

Dist. n. 65 / 2016 LAU  
 n. 15/16 cont. LAU  
 Orari. 249  
 Rep. /



**TRIBUNALE ORDINARIO DI AOSTA**

**Repubblica Italiana**

**In Nome del Popolo Italiano**

Il Giudice, dr. Maurizio D'Abrusco, nella causa soggetta al rito del lavoro n. 15/2016 R.G.

**TRA**

Società \_\_\_\_\_, in persona dell'amministratore unico e legale rappresentante, avv. \_\_\_\_\_, corrente in Saint Vincent (AO), via Italo Mus, codice fiscale e partita iva n. 01045790076, elettivamente domiciliata in Aosta, via Torino n. 7, presso lo studio e la persona dell'Avv. Italo Fognier del foro di Aosta (C.F. FGN TLI 39P14 F987U), che la rappresenta e difende, giusta delega a margine della comparsa del 4 gennaio 2016

**OPPONENTE**

**CONTRO**

\_\_\_\_\_ nata ad Ivrea (TO) il \_\_\_\_\_ e residente in Settimo Vittone (TO), località Montestrutto n. 34 bis, c.f. \_\_\_\_\_, rappresentata e difesa dagli avv.ti Paolo Berti \_\_\_\_\_ e Vincenzo Scipioni (c.f. SCP VCN 67A09 A326U) ed elettivamente domiciliata presso il secondo in Aosta, Rue de Lostan n. 24

**OPPOSTO**

avente ad oggetto: opposizione ai sensi dell'art. 38, comma 3, D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198

ha pronunciato la seguente sentenza

**Fatto e Diritto**



Con ricorso promosso ex art. 38 D.l.gs n. 198/06, depositato il 24 dicembre 2015, nei confronti di  
 formulava le seguenti conclusioni istruttorie e di merito:

1. *Assumere le sommarie informazioni del caso;*
2. *Ordinare alla Società convenuta l'esibizione del Libro Unico del Lavoro relativo ai Dirigenti, ai Quadri ed agli Impiegati per il periodo marzo 2012/ novembre 2015, nonché l'ultimo Rapporto sulla Situazione del Personale, obbligatoriamente redatto ex art. 46 D.l.gs. 198/06;*
3. *Ordinare alla Società convenuta l'esibizione del contratto di assunzione di \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ ;*
4. *Ordinare alla Società convenuta l'esibizione del mansionario del nuovo Direttore dei Servizi Generali \_\_\_\_\_ e del relativo emolumento oggi percepito;*
5. *Ordinare alla Società convenuta la produzione del verbale di incontro con l'Associazione di categoria Federmanager del 10/9/2015;*
6. *Ordinare alla Società convenuta la produzione dell'accordo sottoscritto con l'Associazione di categoria Federmanager, relativo alla riduzione degli stipendi dei Dirigenti, concluso nel mese di settembre/ottobre 2015;*
7. *Ordinare alla Società convenuta l'esibizione della lettera inviata da Federmanager, dopo il licenziamento della ricorrente;*
8. *Accertare e ritenere il carattere discriminatorio del complessivo comportamento tenuto nei confronti della ricorrente, dall'atto dell'assunzione all'atto del licenziamento e per l'effetto accertare e dichiarare che tale rapporto è tuttora in corso, ordinando alla società di rimuovere tutti gli effetti della discriminazione e pertanto di riammettere la ricorrente nel proprio posto di lavoro, adeguando la retribuzione a quella degli altri Dirigenti e versando tutti i contributi assistenziali e previdenziali;*  
*In via di denegato subordine*
9. *accertare e dichiarare il carattere nullo e discriminatorio del licenziamento intimato alla dott.ssa \_\_\_\_\_ in data 21/9/2015 e per l'effetto accertare che il rapporto di lavoro non si è mai interrotto con condanna della convenuta a riammettere la ricorrente nel proprio posto di lavoro e a corrisponderle tutte le retribuzioni maturate e maturande sino all'effettiva ripresa dell'attività, oltre ai relativi contributi assistenziali e previdenziali, rivalutazione monetaria e interessi legali;*  
*in ogni caso*



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

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

12. con vittoria di onorari e spese di giudizio, IVA e CPA, oltre rimborso spese generali e successive occorrente.

