molestie di genere al suo superiore

. Ne scaturiva una istruttoria aziendale nel corso della quale le condotte denunciate venivano confermate dai testimoni e confermate dallo stesso ; ciò nonostante l'azienda, dietro lo scudo della privacy, evitava di aggiornarla sull'esito dell'indagine sotto il profilo delle misure appropriate e dissuasive eventualmente adottate.

Tale vicenda era però destinata a provocare contraccolpi sulla sua carriera poiché a far data dal diveniva anche ( della società convenuta. A partire da tale epoca ella aveva iniziato ad essere scavalcata dal dirigente il quale non la coinvolgeva nelle questioni legali e nei progetti. Nel settembre 2013 apprendeva poi che la società aveva deciso di assumere un'altra persona al suo posto per ruolo di legale interno per l'Italia. Nel febbraio 2014 la società procedeva a pubblicare sul sito un annuncio di ricerca di personale per la posizione di "legale Italia" il cui ruolo era completamente sovrapponibile al suo. A seguito delle sue rimostranze l'annuncio veniva poi eliminato pochi giorni dopo.

Tale atteggiamento ostracista e discriminatorio si sviluppava anche sul piano del trattamento retributivo, in quanto la ricorrente, pur essendo nel frattempo divenuta Senior I (è Senior l'avvocato con 8/10 anni di esperienza) per lungo tempo non otteneva alcun passaggio di *grade* ed alcun riconoscimento economico al di fuori degli scatti automatici. Ella infatti aveva un *grade* interno di E5, mentre altri avvocati europei con il suo medesimo *job title*, e possedevano un *grade* superiore al suo, pur essendo i primi due suoi coetanei e con minore anzianità aziendale.

Tale ingiustificata disparità di trattamento retributivo si esprimeva anche in relazione ai dipendenti di sesso maschile occupati in Ferrara rivestenti la qualifica di quadro: la retribuzione media annua lorda riservata al dipendente di sesso maschile era infatti pari ad € ), mentre quella riservata alle donne era pari ad € !

L' ha poi soggiunto che nel corso del rapporto di lavoro ella iniziava due gravidanze non portate a termine; la prima si interrompeva il 30.4.2012 alla dodicesima settimana di gestazione, durante un periodo di fragilità e sofferenza per non sentirsi sostenuta dall'azienda; per la seconda in data 2.2.2015 entrava in astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio a causa del pendolarismo, offrendo inutilmente la sua disponibilità a prestare attività lavorativa da casa in regime di telelavoro; infatti la sua

responsabile la informava che la società intendeva assumere una persona per sostituirla; poiché la misura non era solo temporanea ella entrava in un forte stato d'ansia; e così in data 14.5.2015 la gravidanza si interrompeva alla 27 settimana a causa dello stress. L'interruzione in una fase così avanzata della gravidanza le provocava una condizione tale da rendere necessario un supporto psicologico. Nel settembre del 2015 la ricorrente scopriva di essere di nuovo incinta e questa volta la gravidanza si concludeva felicemente, con la nascita di una bambina in data 2.5.2016. L'assenza dal lavoro si protraeva complessivamente da febbraio 2015 sino a tutto settembre 2016, rientrando la ricorrente in servizio il 30.9.2016.

La lavoratrice aveva concordato un rientro in servizio inizialmente graduale (un giorno a settimana in ottobre, due a novembre e tre giorni a dicembre) per poi riprendere a tempo pieno a partire dal gennaio 2017. Ma la ripresa lavorativa iniziava in uno scenario totalmente cambiato rispetto a quello che aveva lasciato. Infatti il contratto della sua sostituta temporanea, dott. \_\_\_\_\_, veniva comunque prorogato pur prestando la professionista attività di consulenza un solo giorno alla settimana. Inoltre il suo superiore \_\_\_\_\_ assumeva nei suoi confronti iniziative atte ad ostacolare l'esplicazione piena del suo ruolo, con la stessa autonomia che aveva in precedenza, negandole di effettuare piccole trasferte e di visitare il sito di Brindisi, impedendole di riprendere i contatti con i propri clienti, obbligandola a chiedere l'autorizzazione anche per l'acquisto di un semplice biglietto ferroviario di modesto valore.

La ricorrente cercava di reagire a tale stato di cose proponendo un rientro in servizio per 4 giorni alla settimana già da novembre. Senonché il 12.11.2016 la \_\_\_\_\_ le comunicava che la società era intenzionata ad assumere un'altra persona da collocare nella sua posizione affermando che ciò avveniva su istanza dello stesso \_\_\_\_\_.

Rivoltasi all'A \_\_\_\_\_ (in posizione sovraordinata rispetto alla \_\_\_\_\_) questi la invitava a non intraprendere azioni a tutela dei suoi diritti, a non contattare i sindacati e ad accettare le decisioni della società.

In data 13.12.2016 nel corso di una riunione con tutti i direttori di stabilimento, tra cui \_\_\_\_\_, la società ufficializzava la decisione di assumere \_\_\_\_\_, era previsto che ella avrebbe assunto la posizione che era la sua ed avrebbe coordinato il suo lavoro e quello dell'assistente

La nuova risorsa veniva posta in relazione alla cessazione della collaborazione con la dott.ssa [redacted], la legale con la quale era stata attivata una collaborazione per sostituirla durante la maternità. L' [redacted] veniva inserita nel settore Legal Operations EAI per l'Italia [redacted] la quale Senior [redacted], con assegnazione alla sede di Ferrara e lei avrebbe dovuto riportare al nuovo legale e non più alla [redacted]. A partire dall'entrata in servizio della dott.ssa [redacted] il 9 gennaio c.a. i legali in Italia diventavano due e solo alla [redacted] veniva assegnata la Spagna. L'inserimento della nuova legale veniva giustificato con i costi troppo elevati che la società aveva dovuto sostenere durante la sua assenza, veniva altresì utilizzata come motivazione il pensionamento nel luglio 2015 dell' [redacted].

[redacted] che tuttavia, contrariamente a quanto sostenuto dall'azienda, non coordinava i servizi legali, bensì tutti i legali d'Europa ad un livello gerarchico superiore.

Contemporaneamente la posizione della [redacted]za non veniva più menzionata nelle comunicazioni aziendali e nell'organigramma del 23.12.2016 ella non risultava più presente. Veniva inoltre esclusa dalla *mailing list* di corrispondenza tra i legali

La ricorrente ha precisato che a partire dal 9.1.2017 i clienti che prima assisteva sono stati trasferiti in capo a [redacted], cui è stato attribuito il medesimo ruolo e funzioni in precedenza da lei ricoperte ed è stata inquadrata con la qualifica di dirigente. Mentre a lei sono stati affidati compiti da semplice *paralegal* (che ha funzioni di assistente dell'avvocato che fa ricerche, raccoglie e prepara documenti). Ora è l' [redacted] che si occupa dei rapporti con la società [redacted] S.p.A. e che gestisce il supporto legale ai settori Utilities, Procurement, Corporate & Finance, HSE, Real Estate; le è poi stato chiesto dalla [redacted] di interrompere le attività relative alla gestione delle consulenze con gli studi esterni, attività che è stata affidata alla [redacted] la quale si inserisce costantemente e ripetutamente nel suo lavoro. Ora nell'organigramma risulta che l' [redacted] è "Senior [redacted] Spain" mentre lei è "Senior [redacted] Italy" ed è solo la prima ad occuparsi degli affari legali della Spagna. L' [redacted] v. [redacted] ha iniziato anche ad occuparsi della riorganizzazione dell'archivio legale e degli *standards* contrattuali da lei creato nel 2011. Inoltre la [redacted] le ha imposto obblighi di reportistica più rigidi e stringenti di quelli cui sono tenuti gli altri membri del team "legal EAI".

Nell'ambito dei tesi rapporti che si sono venuti a creare nell'ambiente di lavoro, ove il suo demansionamento è ancora in atto, la ricorrente è stata altresì di recente destinataria di un procedimento disciplinare del tutto pretestuoso,

conclusosi con la sanzione della multa di 4 ore per "insubordinazione verso i superiori", per essersi rivolta alla l. i con frasi irrispettose.

La lavoratrice ha infine esposto che a seguito delle vicende sopra descritte ha contratto un disturbo dell'adattamento con ansia e attacchi di panico, correlato e reattivo al mobbing subito al rientro dalla maternità, con attacchi di panico, stati d'ansia, perdita di autostima con diradamento delle frequentazioni di parenti ed amici e polarizzazione sul vissuto lavorativo e si trova in cura presso l'AUSL di Bologna.

2. Tanto dedotto in fatto, la ricorrente ha esposto in diritto che le condotte sopra descritte a partire dalla denuncia proposta nei confronti del dirigente ri sino a quelle relative al periodo successivo al suo rientro dalla maternità realizzano un quadro discriminatorio di genere, di tipo sia diretto sia indiretto, nel qual risulta gravemente pregiudicata la sua posizione di donna e di madre.

