



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Milano

SEZIONE CIVILE

Settore Lavoro

SENT.N. _____

RUOLO N.

7908/2023

CRON. N. _____

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Maria Beatrice Gigli
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. **7908/2023** promossa da:

██████████ SPA (C.F. ██████████), con il patrocinio dell'avv. MORPURGO CLAUDIO DANIELE MOSE' e dell'avv. MENICATTI ANNA (MNCNNA76H63E507A) Indirizzo Telematico; PAGLIA ANDREA TOMMASO (PGLNRT80E14F205K) Indirizzo Telematico; elettivamente domiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore avv. MORPURGO CLAUDIO DANIELE MOSE'

RICORRENTE

contro

██████████ (C.F. ██████████), con il patrocinio dell'avv. COVI MARGHERITA e dell'avv. BERTONE GIOVANNI LUCA (BRTGNN79C09L219E) VIA MASCHERONI, 31 20145 MILANO; elettivamente domiciliato in VIA MASCHERONI, 31 20145 MILANO presso il difensore avv. COVI MARGHERITA

RESISTENTE

Le parti hanno concluso come in atti

FATTO E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con ricorso del 7/8/2023, ██████████, convenendo in giudizio ██████████, giornalista di lungo corso all'interno del giornale, ha proposto opposizione ex art. 38, comma 3, d.lgs. n.

198/2006 al decreto n° 21192/2023 emesso dal Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, in data 24.7.2023 e ha chiesto accogliersi le seguenti conclusioni: “(i) annullare e/o revocare ovvero riformarsi integralmente il Decreto (qui opposto) n. 21192/2023 pronunciato inter partes dal Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, dott. Riccardo Atanasio, nel procedimento R.G. n. 2630/2023 pubblicato e comunicato in data 24.7.2023 e conseguentemente accogliersi tutte le conclusioni già rassegnate dal [REDACTED] S.p.A. con la memoria difensiva ex art. art. 38 del D.Lgs. n. 198/2006 depositata nell’ambito del detto procedimento, che qui di seguito si ritrascrivono: in via preliminare: (i) accertarsi e dichiararsi l’inammissibilità delle domande avversarie per i motivi esposti nella parte in diritto al precedente paragrafo A e, per l’effetto, respingersi il ricorso; nel merito: (ii) respingere, perché infondate in fatto ed in diritto per tutti i motivi esposti, tutte le domande avanzate dalla ricorrente con l’atto introduttivo del presente giudizio; in via subordinata, salvo gravame: (iii) nella denegata e contestata ipotesi di accoglimento, anche parziale, delle domande risarcitorie avversarie, data la quantificazione del danno proposta da controparte, si chiede che l’eventuale condanna al risarcimento venga limitata e/o ridotta in misura inferiore a quella ex adverso rivendicata nel ricorso; in ogni caso: (iv) con vittoria di spese, diritti e onorari. (ii) respingere, perché infondate in fatto ed in diritto per tutti i motivi esposti, tutte le domande avanzate dalla dott.ssa [REDACTED] con ricorso ex art. 38, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006, avente R.G. n. 2630/2023; (iii) mandare assolta [REDACTED] S.p.A. da ogni conseguenza pregiudizievole, accertando l’assenza di qualsivoglia condotta discriminatoria ai danni della dott.ssa [REDACTED]; (iv) per gli effetti, dichiararsi tenuta e condannare la dott.ssa [REDACTED] a restituire/ripetere a [REDACTED] S.p.A. tutte le somme corrisposte in esecuzione del Decreto (con riserva di documentazione dell’avvenuto pagamento in corso di causa), ivi comprese quelle a titolo di spese legali, oltre interessi e rivalutazione; (v) nell’ipotesi di accoglimento delle domande di cui ai precedenti punti (i) e (ii) autorizzare [REDACTED] S.p.A. alla pubblicazione su un quotidiano a tiratura nazionale della decisione, per estratto, a spese della dott.ssa [REDACTED]; (vi) in subordine rispetto a quanto al precedente punto (iii), ridursi le somme riconosciute e liquidate a titolo di danno patrimoniale e/o non patrimoniale alla dott.ssa [REDACTED] Ricci in forza del Decreto e, conseguentemente, dichiararsi tenuta e condannare la dott.ssa [REDACTED]