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

Si costituiva in giudizio il \_\_\_\_\_ chiedendo respingersi le domande attoree perché "inammissibili e/o illegittime e/o infondate."

All'udienza del 5 Gennaio 2016, il Giudice adito, ritenuto superfluo assumere sommarie informazioni, tratteneva la causa a decisione e così disponeva:

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

B) Pone a carico del Casino resistente le spese di giudizio, liquidate in € 7206 complessivi, oltre 15% per spese generali, IVA e cassa.

Con ricorso in opposizione depositato il 20 gennaio 2016, il \_\_\_\_\_

..... chiedeva la riforma dell'impugnato decreto, così concludendo:

*In via principale respingere le domande, formulate dalla ricorrente, perché inammissibili e/o illegittime e/o infondate, per i motivi tutti dedotti nel presente atto, mandando assolta la convenuta da tutte le richieste formulate contro di essa nel ricorso proposto, con ogni conseguente statuizione;*

*in via subordinata, previo accertamento dei danni subiti dalla resistente per violazione dei patti contrattuali e/o dei principi contrattuali di correttezza e buona fede, porre in*



*compensazione impropria e/o in calcolo di dare avere detti danni con quanto eventualmente e denegatamente riconosciuto alla lavoratrice e, per l'effetto, respingere le domande formulate dalla ricorrente, perché inammissibili e/o illegittime e/o infondate, mandando assolta la convenuta da tutte le richieste, formulate contro di essa nel ricorso proposto, con ogni conseguente statuizione; in ogni caso con il favore delle spese di entrambe le fasi di giudizio.*

L'opposta si costituiva chiedendo il rigetto dell'opposizione, formulando opposizione incidentale, richiamando le istanze istruttorie già proposte con il ricorso introduttivo della fase sommaria. In particolare, nel merito, rassegnava le seguenti conclusioni:

*Rigettare l'opposizione proposta dal \_\_\_\_\_ e per l'effetto: confermare il decreto 5 gennaio 2016 del Tribunale di Aosta emesso in causa R.G.n.378/2015 e comunque, anche in via di opposizione incidentale;*

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

*in via di denegato subordine;*

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

*in ogni caso:*

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

*condannare altresì la Società opponente al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali patiti dalla dott.ssa \_\_\_\_\_ in conseguenza e a causa dei contegni gravemente discriminatori posti in essere dalla società datrice di lavoro, da liquidarsi in via equitativa*



*facendo ricorso ai poteri di cui all'art. 1226 c.c. e comunque in misura non inferiore ad euro 200.000,00, salva veriore ritenuta di giustizia;*

*ordinare altresì al \_\_\_\_\_ di affiggere l'emanando provvedimento sulle bacheche aziendali ovvero in posti accessibili a tutti i lavoratori ovvero ancora di pubblicarlo, a propria cura e spese, sui quotidiani nazionali e locali;*

*Con vittoria di onorari e spese di giudizio, IVA e CPA, oltre rimborso spese generali, C.U. e successive occorrente.*

**&&&&&&**

Deve essere confermato *in toto* il decreto emesso nella fase sommaria senza necessità di istruttoria.

Ed invero, l'opposizione è ampiamente "confessoria" della oggettiva discriminazione salariale praticata ai danni della lavoratrice in quanto è volta a sottovalutare, se non a sminuire e quasi ridicolizzare (v. anche pagina 4 della memoria 18.4.2016), oltre che i risultati raggiunti, le mansioni stesse della lavoratrice, considerate quantitativamente e qualitativamente meno rilevanti e meno importanti per l'azienda rispetto a quelle di colleghi di pari qualifica dirigenziale ed anche di qualifica inferiore, discriminazione che traspare anche non dal licenziamento in sé quanto piuttosto dalle modalità ingiuriose e mortificanti del materiale allontanamento dal luogo di lavoro della lavoratrice, sorvegliata a vista da personale aziendale nel timore che potesse trafugare documenti riservati, aspetto in relazione al quale, peraltro, non v'è ragione di soffermarsi in quanto non v'è domanda di risarcimento dell'eventuale danno morale patito.

La \_\_\_\_\_ era assunta dalla casa da gioco con contratto a tempo determinato a decorrere dal 20.3.2012 e con retribuzione annua complessiva di € 90.000 lordi, oltre ad un premio annuo di € 10.000 da corrispondersi in relazione ai risultati ottenuti.