Il divieto di discriminazione in tutte le sue forme è principio avente valore di rango comunitario oltre che costituzionale. In particolare risultano violati gli artt. 26 comma 2 bis e 28 D. Lgs. n. 198/2006 c.d. Codice delle Pari Opportunità (sul divieto delle molestie di genere e sul divieto di discriminazione retributiva), l'art. 56 D. Lgs. n. 151/2001 (diritto alla conservazione del posto al rientro dalla maternità) nonché l'art. 28 D. Lgs. n. 81/2008 (concernente l'obbligo per il datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli derivanti dal c.d. *mobbing* di genere).

Tali condotte oltre a ledere la sfera della salute, stanno comportando anche un danno professionale, in quanto l'esponente è privata del continuo aggiornamento delle proprie competenze, senza potere più affinare e sviluppare ulteriormente le sue capacità. E' stato altresì pregiudicato il suo diritto all'immagine professionale.

Alla luce di quanto sin qui esposto la ricorrente ha pertanto chiesto in via via cautelare, ai sensi dell'art. 38 Codice delle Pari Opportunità, la cessazione delle condotte illegittime e discriminatorie della l. i e la rimozione dei loro effetti, compresa la sanzione disciplinare di cui chiede l'annullamento, con

condanna al risarcimento del danno, anche non patrimoniale, indicato in complessivi € 50.000.

3. Costituitasi in giudizio in data 18.5.2017, la società convenuta ha resistito alla proposta azione, chiedendone il rigetto.

Ha in particolare dedotto, quanto alle molestie poste in essere da dirigente i cui nomi che esse erano state debitamente accertate e punite con la sanzione del biasimo scritto e che la ricorrente si era dichiarata soddisfatta dell'esito del procedimento. La vicenda non ha avuto alcuna ripercussione sulla sua carriera professionale della lavoratrice che in tutti gli anni successivi ha sempre ottenuto bonus, incrementi salariali e promozioni.

Quanto al suo trattamento retributivo la società ha ripercorso la progressione della sua posizione lavorativa, sia sotto il profilo del suo inquadramento sia sotto il profilo economico, sottolineando come esso fosse lontano dall'essere discriminatorio, sulla base di dati anche statistici.

La convenuta ha altresì negato che la ricorrente avesse rivestito il ruolo di Responsabile Legale per l'Italia, ad eccezione che per i settori *procurement*, *supply chain* e *real estate*, in quanto per gli altri settori ella aveva solo un compito di interfaccia (*First focal point for legal matters in Italy*), e solo dal 2014, tra i clienti interni che necessitavano un supporto legale e gli specialisti interni ed esterni.

Analogamente doveva dirsi per la Spagna, in relazione alla quale ella non aveva mai prestato attività di assistenza per il sito di Terragona ed aveva effettuato in tutto tre sole trasferte a Barcellona.

Né la ricorrente svolgeva mansioni di assistente personale dell'Amministratore Delegato, poiché svolgeva la sua attività per l'intero team.

Ha altresì contestato la sussistenza di condotte discriminatorie in relazione alla maternità della ricorrente, la quale a partire dal suo rientro dalla maternità (30.9.2016) era stata presente al lavoro per soli 73 giorni, realizzando oltre 90 giorni di assenza e mostrando un atteggiamento molto conflittuale nei confronti della società, avendo la lavoratrice una visione distorta dei fatti. I superiori della società cercavano per parte loro di assicurare la ricorrente circa il fatto che ella sarebbe rimasta nella stessa posizione ricoperta prima della maternità.

Tuttavia – ha soggiunto la resistente – la società aveva necessità di un rafforzamento del presidio legale in Italia (anche in Francia) ed in Cina sia vi

erano due *legal counsel*), "in considerazione della continua crescita della struttura aziendale" nella quale "le tematiche legali da affrontare erano divenute sempre più numerose e complesse" e "vi era una continua necessità di internalizzare i servizi legali". Nel luglio 2015 vi era anche stato il pensionamento di [redacted], il quale "aveva svolto per anni un ruolo di coordinamento delle funzioni e dei servizi legali in Italia, grazie alla sua ultraventennale esperienza ed al suo italiano fluente". Per tale ragione veniva assunta [redacted], persona altamente qualificata e con ampia esperienza organizzativa ed operativa, in qualità di dirigente Senior L [redacted] *Italy and S*

Ciò non aveva però mutato le mansioni, sempre dotate di ampia autonomia, della ricorrente la quale aveva continuato altresì a partecipare ai meeting periodici di lavoro e continuando a gestire i rapporti con gli studi legali esterni ed organizzando le proprie trasferte nell'ambito del normale coordinamento con il proprio *line manager*.

La società resistente ha spiegato che [redacted] aveva dovuto occuparsi delle questioni più urgenti di competenza d [redacted] iza a causa delle sue assenze e degli orari di lavoro ridotti per la fruizione dei permessi, per consentire una continuità operativa nei confronti dei clienti interni.

Senonché, a causa dell'atteggiamento conflittuale della ricorrente esclusivamente concentrata a "paralizzare l'attività dell'ufficio" ed a contestare il ruolo della [redacted] con manifestazioni di vera e propria insubordinazione con minacce di azioni penali nei suoi confronti.

Ciò nonostante nel maggio di quest'anno la ricorrente riceveva un ulteriore incremento della retribuzione, un bonus di € [redacted] nonché una valutazione positiva (*successful*) della sua performance.

4. Con atto di intervento *ad adiuvandum* depositato il 16.5.2017, la Consigliera d [redacted] a è intervenuta in giudizio chiedendo l'accoglimento delle domande proposte dalla lavoratrice con il ricorso principale, sostenendo le sue ragioni ed argomentazioni, sulla base dell'assunto che la figura di Consigliera è portatrice di un interesse generale alla parità di trattamento e alla rimozione di ogni forma di discriminazione di genere, sostiene le ragioni tutte della parte ricorrente.

#### 5. Il quadro generale normativo di riferimento.

Prima di esaminare la vicenda lavorativa del occorre  
ricordare il quadro normativo di riferimento.

L'Italia, in quanto facente parte dell'Unione Europea, ha aderito ad un nucleo di valori fondamentali, previsti dal Trattato sull'Unione Europea all'art. 2 secondo cui "*l'Unione si fonda sui valori del **rispetto della dignità umana**, della libertà, della democrazia, dell'**uguaglianza**, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla **non discriminazione**, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla **parità tra donne e uomini***" ed all'art. 3 punto 3 a mente del quale "*L'Unione **combatte** l'esclusione sociale e le **discriminazioni** e promuove la giustizia e la protezione sociali, **la parità tra donne e uomini**, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore*". Anche l'art. 19 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea contiene analoga disposizione prevedendo che il Consiglio può adottare provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni, tra cui quelle fondate sul sesso.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, entrata in vigore il 1.12.2009, ha poi espressamente codificato rispettivamente agli artt. 21 e 23 il principio di non discriminazione fondata sul sesso nonché la parità tra donne e uomini che "*deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione*".

~~A livello comunitario è stata inoltre emanata la direttiva n. 54/2006~~  
riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, la quale tra l'altro impone agli stati membri di mantenere o adottare misure volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa.

L'ordinamento interno peraltro già riconosce e garantisce a livello costituzionale la parità di trattamento e l'effettività del diritto al lavoro di cui agli artt. 3 e 4 della Costituzione, principi che trovano esplicazione anche nei rapporti di genere.

A tali generali principi si riagganciano le disposizioni normative invocate dalla parte ricorrente che ne costituiscono esplicazione all'interno dell'ordinamento nazionale che sono state sopra richiamate.

A livello processuale si osserva che l'azione individuale di cui all'art. 38 del Codice delle Pari Opportunità prevede:

- "1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.*
- 2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.*
- 3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.*
- 4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.*
- 5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.*
- 6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di Parità".*

Trattasi di norma *ad hoc* per la tutela delle discriminazioni di genere, che, a differenza dell' art. 700 c.p.c., prescinde dal *periculum in mora*.

Va precisato inoltre che la norma citata poggia su un meccanismo di distribuzione dell'onere probatorio alleggerito a favore della parte ricorrente ma che non è invertito.

Secondo il successivo art. 40, infatti, *"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"*.

L'articolo non richiede dunque il requisito della "gravità" degli elementi di fatto da addurre, ma solo la "precisione" e la "concordanza" e che la

interpretazione della norma non può prescindere dalla normativa comunitaria sul punto. Secondo l'art. 19 della direttiva 2006/54/CE del 5.7.2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, prevede al primo comma che: *"Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio **abbia prodotto** dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, **elementi di fatto** in base ai quali si possa **presumere** che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta"*. Come si vede, anche la norma comunitaria non richiede il requisito della gravità degli elementi di fatto. Si deve pertanto ritenere che la lettura della norma interna debba essere effettuata in senso favorevole alla parte ricorrente senza applicare un regime di estremo rigore nella valutazione dei principi di prova.