a restituire/ripetere a [REDACTED] S.p.A. tutte le maggiori somme percepite in esecuzione del Decreto (con riserva di documentazione dell'avvenuto pagamento in corso di causa), ivi comprese quelle a titolo di spese legali, oltre interessi e rivalutazione; In ogni caso: (vii) con vittoria di spese, diritti e onorari della doppia fase di giudizio, oltre rimborso del contributo unificato in misura pari ad euro 379,50”.

2. In estrema sintesi, il decreto opposto ha accolto la domanda della dott.ssa [REDACTED], la quale aveva sostenuto la sussistenza di una discriminazione in violazione dell'articolo 25 del decreto legislativo n. 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità). In particolare, la ricorrente aveva rappresentato che, in ragione del suo stato di maternità, [REDACTED], approfittando del periodo di sospensione del rapporto e di assenza del servizio, l'aveva svuotata delle mansioni, lasciandola, al suo rientro, sostanzialmente inoperosa e assegnandole mansioni del tutto marginali. Il giudice della prima fase, accertato che la ricorrente aveva, nel tempo, assunto il ruolo di Responsabile “sostanziale” delle pagine dedicata alla letteratura della rubrica “[REDACTED]”, ha rilevato che, a seguito della nomina di [REDACTED], quale caporedattore della rivista, si era determinato un “*mutamento degli equilibri prima definiti, che avviene in maniera graduale nel corso dei primi mesi, ma che si manifesta in maniera evidente tra l'estate e l'autunno del 2020, quando la ricorrente stava lavorando gli ultimi mesi di gravidanza antecedenti l'aspettativa obbligatoria*”.

Nel decreto si è, quindi, ritenuto accertato che [REDACTED] avrebbe deciso e attuato una “*modificazione profonda ... nei sei mesi di assenza della ricorrente, alla quale, la modificazione profonda della sua posizione, viene comunicata lo stesso giorno del suo rientro in azienda*”. Secondo il giudice di prime cure, le norme invocate nella fattispecie di cui è causa “*intendono assicurare la posizione della lavoratrice contro qualsiasi interferenza che ne possa compromettere la posizione quale che siano le ragioni che ne sono a fondamento; nella sostanza intendono cristallizzare la situazione materiale esistente nel luogo di lavoro in attesa del ritorno della lavoratrice/madre, senza che sopravvenga alcuna modificazione che la possa riguardare.*”

In quanto fuori dall'azienda, la lavoratrice è proprio posta nell'impossibilità di difendere la posizione professionale acquisita, non essendo spesso nemmeno a conoscenza di quanto si stia verificando all'interno del posto di lavoro, in suo pregiudizio.

Per tale motivo la discriminazione si può realizzare non solo in quanto la maternità ne sia la causa (vale a dire che il datore di lavoro voglia colpirla proprio in quanto la maternità si pone in contrasto con gli interessi dell'impresa) ma anche solo in quanto sia l'occasione per farlo, quindi dal punto di vista temporale, approfittando cioè della sua assenza.

La terminologia usata "in ragione dello stato di gravidanza" ha proprio un'accezione ampia che può essere intesa tanto "a causa" quanto "in occasione" della stessa" (v. decreto, doc. A opponente).

Il Giudice della prima fase, pertanto, ritenendo fondata la domanda della lavoratrice, ha quindi: **(i)** ordinato alla società l'immediata cessazione del comportamento discriminatorio e la riassegnazione immediata della ricorrente alle mansioni pregresse e svolte antecedentemente alla collocazione in aspettativa per maternità; **(ii)** condannato la società [REDACTED] al risarcimento del danno alla professionalità della [REDACTED] nella misura – determinato anche in via equitativa - di € 130.000 e del danno non patrimoniale alla immagine - determinato in via equitativa - nella misura di € 20.000 oltre interessi e rivalutazione monetaria dal decreto al saldo; **(iii)** ordinato la pubblicazione – a cura e spese della società convenuta - dell'estratto del presente decreto sul quotidiano della stessa società [REDACTED] SPA entro sette giorni dalla comunicazione del presente decreto; **(iv)** condannato la società alla rifusione delle spese di lite.