Il contratto di lavoro era successivamente trasformato in contratto a tempo indeterminato, risolto a seguito del licenziamento intimato in data 6.10.2015.



La lavoratrice esercitava le funzioni, dirigenziali, di Responsabile della Direzione amministrazione, finanza e controllo del \_\_\_\_\_ e, inoltre, di responsabile dell'ufficio patrimonio aziendale della casa da gioco, come da organigramma aziendale all'1.8.2015 in atti.

In sostanza, la \_\_\_\_\_ lamenta esserle stato riservato un trattamento deteriore rispetto agli altri quattro dirigenti di sesso maschile, due dei quali assunti successivamente alla medesima, in quanto la propria retribuzione era determinata, e anche corrisposta, in misura di molto inferiore rispetto a quella riconosciuta a detti colleghi, nonostante le rilevanti responsabilità connesse con le funzioni da lei esercitate.

Peraltro, la lavoratrice rimarca che il proprio stipendio era inferiore anche a quello di altri dipendenti, aventi la qualifica di quadro o anche di impiegato.

Inoltre, secondo quanto dedotto dalla \_\_\_\_\_, il licenziamento non sarebbe che il culmine e l'esito finale della condotta discriminatoria del datore di lavoro, in quanto intimato a seguito di una riorganizzazione aziendale sostanzialmente pretestuosa.

La norma di riferimento che qui rileva è l'art. 25, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 che stabilisce: *Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un' altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.*

Inoltre, l'art. 28, comma 1, dello stesso decreto statuisce che *La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.*

Parrebbe superfluo rilevare, ma lo si rileva ugualmente, che tali norme vietano, *a fortiori*, di corrispondere alla donna una retribuzione più bassa di quella prevista per prestazioni attinenti ad una qualifica inferiore, riconosciuta a dipendenti di sesso maschile.



Si rileva, altresì, pur essendo allo stesso modo superfluo, che non è necessario acquisire alcuna prova in ordine alla intenzionalità di trattare in modo deteriore la donna lavoratrice, in quanto ciò che conta è la disparità di trattamento sotto il profilo oggettivo.

Pertanto, è del tutto irrilevante la eventuale non intenzionalità della discriminazione, così come è irrilevante la eventuale intenzione di non discriminare.

Sotto questo aspetto, è dunque inconferente l'argomentare, da parte della casa da gioco, circa il fatto che la lavoratrice è stata preferita all'esito di una selezione tra nove persone di cui otto di sesso maschile o il fatto che la medesima, nonostante i risultati asseritamente deludenti, è stata gratificata con la anticipata trasformazione dell'originario rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato.

Nel caso di specie, la disparità di trattamento salariale sussiste ed è evidente.

La rilevanza cruciale delle mansioni apicali svolte dalla lavoratrice non può essere messa in discussione.

Da parte del \_\_\_\_\_, si ritiene che le mansioni della \_\_\_\_\_ : non fossero essenziali per la sopravvivenza della casa da gioco a differenza di quelle svolte da \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ (v. ricorso in opposizione).

Ma davvero non si comprende come possano essere ritenute non essenziali per la sopravvivenza del \_\_\_\_\_ mansioni relative alla direzione dei settori amministrazione, finanza e controllo, comprendenti gli ambiti della gestione dei magazzini e del patrimonio, dell'amministrazione e della contabilità, del controllo di gestione e della contabilità analitica (v. organigramma cit.)

Ove si reputino tali mansioni non essenziali per la sopravvivenza della casa da gioco, allora ci si dovrebbe chiedere come si giustifichino la previsione di una specifica figura dirigenziale, il riconoscimento, come nella specie, di una retribuzione superiore ai livelli base della contrattazione collettiva ed il



mantenimento delle mansioni stesse pur a seguito della drastica riorganizzazione aziendale di cui si tratta ampiamente negli scritti del  
E' sufficiente il raffronto con le retribuzioni percepite da quadri e anche da alcuni impiegati di I livello.

Dall'esame del doc. 13 prodotto dalla ricorrente nella fase sommaria la retribuzione annua lorda della risulta pari ad € 92.505,52.

Per due impiegati di sesso maschile le retribuzioni risultano più alte: quella di supera i 96.000 euro.