Tale lettura interpretativa trova sostegno nella giurisprudenza della Suprema Corte, secondo la quale: *"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. (Nel caso di specie, ove una dipendente di un istituto di credito aveva lamentato di essere stata discriminata nella progressione di carriera, la S.C. ha cassato la sentenza impugnata che aveva accolto la domanda, ed ha ritenuto non soddisfatto l'onere probatorio, pur attenuato, gravante sulla ricorrente, reputando insufficiente a far presumere la discriminazione indiretta la produzione di due interpellanze parlamentari e di un parere interlocutorio del collegio istruttorio del Comitato nazionale di parità e pari opportunità, in quanto fonti prive dell'attendibilità scientifica richiesta dalla norma con il riferimento a dati statistici e - rispettivamente - dell'indicazione dei criteri di*

rilevazione dei dati posti a base della valutazione espressa)" (Cass. Sez. L, Sentenza n. 14206 del 05/06/2013).

**6. Il motivo discriminatorio. Le molestie di genere del 2011.**

Entrando ora nel merito, si osserva anzitutto che con il presente provvedimento viene richiesto di ordinare la cessazione di una condotta datoriale discriminatoria ancora in atto, consistente da un lato nel demansionamento posto in essere in conseguenza dell'assunzione dell' , e dall'altro lato nella rimozione degli effetti della discriminazione salariale, più risalente nel tempo.

Entrambi tali condotte illegittime trarrebbero la loro origine dalla denuncia per molestie di genere effettuata dalla ricorrente A nel 2011 nei confronti dell' della società datrice di lavoro, ing.

Come traspare anche dalle dichiarazioni rese all'udienza del 19.5.2017, la parte individua la causa delle negative vicende lavorative nella volontà ritorsiva e vendicativa del dirigente il quale, a partire dal momento in cui è divenuto della società nel ha provato a sostituirla, tanto che la stessa sua diretta superiore, dott.ssa , le avrebbe riferito che l'assunzione in sua sostituzione sarebbe avvenuta su istanza dell

Sebbene il meccanismo probatorio sia costruito, come sopra evidenziato, sulla base di un favor per il lavoratore che denuncia la discriminazione, si deve osservare che nel caso in esame i pochi elementi forniti a sostegno della ricostruzione dei fatti fornita dalla parte ricorrente non possiedono i requisiti della precisione e concordanza.

Va anzitutto osservato che gli episodi di molestie verbali e la relativa denuncia risalgono alla fine del 2011, quindi ad un'epoca temporalmente distante rispetto ai riferiti attacchi alla carriera denunciati dalla ricorrente. L'azienda ha peraltro tempestivamente reagito a sostegno della lavoratrice, avviando un'indagine interna, sfociata in un procedimento disciplinare nel corso del quale il ha ammesso i fatti ed è stato sanzionato con il biasimo scritto (v. doc. 7, 8 e 9 resist.).

Appare inoltre provato per testimoni (v. dep. dell'informatore ) e per documenti (doc. 10 resist.) che la stessa ricorrente aveva constatato che i rapporti con erano migliorati.

Va altresì evidenziato che non è emersa alcuna circostanza fattuale dalla quale possa ricavarsi che [redacted] abbia covato perduranti ragioni di vendetta e risentimento nei confronti della ricorrente, né che tra i due vi fosse sin dall'inizio una forma di antipatia o astio personale; nessuno dei testi sentiti, nemmeno gli informatori indotti dalla ricorrente, ha infatti riferito alcunché di significativo in merito.

Peraltro è evidente che [redacted] non ha subito alcun contraccolpo a livello professionale dalla vicenda disciplinare, se si pone mente al fatto da un lato che egli ha riportato una sanzione assai lieve, e dall'altro lato che è stato successivamente nominato addirittura [redacted] dell'azienda. Il che rende meno verosimile la sopravvivenza nel [redacted] di ragioni vendicative a danno della lavoratrice.

Non risulta poi in alcun modo confermato che la introduzione di [redacted] nella compagine aziendale sia espressione di una precisa ed isolata volontà di [redacted] quanto piuttosto di una scelta strategica maturata in seno al comparto legale del gruppo (su cui si dirà nel prosieguo) i cui vertici si articolano anche al di fuori della sede italiana, cioè a [redacted] ed a H[redacted]. Non pare plausibile che tali soggetti (cioè [redacted] base a H[redacted] strutturati gerarchicamente, tutti sovraordinati alla ricorrente) possano essere stati in qualche modo tutti acriticamente prони alle volontà dell' [redacted] della società italiana.

E' poi dalla stessa mail del 18.9.2013 prodotta dalla ricorrente sub doc. 43 che si evince che l' [redacted] aveva partecipato direttamente al processo decisionale (*we have decided to..*) che aveva condotto l'azienda a maturare il convincimento di espandere le responsabilità dell'avvocato di sito (*in-house lawyer*) in Italia rispetto a quelle ricoperte dalla Speranza, sia dal punto di vista delle materie (o aree di pratica) che dal punto di vista geografico. Il superiore riferiva nella mail alla S [redacted] che la posizione richiedeva competenze significativamente differenti, ma che i dettagli del ruolo non erano ancora stati comunicati (non è chiaro da chi) e questa era la ragione per la quale la presentazione del C [redacted] non era dettagliata. Nella mail il dirigente lo comunicava che l'azienda avrebbe iniziato una procedura di selezione ma che avrebbe considerato anche candidati interni.

E' opportuno riportare per completezza il testo originale in inglese del messaggio: "This is to confirm what we discussed during our phone conversation last week namely that we have decided to expand the responsibilities of the in-house lawyer in Italy compared to your current role, both in terms of practice areas and geographical scope. The position will still report to the Lead Counsel but will require skills that are significantly different. The details of the expanded role have not been communicated broadly yet hence the absence of detail in the CIO's presentation. I confirm that we will start a recruitment process for the position in addition to considering internal candidates. I'm planning to arrange a face to face meeting with you within the next weeks to discuss the future options".

Non è dunque provato, come invece affermato dalla ricorrente, che la decisione era da imputarsi solo al [redacted].  
[redacted] b [redacted] i [redacted] va [redacted] cor  
c [redacted] [redacted] il che è indice del fatto che il percorso decisionale non era sorretto da motivo illecito). E' importante notare che la comunicazione perveniva dalla stessa persona, [redacted], che aveva assunto la [redacted] che aveva lavorato con lei per diversi anni in Italia e come suo superiore e che certamente non aveva motivo alcuno per danneggiarla; egli conosceva bene il lavoro della ricorrente essendo [redacted] e le evidenziava che la posizione richiedeva competenze diverse (*skills ... significantly different*). La stessa ricorrente riferisce peraltro che [redacted] era un dirigente con il quale ella aveva sempre avuto buoni rapporti e che aveva sempre considerato "un punto di riferimento". Dal tenore della mail non è invece in alcun modo ricavabile il concetto che l'azienda aveva "deciso di assumere un'altra persona al suo posto", come affermato nel ricorso introduttivo (pag. 24).

Risulta per documenti (v. doc. 45 ric. pubblicazione sul sito [redacted]) che nei primi di febbraio 2014 la società stava effettivamente ricercando an *italian attorney*, con uno spettro di competenze che riguardavano il *real estate, HSE, supply of services and/or utilities matters*, con conoscenza di inglese fluente, francese e spagnolo. Risulta inoltre che il 10 febbraio la ricorrente chiedeva spiegazioni a [redacted] ritenendo che la posizione corrispondesse in tutto e per tutto alla sua. Il 17 febbraio il messaggio veniva eliminato. La ricorrente ritiene che ciò sia avvenuto perché aveva sottolineato a [redacted] che la posizione coincideva in tutto e per tutto con la sua; il procuratore

resistente. Il [redacted] ha invece riferito che era stato selezionato un candidato che poi aveva rinunciato all'incarico. In realtà nulla è dato sapere in merito, poiché non è nota la risposta fornita da [redacted] alla [redacted] e manca ogni altro riferimento documentale. Pare opportuno sottolineare che all'epoca la ricorrente non aveva dieci anni di esperienza in [redacted] il che lascia presumere che ella abbia fatto decorrere il suo decennio di esperienza dal conseguimento della abilitazione all'esercizio della professione forense.

La mail scritta dalla \_\_\_\_\_ il 19.4.2016 a sostegno della tesi della ricorrente non sembra significativa, in quanto la consultazione con \_\_\_\_\_ riferita dalla legale ha riguardato semplicemente la sostituzione della \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ durante la sua maternità (doc. 72 ric.) e non certo la sua sostituzione definitiva.

Né può trarsi dai documenti prodotti dalla ricorrente l'abitudine di [redacted] di scavalcarla nel suo ruolo. Vi è infatti un'unica *mail* del 8.11.2013, estrapolata dal contesto, del quale nulla è dato sapere, in cui la [redacted] fa notare all'AC [redacted] che [redacted] non la aveva interpellata in merito ad una questione (doc. 44).

La presunzione dell'intento discriminatorio non può dunque ricavarsi dalla sola semplice circostanza che l' g. non abbia mai personalmente chiesto scusa alla ricorrente per le molestie arrecate e che l'azienda non abbia informato la ricorrente dell'esito della sua denuncia trincerandosi dietro alla privacy.

E' ben vero che la mancanza di scuse personali alla lavoratrice può essere un sintomo di un celato rancore e dell'assenza nell'autore delle molestie di un sincero pentimento, tuttavia la circostanza non è stata confermata in sede istruttoria, non essendo stata riferita da alcuno degli informatori. Ma quand'anche lo fosse stata, non sarebbe stata da sola sufficiente, in mancanza di altri elementi idonei a corroborare l'assunto della parte ricorrente.