3. L'opposizione si fonda sull'erroneità dell'ordinanza sia in fatto, sostenendo la società che, in realtà, l'attività di [REDACTED] sarebbe rimasta invariata dopo il rientro dalla maternità, sia in diritto per errata interpretazione della normativa invocata nel caso di specie. La società ha contestato il decreto anche nella parte in cui ha riconosciuto alla dott.ssa [REDACTED] il risarcimento "*di voci di danno neppure richieste dalla lavoratrice in assenza di qualsivoglia riscontro probatorio (vizio di ultrapetizione)*".
4. [REDACTED] si è costituita in giudizio contestando il ricorso, difendendo il decreto opposto e insistendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "*In via principale: a) rigettare tutte le domande proposte da [REDACTED] S.p.A. col ricorso in opposizione, perché infondate e/o non provate, per tutti i motivi di cui al presente atto e, per l'effetto, confermare integralmente il decreto del Tribunale di Milano del 24 luglio 2023, comunicato in pari data; b) condannare [REDACTED] S.p.A. alla pubblicazione della sentenza sul quotidiano [REDACTED]*".

██████████ per i motivi esposti, oppure su altro quotidiano a tiratura nazionale, a spese de ██████████ ██████████ S.p.A.; c) disporre la trasmissione degli atti agli Enti competenti per l'irrogazione a ██████████ S.p.A. delle sanzioni amministrative ex art. 41 D. Lgs. 198/2006. In ogni caso: d) condannare ██████████ S.p.A. al pagamento delle spese di lite del giudizio, comprese le competenze e gli onorari (oltre IVA, CPA e maggiorazione forfettaria), con l'applicazione dell'art. 4, comma 1-bis, del D.M. n. 55/2014".

La parte opposta, ribadendo le difese svolte nella prima fase, ha eccepito che Il Sole 24ore non avrebbe dato esecuzione al decreto ma, al contrario, avrebbe proseguito un'opera di sistematica erosione delle proprie aree di attività.

5. Fallita la conciliazione, all'udienza del 28 novembre 2023, è stato autorizzato il deposito, da parte dell'opposta, quale doc. n. 63, di e-mail del Dott. Dott. ██████████ (attuale vicecaporedattore responsabile della macroarea Domenica – Commenti, in sostituzione di ██████████). Dal documento, secondo parte opposta, emergerebbe che ██████████ affiderebbe, di fatto, la gestione della letteratura italiana a ██████████. E' stato, altresì, autorizzato il deposito, a cura della parte opponente, del curriculum di quest'ultimo.
6. Ritenuta superflua un'istruttoria non documentale, la causa è stata decisa a seguito di discussione orale, con lettura del dispositivo all'esito della camera di consiglio e riserva del termine di giorni 30 per il deposito della motivazione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il decreto opposto non può che essere integralmente confermato per le ragioni che di seguito si espongono.

In primo luogo, si condivide l'accertamento già effettuato nella prima fase secondo cui la ricorrente avrebbe documentalmente provato le proprie responsabilità e il proprio ruolo assunti nella redazione della rivista ██████████

Come, infatti, emerge dalla documentazione prodotta dalla parte opposta sub 3 e consistente in copiosa corrispondenza e-mail, ██████████ si occupava, per quanto riguarda il settore letteratura dell'inserito domenicale, di individuare i collaboratori esterni ai quali commissionare gli articoli, di individuare le tematiche da affrontare, di assegnare gli argomenti degli articoli ai

singoli collaboratori. La ricorrente, inoltre, concordava le tempistiche per la realizzazione dei pezzi, veniva contattata per ricevere nuove proposte di collaborazione, per realizzare scritti e commenti di novità letterarie; si occupava, inoltre, di negoziare col direttore i compensi per i collaboratori, di gestire i rapporti tra il giornale e i Festival del settore, di partecipare a saloni del libro e Festival di letteratura (v. doc. 3 opposta).