Tra i quadri, sei dipendenti hanno percepito tutti stipendi congruamente più alti della ricorrente; quello di supera i 124.000 euro e quello di raggiunge la somma di € 128.800.

Si tratta del 40% in più rispetto alla retribuzione della ricorrente che, come dirigente, aveva maggiori responsabilità oltre che una tutela inferiore, data la sua licenziabilità *ad nutum*.

Posto siffatto eclatante dato obiettivo, appare ancora una volta del tutto inconferente il rimarcare il fatto che alla era comunque riconosciuto un trattamento economico superiore a quello in godimento durante il precedente rapporto lavorativo, peraltro presso diverso datore di lavoro, nonché a quello che le sarebbe spettato in virtù del CCNL di riferimento.

E' del tutto irrilevante, nella materia in esame, la eventuale congruità della retribuzione rispetto alle mansioni svolte, a meno che l'opponente non voglia arrivare a sostenere l'assunto per cui un generoso trattamento salariale varrebbe a tacitare la lavoratrice discriminata o comunque a legittimare la discriminazione.

E' evidente che la disparità di trattamento economico praticato dall'azienda è illegittima e che alla ricorrente avrebbe correttamente dovuto essere riconosciuto un salario pari ad almeno 130.000 euro l'anno.



Altro argomento inconferente è quello per cui le elevate retribuzioni riconosciute ad alcuni quadri ed impiegati sarebbero frutto di pattuizioni precedenti agli attuali difficili momenti attraversati dal

Al riguardo, con un capovolgimento di prospettiva, pare voglia sostenersi che il trattamento deteriore sarebbe conseguenza dell'impossibilità di ridurre le maggiori retribuzioni già riconosciute, trascurando che il principio di non discriminazione non implica affatto di ridurre le maggiori retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile di pari qualifica o di qualifica inferiore.

Un altro ribaltamento di prospettiva e di valori viene operato dalla casa da gioco attraverso il richiamo alla pretesa intangibilità della libertà di iniziativa economica, quasi a voler sostenere che la Costituzione anteponga siffatta libertà al principio di non discriminazione o, comunque, al principio di uguaglianza.

In ogni caso, detti argomenti non valgono minimamente a giustificare le manifeste discriminazioni operate, tanto più che i dirigenti e assunti dopo la ricorrente, hanno percepito, il primo, oltre 150.000 euro (cfr. sempre la tabella di cui al doc. 13 di parte o comunque oltre 130.000 euro (secondo quanto allegato dal c, il secondo, € 140.000 annui, oltre a premi.

Allo stesso modo, non vale a giustificare la discriminazione la circostanza per cui il ha richiesto ai suoi dirigenti, ed imposto ai suoi dipendenti a seguito di un accordo sindacale, un taglio, peraltro temporaneo, delle retribuzioni.

Peraltro, il taglio effettuato è stato operato su base volontaria rispetto agli altri dirigenti, laddove alla ricorrente si è proceduto a non corrisponderle *tout court* il premio di € 10.000, cui i colleghi dirigenti hanno rinunciato volontariamente. Non si vede, poi, quale rilievo possa avere, a fronte della palese discriminazione, il fatto che la ricorrente è stata prescelta in quanto, data la vicinanza della sua abitazione a St. Vincent e considerata la *flessibilità*



*contrattuale* cui si sarebbe resa disponibile, la sua prestazione lavorativa sarebbe costata di meno al

Come condivisibilmente osservato nel decreto opposto, la *flessibilità contrattuale*, che ha spinto la ricorrente ad accettare inizialmente un rapporto di lavoro a tempo determinato, non poteva certo consistere nel discriminare il trattamento economico rispetto agli altri dipendenti di sesso maschile, anche con mansioni impiegatizie.

Neppure il fatto che la retribuzione sia stata oggetto di pattuizione e comunque sia stata accettata dalla lavoratrice esclude la discriminazione.

La discriminazione salariale praticata non basta a provare la natura discriminatoria del licenziamento.

Al riguardo, la casa da gioco ha ampiamente allegato le ragioni di carattere oggettivo sottese alle note procedure, trattative ed iniziative finalizzate a contenere i costi della forza lavoro a fronte del progressivo calo degli utili, in seguito all'approvazione, da parte del Consiglio regionale in data 23.10.2014, del progetto di ricapitalizzazione aziendale per un valore di 60 milioni di euro e alla successiva costituzione, da parte della Giunta, di una "Task Force" politica in data 7.11.2014 che affiancasse e controllasse l'azione di rilancio della casa da gioco anche attraverso la riduzione dei costi del lavoro.