Quanto alla denunciata omertà circa le iniziative assunte nei confronti dell'autore dei fatti è provato per documenti che la ricorrente, sebbene non informata sul tipo di sanzione irrogata, sulla base di una interpretazione fin troppo estesa ed a scapito della vittima del diritto alla *privacy*, è stata comunque posta al corrente del fatto che ( ) aveva confermato i fatti da lei denunciati e che erano comunque state assunte iniziative disciplinari nei suoi confronti (doc. 40 ricorso; si v. sul punto anche le dichiarazioni del )

#### 7. La discriminazione retributiva.

In ogni caso, qualora le condotte discriminatorie denunciate dovessero trovare comunque conferma, il difetto di prova circa il movente ritorsivo dell' non impedirebbe di assumere comunque i provvedimenti ritenuti più idonei a rimuovere le stesse e i loro effetti, essendo ormai stato chiarito dalla giurisprudenza di legittimità che la discriminazione ha una valenza oggettiva (circa la nozione oggettiva della discriminazione si v. la significativa Cass. Sez. L. Sentenza n. 6575 del 05/04/2016 che enuclea tale generale principio in relazione al licenziamento discriminatorio).

Analizzando anzitutto la questione della discriminazione retributiva, si osserva che essa si sarebbe estrinsecata sotto vari profili: anzitutto nel non avere ricevuto per lungo tempo alcun riconoscimento economico al di fuori degli scatti automatici ed alcun passaggio di *grade*; in secondo luogo nel ricevere una retribuzione media annua inferiore a quella media annua lorda riservata ai quadri di sesso maschile; infine ella avrebbe ricevuto un trattamento peggiore rispetto agli altri avvocati europei, Senior al responsabili di sito con mansioni analoghe a quelle da lei ricoperte,

La difesa della parte ricorrente ha ricordato che il divieto di discriminazione retributiva è contenuto nell'art. 28 D. Lgs. n. 198/2006 a mente del quale "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".

Risulta che l' ha assunto in data 1.3.2007 come quadro A3 con il *grade* interno B2 (secondo il nuovo sistema di classificazione interna corrispondente ad un E3); il 1.6.2010 le è stato assegnato il *grade* E4 (doc. 17 resist.); nel febbraio 2012 è stata inquadrata come quadro A2 (doc. 48 ric.); in data 13.5.2013 (peraltro a distanza di pochi giorni dalla acquisizione da parte di della carica di ) le è stato assegnato il *grade* E5 (doc. 21 resist.). La parte resistente ha prodotto una tabella di comparazione delle classificazioni standard delle posizioni lavorative (doc. 3 *compensation handbook*) con le classificazioni interne del gruppo dalla stessa emerge che le griglie si differenziano in base al Paese di riferimento; in relazione alla

categoria dei quadri italiani il massimo del *grade* conseguibile è E6, mentre i *grades* successivi vengono assegnati solo ai dirigenti. In sostanza sino ad ora la ricorrente ha ottenuto un passaggio di *grade* interno (cui corrisponde un aumento di stipendio) all'incirca ogni 3 anni.

Sotto il profilo strettamente economico, risulta poi dai cedolini prodotti che la ricorrente ha avuto aumenti di stipendio ogni anno, lungo tutto il suo rapporto di lavoro. La ricorrente è passata da un totale annuo lordo di € 14,00 all'atto dell'assunzione (doc. 12 resist.) ad un totale annuo lordo di € 14 al 1.4.2015 (doc. 32 resist.); la stessa ricorrente ha dedotto che la sua retribuzione annua lorda del 2016 era pari ad € 28; dunque quasi il doppio della retribuzione iniziale.

Risulta inoltre che l'aumento salariale non è solo automatico ma è collegato anche ad un sistema di valutazione delle prestazioni (*performance appraisal*) effettuata dal superiore gerarchico, che nel caso della ricorrente è stato sempre positivo (*successful*) sino a tutto il 2016 (doc. 11 resist.; v. anche il doc. 51 ric.). Non pare dunque possa affermarsi che gli aumenti da lei ricevuti siano stati solo quelli automatici senza alcuna considerazione per il suo operato.

La ricorrente deduce l'esistenza di una prassi del gruppo che prevede rapidi passaggi di livello ed aumenti salariali adeguati per i dipendenti che cambino di funzione e che il passaggio al livello di inquadramento A2 è avvenuto solo dietro sollecitazione del responsabile HR, [redacted] da parte della sua superiore dell'epoca [redacted]. Con una mail del 1.2.2012 [redacted] (doc. 48 ric.) spiegava però che mentre con il precedente sistema di graduazione interna ([redacted] *grades*) l'azienda aveva proceduto a fare una correlazione tra i *grades* ed i livelli di inquadramento previsti dal CCNL, tale operazione di raffronto non era ancora avvenuta con il nuovo sistema di classificazione interna, che era un po' più complesso, pur essendo in programma un progetto in tal senso. Il responsabile spiegava inoltre che sino a quel momento il problema non si era posto in ragione del fatto che i livelli salariali della B [redacted] erano superiori a quelli previsti dalla contrattazione nazionale. Bisogna inoltre considerare la peculiare situazione dell' [redacted], [redacted] che all'epoca era l'unica a rivestire in Italia il ruolo di legale di sito e che, secondo quanto affermato nella mail di spiegazioni, mancava nel CCNL una declaratoria (*job description*) nella quale fare rientrare le mansioni

ricoperte dalla ricorrente; ciò può avere reso meno automatico e scontato il passaggio di livello per la lavoratrice. Quanto sin qui esposto costituisce una plausibile spiegazione di quanto avvenuto, mentre non si appalesano motivi illeciti e discriminatori a danno della ricorrente né d'altra parte la stessa è riuscita allo stato degli atti a dimostrare, nemmeno per sommi capi, l'esistenza della prassi invocata.

Quanto poi alla denunciata inferiorità del trattamento retributivo riservato in Italia alla categoria dei quadri di sesso femminile (avuto riguardo alla retribuzione media annua) l'azienda convenuta ha fornito i seguenti dati: la percentuale di occupazione femminile all'interno della società è pari al 28%, mentre in linea generale nel settore dell'industria chimica è del 27,5% (doc. 84 ric.). La società italiana occupa in totale 228 quadri, di cui 153 uomini (67%) e 75 donne (33%); negli ultimi sette anni l'azienda ha assunto 11 quadri di cui 6 uomini e 5 donne. Senonché l'anzianità di servizio media dei dipendenti uomini è di 24 anni mentre quella delle donne quadro è di 18 anni e ciò spiega la ragione di una retribuzione media inferiore. Il \_\_\_\_\_ nonché responsabile delle risorse umane della società, \_\_\_\_\_ ha spiegato che ciò dipende dal fatto che l'aumento del personale femminile è concentrato per lo più negli ultimi dieci/quindici anni.

Tali aspetti potranno essere ulteriormente indagati, in ogni caso la spiegazione fornita dall'azienda appare allo stato plausibile, considerato che in linea generale l'occupazione femminile è oggi maggiormente valorizzata rispetto al passato.

Resta infine la questione del confronto tra il trattamento salariale riservato alla ricorrente e quello invece riservato ai tre legali sopra menzionati,

A tal riguardo si deve anzitutto ribadire in punto di diritto che non sussiste alcun principio di parità retributiva nell'ambito del rapporto di lavoro di diritto privato. L'orientamento della Suprema Corte è costante sul punto ed ha ritenuto che *"Non esiste nel nostro ordinamento un principio che imponga al datore di lavoro, nell'ambito di rapporti privatistici, di garantire parità di retribuzione e/o di inquadramento a tutti i lavoratori svolgenti le medesime mansioni, atteso che l'art. 36 Cost. si limita a stabilire il principio di sufficienza e adeguatezza della retribuzione prescindendo da ogni comparazione intersoggettiva a che l'art. 3 Cost. impone l'uguaglianza dei cittadini di fronte alla legge, non anche nei rapporti interprivati; la mera attribuzione di un trattamento*

*retributivo superiore a parità di mansioni, pertanto, non potrebbe giammai fondare il diritto di altri lavoratori al medesimo, superiore compenso, ma, in assenza di qualsivoglia apprezzabile motivazione del trattamento differenziale, potrebbe essere sintomatica di un comportamento discriminatorio del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori esclusi dai trattamenti economici privilegiati e fondare il diritto di questi ultimi (non già al medesimo trattamento, bensì) al risarcimento del danno, sempre che risulti provata non solo la mera disparità di trattamento (fatto di per sé legittimo), ma anche l'illegittimità del comportamento datoriale, attraverso la prova dell'intento discriminatorio, riscontrabile anche nella violazione concreta dei criteri di correttezza e buona fede, nonché nella mancanza di qualsivoglia motivazione del trattamento privilegiato, dovendo peraltro rilevarsi l'insufficienza del mero canone della ragionevolezza, che rappresenta un utile criterio di valutazione del rispetto del principio posto dall'art. 3 Cost. da parte del legislatore, ma non può essere applicato con la stessa efficacia nei regolamenti privati di interesse che siano frutto di autonomia contrattuale" (Cass. Sez. L, Sentenza n. 9643 del 20/05/2004; v. anche Cass. Sez. L, Sentenza n. 16015 del 19/07/2007).*

Nel caso in esame un primo elemento di differenziazione che non consente paragoni è la circostanza che ciascun legale dipende da un'entità societaria diversa e diversi dunque sono i datori di lavoro (F. in C. B.).