2. In secondo luogo, è altrettanto documentale che, durante il periodo di assenza per maternità della [REDACTED] (da ottobre 2020 a maggio 2021), il dott. [REDACTED], nominato Caporedattore de "[REDACTED]" il 7 gennaio 2020, ha arrogato a sé la gestione diretta dei collaboratori e la decisione sulla scelta dei pezzi da inserire. Si veda, a tal proposito, l'e-mail inviata da [REDACTED] a [REDACTED] il 10/5/21, giorno del rientro: *"ciao [REDACTED] bentornata. Alla luce del nuovo giornale (con spazi e rigaggi oggettivamente più ridotti e la non facile gestione della pubblicità) e alla luce della situazione generale che ci espone a continui stop per le ferie forzate nonché ai pericoli delle malattie che purtroppo si sono manifestati anche nella nostra redazione, ho attivato una nuova organizzazione del lavoro. Come fatto sinora, anche per le pagine di letteratura sarò io a prendere contatti con i collaboratori e a concordare i pezzi con loro e a definire che cosa mettere nelle pagine. E mano mano che i pezzi arrivano te li invio per impaginarli nelle domeniche successive, senza tempi morti. Procedere così è stato molto utile e ci ha messo al riparo da imprevisti e come vedi ci ha permesso di portarci avanti con pagine già pronte per il 16 e il 23 maggio. Anche perché un imprevisto è arrivato: sono ammalato e sono in attesa di fare il tampone molecolare. appena posso ti chiamo. buona giornata [REDACTED]"* (v. doc. 13 prima fase fasc. [REDACTED]).

Come già osservato nel decreto opposto, *"Peraltro, il totale ridimensionamento della sua collocazione all'interno del [REDACTED] viene confermato dalla mail del 13 maggio 2021 (doc. 19 ricorr) in quanto, con quella, è [REDACTED] a comunicare i contenuti delle pagine di letteratura del [REDACTED] e ad occuparsi di inserire gli aforismi, come si ricava dal doc. sub n. 15 parte ricorrente [REDACTED] individua le iniziali della [REDACTED] [REDACTED]. Sicché, la ricorrente non sarà destinata nemmeno a curare quella impaginazione che il [REDACTED] le comunicava avrebbe svolto dal 10 maggio in avanti. Nella realtà alla ricorrente residua l'attività di correzione dei testi. Naturale conseguenza di tale totale stravolgimento della posizione della [REDACTED] è che non viene nemmeno più inserita quale destinataria delle mail che vengono inviate per la programmazione del numero del*

██████████ Dal doc. 16 si evince che le pagine del ██████████ sono state inviate a ██████████ ██████████ ██████████ ██████████ ma non alla ricorrente; tant'è che alla ██████████ vengono solo girate dalle colleghe ██████████ e ██████████ e ██████████ al momento della comunicazione dei programmi (cfr doc. 17 ricorr).

Su 51 numeri pubblicati nell'anno 2022 la ricorrente non ha ricevuto alcuna mail per 41 volte, fatta eccezione solo per la mail di comunicazione del programma definitivo (quindi quando il ██████████ è oramai deciso nel suo contenuto) inviate al Direttore, vicedirettori e caporedattori (tale dato di grande rilevanza non è stato nemmeno contestato dalla società convenuta; deve pertanto essere ritenuto pacifico e provato).

La ricorrente non viene poi nemmeno più autorizzata a partecipare al Salone del libro di Torino e di Francoforte al quale pure in passato aveva preso parte (doc. 21).

La gravità della situazione creatasi all'interno della redazione del ██████████ viene evidenziata dalla circostanza che nulla è cambiato nel corso dei successivi, numerosi mesi trascorsi dal ritorno della ricorrente dalla maternità.

Nonostante il coinvolgimento del Comitato di Redazione e le notevoli sollecitazioni provenienti da questo verso il caporedattore ██████████ e lo stesso Direttore Responsabile ██████████ in date 10.5.2021, 3.6.2021, 8.1.22 (cfr doc. 39, 40) nessuna risposta o mutamento della situazione è intervenuto; né è pervenuta alcuna risposta al Comitato di Redazione.