Sotto questo profilo, appare ragionevole e scevra da sospetti di discriminatorietà la scelta di creare un direttore generale e affidargli anche le funzioni della \_\_\_\_\_ con conseguente allegato risparmio di spesa.

Le modalità disonorevoli e disonoranti con cui la \_\_\_\_\_ ha attuato l'allontanamento della lavoratrice dall'azienda, in spregio a basilari regole di correttezza, rappresentano aspetti di contorno, coerenti con la generale discriminazione salariale operata, ma non sono di per sé sufficienti al fine di inferire la pretestuosità delle ragioni di carattere oggettivo, addotte ed allegate dall'azienda, poste a fondamento della risoluzione del rapporto.



La domanda della ricorrente va dunque accolta con riferimento alla discriminazione retributiva.

Al riguardo, l'entità del risarcimento del danno patrimoniale riconosciuta nella fase sommaria è congrua e coerente con tutto quanto sopra rilevato, mentre il riconoscimento di un ulteriore indennizzo risulterebbe disancorato dalla necessità di assicurare un ristoro effettivo e si risolverebbe in una misura punitiva con effetti che esulano dalla *ratio* della previsione normativa.

Pertanto, va pronunciata, ex art. 38 D. l.gs. 198/2006, la condanna al risarcimento del danno patito dalla Bertone nella misura delle differenze retributive maturate tra quanto in effetti corrisposto dalla data della prima assunzione al di del licenziamento e la somma di € 130.000 annui, che sarebbe stata equa e corretta per assicurare la parità di trattamento tra la Bertone e le altre figure professionali presenti in azienda.

La domanda di risarcimento del danno biologico va respinta.

Non è in alcun modo dimostrabile l'ipotetico e obiettivamente inverosimile nesso di causa tra la discriminazione salariale e il presunto "disturbo dell'adattamento con ansia e depressione" certificato dallo psichiatra della ASL.

Anche una consulenza medico legale non condurrebbe a risultati giuridicamente apprezzabili o comunque soddisfacenti ai fini che qui interessano in quanto, considerati gli ineliminabili aspetti di soggettività e relatività anche per la valenza decisiva del momento anamnestico e del colloquio con la paziente, lo psichiatra potrebbe forse accertare l'esistenza del disturbo, ma non certo ricondurne l'origine al fatto che la lavoratrice ha percepito una retribuzione che, pur congrua, remunerativa e conforme ai parametri costituzionali, è risultata tuttavia oggettivamente inferiore a quella percepita da colleghi maschi di pari qualifica e di qualifica più bassa o al fatto, episodico ed isolato, dell'essere stata ella sorvegliata all'atto del ritiro dei propri effetti personali in occasione della risoluzione del rapporto.



Deve, infine, essere accolta la domanda formulata in udienza ai sensi dell'art. 89 c.p.c. in relazione alla natura offensiva del termine "ridicolo" utilizzato a proposito del raffronto tra le mansioni nell'ambito della memoria del del 18.4.2016.

Le spese, liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

**PQM**

Condanna il [ ] al risarcimento del danno patito da [ ] a causa dell'illegittima discriminazione retributiva subita, nella misura delle differenze retributive maturate tra quanto in effetti corrisposto alla [ ] dalla data della prima assunzione al di del licenziamento e la somma di € 130.000 annui.

Rigetta ogni altra domanda.

Condanna il [ ] al pagamento, in favore della [ ], delle spese della presente opposizione, liquidate in € 7.306, e delle spese della fase sommaria, liquidate in € 7.206, oltre 15% per spese generali, IVA e cassa previdenziale.

Visto l'art. 89 c.p.c., dispone che il termine "ridicolo" sia espunto dalla memoria del [ ] del 18.4.2016.

Fissa in 15 giorni il termine per il deposito della motivazione.

Aosta, 29/4/2016

Il Giudice  
Dott. M. D'Abrusco

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO F2  
Maria ZUCCARO

DEPOSITATO NELLA CANCELLERIA  
13 12 2016  
DEL TRIBUNALE DI AOSTA IL .....

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO F2  
Maria ZUCCARO