Né può ravvisarsi nel caso in esame la sussistenza di un qualificato collegamento economico-funzionale tra imprese del medesimo gruppo che giustifichi un allargamento dell'area di confronto in favore della ricorrente. Secondo la suprema Corte: *"Il collegamento economico - funzionale tra persone giuridiche (nel caso di specie, associazioni artigianali dotate di personalità giuridica) facenti parte di un medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre in presenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie persone giuridiche del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie persone giuridiche distinte, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori."* (così Cass. Sez. L, Sentenza n. 22927 del 14/11/2005). Tale principio è espressione di un

orientamento consolidato, confermato anche di recente dalla Corte regolatrice con le sentenze Cass. Sez. L, Sentenza n. 13809 del 31/05/2017, Rv. 644526 e Sez. L, Sentenza n. 26346 del 20/12/2016, Rv. 642235, le quali ribadiscono il concetto della necessità della ricorrenza della c.d. "codatorialità".

Nel caso in esame, non ricorrono tutti i presupposti necessari ai fini della rilevanza del collegamento tra le imprese, pur certamente esistente sotto il profilo economico e proprietario; infatti non risulta (né tantomeno è stato allegato) che la ricorrente svolga prestazioni lavorative nell'interesse delle società per le quali lavorano gli altri legali, essendo per l'appunto avvocato di sito per l'Italia.

Ciò è più che sufficiente per ritenere infondata la pretesa della ricorrente.

Ad ogni buon conto, si rileva ulteriormente che [redacted] non è coetaneo della ricorrente, ha [redacted] anni, presta la sua attività lavorativa nel gruppo da quasi 27 anni, lavora in [redacted] ed è stato anche in posizione sovraordinata rispetto alla ricorrente, tant'è che per gli anni 2012 e 2013 è colui che le ha redatto il Performance Appraisal Document (doc. 51 ric.). Dunque tra i legali è quello che si trova nella posizione più distante dall' [redacted] a.

Gli altri *Senior counsel* sono invece più vicini come età anagrafica alla [redacted] ed hanno meno anzianità di servizio in [redacted]; lavorano in [redacted] ed in [redacted].

Con riferimento ai diversi paesi di provenienza la società ha evidenziato che le retribuzioni associate ai vari *grades* variano in base alle retribuzioni medie del mercato di riferimento e che in Italia vi è un'elevata offerta di mercato relativa a risorse specializzate nelle professioni legali. Inoltre all'interno della società la macro categoria *legal* ha un range retributivo inferiore alle altre tre in quanto il settore è considerato il meno strategico.

La motivazione addotta dalla società è condivisibile: allo stato attuale dell'ordinamento comunitario non sussiste un mercato unico del lavoro dal punto di vista retributivo ed è fatto notorio che in Italia vi è un'ampia offerta nel settore della professione legale.

Proprio in ragione delle diversità dei mercati interni, di cui si sconoscono le dinamiche, non può nemmeno escludersi che in sede di assunzione di [redacted] a [redacted] avvenuta in epoca assai più recente rispetto a quella della ricorrente, le

rispettive società datrici abbiano adottato scelte salariali diverse, tali da rendere per loro più attrattivo il posto di lavoro.

**8. Le mansioni della ricorrente a partire dal 2012.**

Esclusa pertanto la sussistenza di una discriminazione sul piano retributivo si deve stabilire se nel caso di specie sussista il demansionamento ancora in atto denunciato dall'

Per quanto qui di interesse in relazione ai vari settori in cui si articola l'attività legale (v. doc. 51), dalla *Manager Year-end Performance Evaluation* (contenuta nel *Performance Appraisal Document - PAD*) per l'anno 2012 risulta che [redacted] era il consulente legale italiano per i settori *Operations, Logistics and Procurement* e che il feedback dei clienti era positivo. Per l'anno 2013 nel documento di valutazione si dà atto che l'A [redacted] aveva affrontato bene i cambiamenti in corso nell'organizzazione del settore *Legal EAI* e che si era principalmente occupata del settore *procurement* ("*mainly dedicated to supporting the procurement organization*") oltre che a dedicarsi all'aggiornamento dei modelli standard italiani per il *procurement* e ad effettuare una valutazione adeguata dei bisogni legali per il settore *Operation & Disputes Italy*.

Pare opportuno ricordare che proprio nell'anno 2013 viene inviata da [redacted] alla ricorrente la mail menzionata al par. 6 del 18.9.2013 (doc. 43). Dal messaggio si può evincere la circostanza che sin dalla fine del 2013 la società italiana aveva in animo di espandere le responsabilità dell'avvocato di sito in Italia.

La [redacted] ha sottolineato l'importanza del doc. 18 bis di parte resistente che fotografa la situazione in quel periodo: trattasi di un documento di valutazione dei bisogni legali del gruppo nel maggio 2013. Dal documento si apprende che in Italia all'epoca non operava solo la [redacted], bensì altri due legali esterni (*secondee*). In particolare la Si [redacted] all'epoca aveva in carico i settori *manufacturing, procurement, supply chain, R&D agreements*. L' [redacted] aveva in carico i settori *strategic transactions e disputes Italy*, mentre l' [redacted] aveva in carico i settori *HSE Italy, Corporate Italy e Disputes Italy*. La [redacted] evidenziato come il fabbisogno fosse di 2,5 avvocati.

La circostanza trova conferma nelle dichiarazioni di A [redacted], la quale ha riferito che per il settore *Corporate & Finance* l'azienda si avvaleva di

uno studio esterno ma con la supervisione dell' [redacted] a [redacted]. Analogamente, i casi complessi che riguardano in particolare il settore HSE (ambientale) sono stati sempre seguiti dagli studi esterni. La [redacted] ha poi ricordato che l'azienda anche prima dell'assunzione dell' [redacted] aveva avviato delle selezioni perché "c'è sempre stata la necessità di una persona in più in supporto", "un altro legale".

Con riferimento all'anno 2014 emerge dal PAD (v. sempre doc. 51 ric.) che [redacted] inza aveva iniziato ad occuparsi anche di una nuova area, cioè l'HSE come *focal point* (o *first point of contact*) con il necessario aiuto del consulente esterno; vi era stata in generale una estensione delle sue attività e stava lavorando bene, ma doveva prestare attenzione a gestire il carico di lavoro e le aspettative dei clienti senza perdere di vista le implicazioni strategiche dell'attività legale. Era previsto per l'anno 2015 uno sviluppo da parte sua delle competenze legali di profilo internazionale ed un maggiore coinvolgimento nel settore HSE.)

La mail del 4.7.2014 di F [redacted] i sul punto ai principali clienti (v. doc. 31 ric.) è del tutto coerente con il PAD 2014. Nel messaggio si legge che a partire dal 7 luglio il sostegno di un consulente esterno avrebbe dovuto essere richiesto attraverso il dipartimento legale e che il primo punto di contatto (*first contact point*) per le questioni legali in Italia era [redacted] a ("for all", come si legge nella tabella inclusa nel messaggio). La collaborazione con gli avvocati [redacted] sarebbe cambiato, passando da una collaborazione "in-house" ad una collaborazione esterna, sebbene molto stretta, con [redacted]. L'interfaccia sarebbe stata gestita dal *legal department*. Nel messaggio viene specificato che [redacted] avrebbe continuato a supportare l'azienda nelle questioni di HSE ma la ricorrente avrebbe gestito i rapporti con il legale esterno. Lo studio legale [redacted] avrebbe altresì continuato il suo supporto esterno sulle questioni complesse del settore *Corporate*, mentre gli affari di routine dello stesso settore sarebbero stati seguiti da un nuovo fornitore. Anche in questo caso [redacted] a avrebbe avuto il ruolo di gestire i rapporti con tali soggetti.

Va precisato, come si legge di seguito nella tabella allegata, che la [redacted] oltre ad essere *focal point for all*, era anche direttamente responsabile dei seguenti settori: *Procurement, Supply Chain, Real Estate*; mentre per i rimanenti settori HSE, *Corporate, Labor and employment, Finance*,

*insurance and tax, Compliance* ella sarebbe stata direttamente responsabile in tutti quei casi che avrebbe potuto affrontare da sola, senza l'intervento del consulente esterno.

Questo era il quadro in cui si inseriva la posizione lavorativa della ricorrente e non risulta fosse cambiato all'inizio dell'anno 2015, quando la ricorrente comunicava ai suoi superiori di essere in gravidanza (doc. 53). In data 2.2.2015 entrava in astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio.