Nella realtà nulla è mutato nonostante l'incontro, sollecitato dal Comitato di Redazione coi componenti della vicenda, tenutosi in data 6.7.2021 (oltre al Direttore ██████████ al capo redattore ██████████ e alla ricorrente ██████████ sono presenti i componenti del CdR ██████████ ██████████ ██████████ e ██████████).

Nella trascrizione (nemmeno contestata dalla società) della conversazione si può leggere: ██████████ dichiara: "Allora, ricominciamo da capo, nel senso che ██████████ torna dalla maternità il 10 di maggio, tra l'altro con un'aggiunta di un mese di ferie, quindi noi in tutto questo periodo abbiamo realizzato le pagine di letteratura, come sapete da anni non c'è nessuna sostituzione di maternità, quindi le redazioni si organizzano in questo senso, e in particolare ho preso io l'onere di gestire questa pagina, questa occasione mi ha portato naturalmente intanto a scoprire un mondo di collaboratori a me completamente sconosciuti che non si sono mai fatti vivi nell'anno e mezzo in cui io ho cominciato a gestire il

domenicale comunque... la necessità di confrontarmi con loro, di confrontarmi con le case editrici eccetera eccetera ha portato alla possibilità di organizzare il lavoro in modo molto più efficace di come era organizzato prima...

Allora io, nel frattempo appunto ho avuto modo, anzi ho avuto la necessità, non modo di contattare tutti i singoli collaboratori e di vedere come questo sistema era molto più efficace di prima perché non si creano degli accumuli infiniti, io ho ereditato una montagna di pezzi, tra l'altro mai sentiti né visti né concordati, con me, quindi questo è un altro aspetto che adesso affronteremo, quindi è una questione di organizzazione.

L'organizzazione adesso è stata applicata al rientro di [redacted] alla quale ho scritto in modo molto chiaro che questa organizzazione la continuavamo a tenere..... Qualcuno deve decidere cosa fare, okay, quindi siccome io sono il caporedattore penso che sia il mio compito fare questo tipo di lavoro che ho sperimentato semplicissimo e molto rapido in passato mi aveva detto [redacted] che aveva bisogno di molte ore per preparare le pagine, certo le telefonate i contatti sono... ma molte ore mi sembra un po' eccessivo perché io nonostante riesca a fare quasi tutto il [redacted] molte ore al telefono non ci sto quindi è una questione di organizzazione, ripeto, io voglio organizzarmi così e che [redacted] mi stia accanto”.

Alla richiesta di chiarimenti del [redacted] (“no volevo fare due domande, poi lascio la parola a [redacted] volevo chiedervi due cose, una se il ruolo che lui ci ha descritto di appunto organizzazione delle pagine, controllo diretto delle pagine, rapporto diretto con i collaboratori è lo stesso ruolo che lui tiene per tutte le pagine del giornale, e due volevo chiedere, visto che lui ha parlato di “lavoro insieme a [redacted]” nello specifico questo “insieme” poi praticamente come si articola: vi sentite, fate riunioni, vi scrivete... insomma realmente come funziona?) il [redacted] risponde: “allora rispondo alla seconda domanda, funziona che adesso appunto i pezzi che io concordo con i singoli collaboratori con una certa, intanto, modica quantità perché la [redacted] è appunto, va beh adesso è in ferie, ma durante il servizio è in allattamento, quindi ci sono delle ore dedicate a quello quindi vengono recapitati i pezzi che io ho concordato con i singoli, eh i singoli collaboratori. Per quello che riguarda gli altri colleghi funziona bene da subito, nel senso che mentre con [redacted] era difficile sapere che cosa stava bollendo in pentola, io mi ricordo, te lo avevo anche detto [redacted] di lasciar perdere quelle frasi in cui si scriveva che banalmente, non so, [redacted] fa

questo” punto, questi erano i messaggi che venivano detti a me, mandati a me, “fa questo”, “fa questo”, “fa”, “fa”, cioè non propone, non vediamo..., due righe neanche spiegare, era fatto così, mi si poneva davanti... con gli altri colleghi invece io sono informato di tutto quello che (PAROLA CHE NON SI CAPISCE) perché sono messo a conoscenza di tutta la loro corrispondenza, a volte intervengo io, a volte intervengono loro e quindi questo è un sistema che permette di funzionare bene.