A poco più di un mese dalla sua assenza l'azienda comunicava alla ricorrente che aveva deciso di "espandere l'organico assumendo un secondo legale" (così scrive la stessa lavoratrice nella mail di risposta del 15.3.2015 a [redacted] doc. 55). Sin da subito la ricorrente chiariva la sua posizione facendo chiaramente intendere che non avrebbe accettato un altro legale se non al suo stesso livello gerarchico e retributivo e che l'inserimento di un altro avvocato avrebbe significato solamente che per 5 anni lei aveva svolto il lavoro di due persone senza alcun riconoscimento (v. anche la mail alla [redacted] del 12.3.2015).

Quindi, durante l'assenza della ricorrente l'azienda si avvaleva di due sostitute: [redacted] e [redacted] (docc. 60, 61 e 72 ric).

La ricorrente riprendeva il lavoro ad ottobre 2016. In data 5.10.2016 [redacted] informava i clienti che il rientro dell'azienda sarebbe stato graduale: 1 giorno alla settimana in ottobre, 2 giorni in novembre e 3 giorni in dicembre e che vi sarebbe stato un graduale trasferimento delle pratiche tra le due legali che lei avrebbe gestito (doc. 61). In tale fase (17.10.2016) la [redacted] decideva però di consentire alla ricorrente di riprendere i rapporti solo con un numero limitato di clienti dandole un carico di lavoro che riflettesse le sue reali disponibilità (doc. 62 ric.). La [redacted] comunicava allora l'intenzione di aumentare la sua presenza a 4 giorni settimanali a partire da novembre (doc. 62 e 70).

Dalla mail inviata dalla [redacted] alla [redacted] in data 10.11.2016 (doc. 74 ric.) si apprende che la società italiana intendeva ancora inserire nell'organizzazione un altro legale. Ancora una volta la [redacted], evidenziando le capacità dimostrate ed i risultati conseguiti negli anni in azienda ed il suo notevole curriculum di taglio internazionale, replicava che non avrebbe accettato un counsel in posizione sovraordinata alla sua e che avrebbe supportato solo l'inserimento di un secondo legale interno suo pari per

l'HSE, *Corporate and Finance* ed *Employment & labour*, sottolineando però come il suggerimento di aggiungere un legale provenisse dall' . A tale comunicazione rispondeva personalmente il diretto superiore della

(doc. 74) da un lato rassicurando la ricorrente che la sua posizione formale e sostanziale non avrebbe subito alcuna modificazione e che l'unico intento della società era migliorare il funzionamento del Dipartimento legale per fronteggiare le nuove sfide di un *business* in trasformazione e dall'altro ribadendo che ogni decisione in merito all'inquadramento ed alle responsabilità da affidare al nuovo *counsel*, spettava, così come per ogni altro dipendente, unicamente alla compagnia.

Un mese dopo, il 13.12.2016, nel *meeting* annuale dei manager di sito veniva ufficializzato l'inserimento in Italia dell' *Senior Counsel*

d *n* (doc. 77). Nella *position description* (doc. 36 resist.) è chiaramente indicato che la stessa avrebbe supervisionato il lavoro dell'altro legale di sito, oltre che del personale. Con mail del 22.12.2016 la *t* comunicava ai clienti interni che *l* *che* avrebbe iniziato a lavorare a partire dal 9.1.2017, nei suoi primi 100 giorni avrebbe lavorato a pianificare la distribuzione del lavoro all'interno del team legale e nei rapporti tra quest'ultimo ed il supporto esterno, con l'obiettivo di una sua sostanziale riduzione (doc. 80 ric.).

Nella *job description* si legge che il ruolo assunto dall' *che* comporta tra l'altro le funzioni di *first point of contact* per tutte le questioni legate all'HSE, fornendo consigli ed orientamenti. Il legale ha il compito di negoziare, elaborare o consigliare sui contratti con i fornitori di servizi, in una vasta gamma di materie tra cui modalità di fornitura di energia ed altre *utilities*. Fornire consigli in materia di *real estate*. Fornire consigli e pareri nei settori *procurement* e *logistics* su leggi e regolamenti che influenzano le attività della società in

Sviluppare programmi di formazione per i dipendenti. Gestire i rapporti con i legali esterni per quelle questioni legali che non possono essere trattate internamente. Egli inoltre supervisiona il lavoro dell'altro avvocato di sito.

L' *ia* spiegato che il suo compito era anzitutto quello di poter lavorare sulla strategia, sulla comunicazione e sui consulenti esterni, mentre l'altro avvocato *senior* avrebbe dovuto continuare a svolgere in autonomia attività di supporto e gestione degli affari legali dei settori *procurement*, *supply chain* e *manufacturing*. Per tale ragione ella si era concentrata sulla mappatura

del fabbisogno legale dell'azienda in generale, anche sotto il profilo dei costi dei consulenti esterni poiché l'obiettivo era cercare di internalizzare in modo razionale ed efficiente le attività legali. La informatrice ha poi soggiunto: "Mi è stato riferito che c'erano legali esterni che sostanzialmente figuravano come legali interni, quindi lo studio . in particolare l', aveva sostanzialmente gestito le attività legali in house, come si dice, e questa era invece una decisione che era stata presa diverso tempo prima di internalizzare queste attività". La teste ha sostanzialmente riferito che anche l' aveva gestito un ruolo in-house.

L' ha assunto su di sé proprio l'attività che svolgeva l' . Ha infatti dichiarato: "Il Corporate e Finance invece è tutta la gestione del societario. Questa veniva fatta esclusivamente dall' Sul societario invece è un discorso a parte perché la gestione della dinamica societaria, e per questa intendo degli eventi societari, quindi consiglio di amministrazione, assemblea dei azionisti, veniva gestita in tutto e per tutto da . Tant'è che con lei che ho fatto questa attività di crossover per entrare nell'attività. Il mandato allo studio stato risolto, è stato chiuso in questi mesi, proprio perché devo subentrare io".

La nuova assunta ha poi riferito di avere avviato un progetto per migliorare l'archiviazione dei documenti, mancando una cartella nella rete aziendale strutturata con un'alberatura razionale da lei stessa impostata.

Quanto al settore HSE ha spiegato che trattasi di materia altamente specialistica, per cui continua ad essere affidata a consulenti esterni, i cui rapporti sono ovviamente gestiti dall'ufficio legale. Ha soggiunto: "C'è anche un presidio molto forte da questo punto di vista del Corporate e quindi qui probabilmente l'esigenza è anche quella di essere un buon canale di comunicazione con Quello mi è stato chiesto anche. Quello che ho interpretato essere l'elemento fondamentale per la L . l e la mia esperienza nel lavorare con gli S l senso che per quindici anni ho lavorato in un'azienda che era metà in Italia e metà negli Stati Uniti. Quindi queste dinamiche tra il quartier generale e la periferia dell'impero, tra americani e italiani, sono dinamiche molto molto complesse e questo è lo snodo in cui spero e credo di dare un contributo".

Ha infine chiarito: "[...] io sono stata assunta per essere gerarchicamente il responsabile del [...] , questo è quello che quantomeno l'azienda mi ha detto ed è fondamentale rispetto all'accettazione che ho fatto di questa offerta di lavoro. Lo premetto. Non avrei mai accettato questo lavoro se avessi dovuto sostituire l' [...] in queste mansioni".

Il quadro documentale sopra richiamato nonché le dichiarazioni rese dalla teste [...] risultano coerenti con le affermazioni dell'A [...] la quale ha spiegato appunto che la società intendeva internalizzare le attività che erano svolte dall' [...] e dall' [...] avendo come obiettivo, quantomeno a livello europeo, di "avere tutti gli Avvocati vicini alla sede produttiva" (in Italia, Germania, Francia, Spagna ed Olanda). La teste ha spiegato che il progetto aveva preso avvio nel 2013, che era fatto noto che il fabbisogno della struttura legale della sede italiana era pari a 2,5 unità e che la situazione descritta nella mail del mese di luglio 2014 dell' [...] si inseriva in tale quadro ancora in evoluzione: in tutte le materie in cui la ricorrente era indicata solo come *focal point* non poteva prendere decisioni in autonomia, ma doveva necessariamente consultarsi con i superiori (all'epoca lei e [...]).

Ha aggiunto che vi era l'intendimento dare all' [...] una opportunità di crescita a livello internazionale, e per questo aveva solo iniziato ad occuparsi anche della sede spagnola, "ma l'intenzione non era mai stata quella che lei prendesse in carico al cento per cento tutto".

Ha spiegato che l'assunzione dell' [...] si inseriva in tale processo di internalizzazione graduale e rappresentava la prosecuzione dell'obiettivo iniziale che il gruppo si era dato e che non era più possibile aspettare poiché i clienti manifestavano la necessità di avere dei *counsel* interni, mentre il ricorso ai legali esterni era diventato dispendioso.

#### **9. Il demansionamento discriminatorio.**

Occorre dunque a questo punto "tirare le somme" della ricostruzione, anche temporale, delle mansioni svolte dalla ricorrente all'interno della [...] per stabilire se vi sia stato un demansionamento.

Si osserva anzitutto che è indubitabile che le mansioni della ricorrente hanno subito un ampliamento, avendo la stessa manifestato nel tempo capacità che hanno sempre portato l'azienda, anno per anno, a valutazioni positive.

Il picco massimo, per così dire, della sua posizione professionale è documentato nella mail del 4.7.2014 scritta dal suo superiore dell'epoca,

„ In quel periodo la ricorrente aveva inoltre iniziato ad espandere le sue competenze alla Spagna, sebbene la sua posizione sul punto non sia chiara, poiché nei PAD sopra richiamati si parla di un suo possibile coinvolgimento a livello internazionale solo come di un possibile obiettivo futuro per il 2015.

Allo stesso tempo appare però dato acquisito che l'ufficio legale della società italiana, nella prospettiva di internalizzare il lavoro, era sottodimensionato, come del resto accadeva anche in altri uffici europei del gruppo. Leggendo il prospetto di cui al doc. 18 bis di parte resistente, ci si avvede infatti che anche in altre sedi europee le aziende del gruppo si avvalevano di avvocati esterni (*secondes*) cioè nella stessa posizione dell'Avv.

... e dell'Avv. ... la Francia ed ... per la Germania. Mentre questi due Paesi avevano un solo *secondes*, l'Italia ne aveva appunto aveva due.

Non pare dunque affatto pretestuosa e infondata l'affermazione che il gruppo aveva intenzione di internalizzare per quanto possibile le funzioni, che avevano un costo, e che dunque anche l'azienda italiana avesse intenzione di aggiungere un legale di sito. Ciò conferma ancora una volta come tale decisione non può essere attribuita a trame ritorsive dell'... In tale contesto si iscrive ad esempio la mail di pochi mesi successiva (18.9.2013) (prodotta dalla ricorrente al doc. 43) dell'... dalla quale, come già detto al par. 6, si evince la decisione non di sostituire l'... ma di aggiungere una legale che avrebbe dovuto avere compiti diversi (*"we have decided to expand the responsibilities of the in-house lawyer in Italy compared to your current role"*).

D'altra parte la stessa parte ricorrente, pur opponendosi fermamente alla previsione di un legale di sito in posizione sovraordinata, aveva comunicato ai superiori che non si sarebbe opposta all'inserimento di altro legale suo pari, con cui condividere il carico di lavoro, che si occupasse di *Legal, Corporate, Lab and employment*. Trattasi appunto delle materie nelle quali, prima delle due gravidanze, lei era indicata come *focal point* e nelle quali, come si evince sia dal prospetto allegato alla mail di ... del 4.7.2014 sia dalle dichiarazioni testimoniali della ... l'avvocato di sito non aveva autonomia decisionale.

E non vi è dubbio che l' [redacted] abbia certamente assunto in carico, al suo arrivo in [redacted] i settori in questione. Il settore *corporate e finance*, seguito prima dall' [redacted], è stato infatti internalizzato, tant'è che il rapporto di collaborazione è formalmente e definitivamente cessato – come ha riferito l' [redacted] in data 30.4.2017. La stessa è poi divenuta anche *focal point of contact* per quanto riguarda il settore HSE per il quale era necessario continuare ad avvalersi di consulenti esterni per la particolare complessità della materia.

E' tuttavia altrettanto evidente che per lo svolgimento di tali compiti non era necessario che il nuovo legale fosse in una posizione gerarchica superiore a quella della ricorrente, trattandosi di settori in cui ella aveva lavorato come *focal point* e che certamente non richiedevano per il loro espletamento una supervisione del suo operato.

Il punto nodale, quello che ha definitivamente rotto gli equilibri tra le parti, è da individuare appunto nella decisione di inserire nell'organigramma un avvocato di sito cui la [redacted] avrebbe dovuto riportare. Ciò ha ingenerato addirittura un aperto conflitto, di cui ha in qualche modo fatto le spese l' [redacted].

In questi ultimi mesi, come si desume dalle perplessità e dal forte disagio da lei espressi in udienza.

L' [redacted]za è stato unico legale di sito per diverso tempo e certamente si occupava in piena autonomia, riportando cioè direttamente solo al Lead [redacted], superiore non in sito, ed avvalendosi e supervisionando l'attività della assistente [redacted] delle materie del *procurement*, *supply chain*, *real estate* ed *utilities*. La teste [redacted] ha dichiarato che a partire dal 2012 si rivolgeva solo a lei per quanto riguarda tutti gli aspetti della sua attività lavorativa, comprese le ferie e la formazione professionale. L'inserimento di un superiore ha senza dubbio sottratto autonomia alla ricorrente nei settori cui era preposta come responsabile, sottraendole altresì la diretta supervisione dell'assistente [redacted].

Sia l' [redacted] che l' [redacted] hanno evidenziato che dal suo rientro in servizio l' [redacted] ha effettuato molte assenze il che aveva indotto necessariamente l' [redacted] a doverla sostituire. In buona sostanza, secondo l'azienda la sostituzione della [redacted] alla ricorrente, quand'anche sussistente, era semmai solo temporaneo e chiaramente da

imputare solo alla condotta della lavoratrice che aveva costretto la superiore a sostituirla nei compiti che lei doveva e poteva svolgere in autonomia.

L'argomento difensivo non convince. Certamente non è qui in discussione la prerogativa del datore di lavoro, garantita dall'art. 41 Cost., di organizzare l'attività dell'impresa nel modo ritenuto più opportuno, anche modificando l'articolazione del personale ed introducendo nuovi livelli nell'organizzazione gerarchica interna.

Tuttavia, basta leggere la *position description* di cui al doc. 38 di parte resistente per comprendere come l'avvocato di sito in posizione superiore può inserirsi anche nella normale attività dei settori del *procurement*, delle *utilities*, del *real estate*; può gestire gli avvocati esterni, senza distinzione di materie e fornire pareri legali e consigli senza distinzione di materie. A ciò si aggiunga che, come emerso dall'istruttoria orale, l'\_\_\_\_\_ nel suo ruolo aveva altresì avviato un nuovo progetto di archiviazione dei documenti e dei modelli, settore di cui prima si era sempre occupata da sola l'\_\_\_\_\_, come emerge peraltro anche dai PAD sopra richiamati.

E' vero che nel documento viene posto in evidenza (in particolare nel paragrafo *basic function*) il ruolo strategico del ruolo (evidenziato anche dalla teste \_\_\_\_\_) in cui l'avvocato deve determinare la strategia legale per l'Italia e la Spagna in stretta correlazione ed in allineamento con la strategia del team di legali in posizione sovraordinata (\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ m). Tuttavia non può non rilevarsi come, leggendo gli scambi di *email* intercorsi negli anni e prodotti dalle parti, non vi era assolutamente mai stato in precedenza alcun accenno alla necessità di un soggetto che svolgesse per l'Italia e la Spagna un ruolo di pianificazione strategico. E nessuno in sede di istruttoria orale ha fornito adeguate spiegazioni in relazione a tale profilo della vicenda.

La nuova figura non può peraltro essere posta in correlazione - come invece afferma la parte resistente - con il pensionamento di \_\_\_\_\_

poiché nell'ultimo periodo (2012 - 2015) il suo ruolo nel gruppo era quello di *Assistant Counsel*, \_\_\_\_\_ e certamente non aveva un compito assimilabile a quello dell'\_\_\_\_\_, avendo una posizione di pianificazione e supervisione di rilievo europeo, ponendosi peraltro al di sopra del *Lead Counsel Operation EAI* (ruolo che all'epoca era \_\_\_\_\_) sicché la circostanza che egli fosse fluente nella lingua italiana non può costituire da sola una valida giustificazione.

Non risulta nemmeno confermato un aumento del lavoro né in termini quantitativi né in termini qualitativi; l'azienda ha infatti concentrato la sua spiegazione sulle esigenze di internalizzare le figure dei secondarie e di ridurre i costi (si v. tutta la sua deposizione ed in particolare il passaggio a pag. 85 del verbale stenotipico) aggiungendo che i clienti avevano necessità di avere consulenti interni. Anche l'azienda non ha confermato la circostanza. Il che conduce a concludere che l'unico aumento che vi era stato era connesso alla internalizzazione dell'attività Corporate trasferita in capo all'azienda che però, come si è sopra detto, non implicava certamente l'inserimento di una figura gerarchicamente superiore e sarebbe stato sufficiente un legale allo stesso livello della

Alla luce di quanto appena esposto deve ritenersi allo stato degli atti provato il demansionamento della ricorrente.

La modifica dell'organigramma e l'inserimento di tale nuova figura sono avvenuti in un momento significativo e delicato della vita personale della ricorrente, che aveva appena ripreso il lavoro dopo un lungo periodo di assenza determinato da una prima gravidanza purtroppo non portata a termine seguita da una successiva gravidanza e dalla nascita della figlia nel mese di maggio 2016.

Se da un lato è logico e comprensibile che l'azienda, per non rischiare una gestione non efficiente dei servizi legali, abbia ritenuto di non affidare di punto in bianco alla dipendente tutte le pratiche e gli affari legali in corso e quelli in arrivo, preferendo un suo reinserimento graduale, in conformità ad un preannunciato impegno iniziale non a tempo pieno, dall'altro lato il demansionamento vi è stato, ed è strettamente connesso al fatto che non solo nei settori HSE e Corporate, ma anche nei settori in cui la ricorrente svolgeva prima la sua attività in completa autonomia è stata inserita un'altra figura di sito cui ella doveva rapportarsi e che poteva evidentemente anche intervenire anche sulla organizzazione quotidiana del suo lavoro.