Alla richiesta di chiarimenti della [REDAZIONE] (“se questo ruolo che tu hai descritto per le pagine di letteratura è uguale o no per le altre pagine di ... come ti regoli con se c’è una differenza”) sulla organizzazione delle altre pagine diverse da quelle di letteratura il [REDAZIONE] risponde: “io sono informato di tutto quello che viene fatto non da oggi dal primo, da quando l’ho chiesto per iscritto. Io ho fatto un piccolo prontuario, regolamento, e io vengo informato, se non vengo informato, insisto per essere, è capitato qualche volta che si sono dimenticati, perché è necessario che io sappia...”. Ed ancora alla [REDAZIONE] che insiste affinché il [REDAZIONE] chiarisca la differenza che esiste nell’organizzazione del lavoro rispetto alla pagina di letteratura e con la [REDAZIONE] rispetto alle altre pagine di scienze o altro (“ma quindi è una modalità di lavoro diversa quella che hai con le altre colleghe della redazione rispetto a quella con [REDAZIONE]”) [REDAZIONE] risponde: “È una modalità di lavoro normale, che la persona deve sapere che cosa stanno facendo gli altri. Ripeto per le pagine di letteratura che sono particolarmente importanti sono in grado di intervenire anche io, cioè non è che io non sono capace, okay? Quindi, e questo è stato un periodo abbastanza lungo in cui sono dovuto intervenire, e lavorare, e passare tutti i pezzi, e fare i titoli, cioè ragazzi qui si dà per scontato, cioè... quindi per favore questa è una questione di organizzazione, io non ce l’ho con nessuno, è una questione di organizzazione, se uno la accetta andiamo avanti, se uno non accetta il mio ruolo, e la mia... c’è anche questo dettaglio, che bisogna accettare il ruolo di chi è stato messo a capo di una redazione”.

La lettura delle dichiarazioni sopra riportate consente di evincere, con una chiarezza che non necessita di interpretazione che, come osservato nel decreto, “[REDAZIONE] ha modificato l’organizzazione del lavoro per quanto attiene alle pagine di letteratura e ai compiti della [REDAZIONE] in quanto si è direttamente occupato egli in prima persona degli aspetti di cui si occupava la [REDAZIONE] (facendo anche un riferimento alla assenza della [REDAZIONE] quando è in allattamento), mentre non è praticamente cambiato nulla per quanto attiene al resto del

██████████; per quanto attiene alle pagine diverse dalla letteratura - delle quali si occupano ██████████ (per scienza, filosofia e tempo liberato), ██████████ (per musica, spettacoli e cinema) ██████████ (per storia ed economia) - è evidente che la situazione è rimasta immutata, anche alla luce delle mail di cui al doc. 19 ric.; appare evidente che le altre colleghe inviano esse stessa al ██████████ gli argomenti che saranno trattati nel domenicale, agendo autonomamente; la società, nonostante le pressioni ricevute anche dal CdR con le mail prima esaminate e con la stessa riunione del 6.7.2021, ha ritenuto di non dovere modificare la linea intrapresa durante l'assenza della ricorrente nel periodo della maternità; ciò trova conferma nelle stesse parole del Direttore del giornale ██████████ il quale chiosa gli interventi del ██████████ affermando: "io in due battute, sarò molto rapido, allora io credo che la sintesi che ha fatto, il bilancio che ha fatto ██████████ è assolutamente chiaro, molto preciso, per quel che mi riguarda lui è il caporedattore e in tutte le redazioni in cui per le vicende della vita m'è capitato di lavorare il caporedattore decide. Decide i contenuti, decide le illustrazioni decide le priorità, punto e stop. I suoi collaboratori lo aiutano a far il lavoro migliore per il bene del giornale, ma non ci può essere in nessun mo... in nessun altro giornale del mondo abbiamo che i collaboratori mettono il carro davanti ai buoi, quindi il compito di un vice caposervizio è quello di fare il vice caposervizio, di dare un contributo per arricchire le pagine, punto e stop, se no si chiama stalking. Grazie" (v. decreto opposto, doc. A parte opponente).