L'azienda non ha inoltre spiegato le ragioni per cui ha scelto di attivare tale importante modifica nel suo assetto organizzativo proprio nel momento cruciale del rientro dalla maternità della dipendente, non essendo in realtà emerse ragioni precise per tale scelta, tenuto conto che erano anni, almeno dal 2013, che essa aveva in animo di aumentare l'organico dell'ufficio legale italiano. Inoltre non ha spiegato in modo convincente quale fosse la necessità

di inserire nella scala gerarchica una figura ulteriore rispetto al Lead (C, al Associate ) di pianificazione strategica che dovesse svolgere una pianificazione strategica in sito sui servizi legali italiani e spagnoli.

Trattasi di discriminazione indiretta (si v. la definizione di cui all'art. 2 direttiva 2006/54/CE), avendo la modifica organizzativa del lavoro disposta dalla società convenuta posto la dipendente in una situazione di particolare svantaggio in un momento particolarmente delicato, rappresentato dalla ripresa lavorativa dopo un lungo periodo di assenza determinata da due gravidanze e dalla maternità. Allo stato degli atti si deve ritenere che la disposizione aziendale non sia sorretta da adeguata motivazione; e comunque è stata adottata in modo intempestivo, senza che la ricorrente fosse adeguatamente preparata ad affrontare l'importante cambiamento che la coinvolgeva direttamente mentre doveva già affrontare l'impegnativo rientro al lavoro.

L'azione dell'impresa si è posta in violazione dell'art. 25 comma 2-bis D. Lgs. n. 198/2006 secondo cui *"Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti"*. Costituisce altresì violazione di quanto stabilito dall'art. 56 D. Lgs. n. 151/2001 in forza del quale: *"1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza"*.

L'art. 18 della direttiva 2006/54 CE, dispone che gli Stati membri introducano nei rispettivi ordinamenti giuridici 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 di sensi della presente direttiva è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la sua domanda.

Ad avviso di chi scrive le condotte discriminatorie ai danni della ricorrente si concentrano sostanzialmente negli ultimi mesi a partire da ottobre 2016 ma devono considerarsi di particolare intensità, come dimostra peraltro l'accesa conflittualità che è insorta nell'ufficio legale, documentata nelle *mails* successive al 9.1.2017 tra i legali prodotte dalle parti, emergente dal procedimento disciplinare subito dall' / e testimoniata anche dall' . Nella liquidazione del danno si dovrà tuttavia tenere conto della insussistenza della denunciata discriminazione retributiva. Di qui consegue una liquidazione equitativa del danno nella misura di € 20.000.

#### **10. Il procedimento disciplinare subito dalla ricorrente.**

La parte ricorrente ha chiesto anche l'annullamento della sanzione disciplinare subita per avere leso la dignità ed il decoro professionale dell'Avv. nonché dell'intera azienda (v. lettera di contestazione priva di data doc. 48 di parte resistente).

L'addebito riguarda due episodi. Il primo, del 2.2.2017, nel quale durante una discussione la ricorrente si è rivolta alla con le seguenti parole: "come fai a rimanere qui e rubare il mio posto di lavoro? Perché lo sai che è questo che stai facendo e se fossi una persona con un'etica non potresti rimanerci!".

Il secondo del 17.2.2017 nel quale durante un'altra discussione con l si rivolgeva nei suoi confronti accusandola di essere maleducata ed autoritaria e minacciandola di azioni penali nei suoi confronti rivolgendole la seguente frase: "stai molto attenta, perché si parla di mobbing e di bossing poi scatta il penale!".

Alla contestazione seguivano spiegazioni scritte della dipendente che negava gli addebiti asserendo che gli episodi si erano svolti in maniera diversa (doc. 49 resist.).

Quindi con provvedimento del 9.3.2017 l'azienda, qualificando i fatti come "insubordinazione verso i superiori" sanzionabile ai sensi del CCNL vigente con il licenziamento per mancanze ed evidenziando però la "volontà di proseguite proficuamente e serenamente la collaborazione professionale", decideva di sanzionare la dipendente con la multa di 4 ore di retribuzione.

Allo stato degli atti ed alla luce del complessivo esame delle prove documentali ed orali acquisite non si ha motivo di ritenere inverosimili da un punto di vista fattuale gli episodi predetti, stante il forte stress cui era sottoposta la lavoratrice e la accesa conflittualità tra le due legali. Con riferimento al primo episodio va ulteriormente osservato che l'affermazione riflette pienamente quello che sembra essere l'angolo visuale molto soggettivo della ricorrente, che traspare chiaramente anche nell'atto introduttivo, secondo cui ella avrebbe in sostanza avuto diritto di continuare ad essere il solo legale di sito dell'Italia e della Spagna in tutte le materie, a dispetto della disponibilità affermata nelle *mails* dirette ai suoi superiori (v. docc. 55 e 74 ric.).

Né le condotte della dipendente possono dirsi pienamente giustificate dalla discriminazione. Va ricordato che l'... semplicemente stava esercitando il ruolo per il quale era stata assunta e certamente non poteva essere a lei attribuita alcuna responsabilità per una decisione che era stata adottata da altre persone, prima del suo arrivo in azienda. Ella aveva saputo dell'esistenza del problema solamente qualche giorno prima del suo arrivo in ... come allegato dalla stessa parte ricorrente e certamente non le poteva essere richiesto, anche in considerazione della complessità della vicenda e della sua ignoranza o scarsa conoscenza dei fatti pregressi, di non svolgere i compiti di supervisione per i quali era stata assunta.

Pertanto deve essere disattesa la domanda della ricorrente sul punto, non senza comunque osservare che nessuna delle parti ha prodotto il CCNL di riferimento e che ad avviso di chi scrive nel caso di specie può al più ravvisarsi una insubordinazione lieve e, in ogni caso, essa certamente non avrebbe mai giustificato il licenziamento, in considerazione di quanto esposto nel paragrafo che precede e delle condizioni soggettive in cui versava la lavoratrice in quei giorni.

11. Alla luce del riconoscimento di una significativa condotta discriminatoria ai danni della ricorrente, le spese di lite, comprese quelle di trascrizione, devono comunque essere poste a carico dell'azienda e vanno proporzionate alla somma che viene riconosciuta a titolo di risarcimento del danno.

Le spese seguono la soccombenza anche in relazione all'intervento ad adiuvandum della Consiglieria di Parità de

Esse vengono liquidate come in dispositivo, considerata altresì la complessità della controversia in relazione alle questioni giuridiche e di fatto trattate, sulla base dei parametri di cui al D.M. n. 55/2014 per i procedimenti cautelari, trattandosi di procedimento a cognizione sommaria e tenuto conto dell'attività istruttoria espletata.

**P.Q.M.**

in parziale accoglimento del ricorso ex art. 38 D. Lgs. n. 198/2006,

- accerta e dichiara la natura discriminatoria, in violazione dell'art. 25 comma 2 bis della medesima legge, della introduzione da parte di [redacted] Italia S.r.l. della nuova posizione lavorativa di Senior [redacted], nella parte in cui prevede compiti di supervisione dell'altro *in-house Counsel*, posizione attualmente ricoperta dall' [redacted] ra, e dello staff;
- ordina pertanto all'azienda di far cessare l'attività di supervisione gerarchica prevista per la *position description* di cui al doc. 36 di parte resistente, posizione attualmente ricoperta dall' [redacted] A
- condanna [redacted] al risarcimento del danno subito [redacted] che liquida in complessivi € 20.000 oltre alla rivalutazione monetaria ed agli interessi legali dal presente provvedimento al saldo effettivo;
- condanna [redacted] Italia S.r.l. alla rifusione delle spese di lite di parte ricorrente che liquida in complessivi € 6.000,00 oltre al 15% sul compenso per spese forfetarie, ad € 259,00 per contributo unificato e ad I.V.A. e C.P.A. come per legge; spese da distrarsi in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari;
- condanna [redacted] e Italia S.r.l. alla rifusione delle spese di lite della Cosnigliera di Parità che liquida in complessivi € 2.500,00 oltre al 15% sul compenso per spese forfetarie e ad I.V.A. e C.P.A. come per legge;
- pone definitivamente a carico della società le spese di registrazione e successiva trascrizione già liquidate con separato provvedimento del 9.6.2017;
- dispone l'affissione del dispositivo del presente decreto nelle bacheche aziendali per la durata di giorni 20;

- dispone la pubblicazione del dispositivo del presente decreto su "Il Sole 24 Ore" e su "La Nuova Ferrara" in caratteri doppi del normale a spese della società convenuta;
- dispone il divieto dell'indicazione di qualsivoglia natura delle generalità e degli altri dati identificativi dei soggetti indicati nella motivazione del presente provvedimento diversi dalle parti, anche per il caso di riproduzione del medesimo per finalità di informazione giuridica o mediante reti di comunicazione elettronica; il divieto deve intendersi esteso anche al caso di diffusione dei provvedimenti in questione da parte di terzi.

Si comunichi alle parti.

Ferrara 11/09/2017

IL GIUDICE

Alessandra De Curtis