3. Né, la difesa svolta da ██████████ consente di mutare le conclusioni cui è giunto il giudice di prime cure. La società opponente concentra le proprie difese, ribadite anche nel corso della discussione orale, sull'inesistenza formale del ruolo di "Responsabile delle pagine letterarie" de ██████████, sul fatto che ██████████ abbia semplicemente agito quale Caporedattore, organizzando il lavoro dei suoi sottoposti, sull'assenza di una discriminazione nei confronti della ██████████, anche rispetto al trattamento riservato a sue colleghe.

Le argomentazioni sviluppate della società opponente sono, tuttavia, a ben vedere, del tutto irrilevanti. In primo luogo, va detto che, nell'ambito dell'accertamento demandato al giudice del lavoro in giudizi aventi a oggetto il mutamento delle mansioni, non rileva tanto l'esistenza di una qualifica formale, quanto i compiti in concreto svolti e assegnati. Estremizzando il concetto, il mantenimento di un ruolo di una qualifica formale al rientro della maternità di una lavoratrice, non accompagnato dalla concreta attribuzione di mansioni, sarebbe del tutto

irrelevante e privo di rilievo. Il presente giudizio non ha, tuttavia, come eccepito dall'opponente, a oggetto l'accertamento di una condotta demansionante, quanto, piuttosto, di una condotta discriminatoria, la quale inevitabilmente può produrre conseguenze simili alla prima, ben potendo lo svuotamento di mansioni o l'assegnazione di mansioni inferiori rappresentare una "posizione di svantaggio" rispetto a darli lavoratori.

4. Ed invero, per quanto riguarda il dato normativo, è proprio l'art. 25 comma 2-bis della legge 198/2006 (novellato dall'art. 2 comma 1 lett. c) della L. 5 novembre 2021, n. 162) a disporre che: *"Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragionedello stato di gravidanza pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:*

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera".

Come già rilevato dal primo giudice, la norma ha modificato la precedente normativa di cui alla legge 198/2006 (dopo la modifica della legge con il DECRETO LEGISLATIVO 25 gennaio 2010, n. 5) che era certamente meno specifica ma che, pur sinteticamente, esprimeva lo stesso concetto: *"Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza.... (cfr art. 2bis introdotto con quella norma del 2010)".*

Queste norme poi vanno lette in relazione ed in combinato disposto con l'art. 56 della L. 151/2001 il quale così dispone: *"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".*

Nel decreto opposto, che si richiama anche ex Art. 118 disp. Att. C.p.c., si osserva, con considerazioni che non si possono che condividere che *"Le norme esaminate hanno lo scopo di tutelare la donna/madre in un periodo di particolare fragilità rappresentato dalla gravidanza/maternità della donna che sposta il suo centro di interessi e di occupazione verso*

la nascita e le cure da assicurare al neonato e quindi in una posizione materiale e psicologica delicatissima.

A ciò deve aggiungersi che la madre, nella fase dell'aspettativa obbligatoria, è – suo malgrado – posta obbligatoriamente al di fuori del mondo del lavoro ed esposta ai mutamenti ed alle “riorganizzazioni” che in qualsiasi modo possano mettere a rischio e compromettere la sua posizione all'interno del luogo di lavoro.

Le norme citate, infatti, intendono assicurare la posizione della lavoratrice contro qualsiasi interferenza che ne possa compromettere la posizione quale che siano le ragioni che ne sono a fondamento; nella sostanza intendono cristallizzare la situazione materiale esistente nel luogo di lavoro in attesa del ritorno della lavoratrice/madre, senza che sopravvenga alcuna modificazione che la possa riguardare.

In quanto fuori dall'azienda, la lavoratrice è proprio posta nell'impossibilità di difendere la posizione professionale acquisita, non essendo spesso nemmeno a conoscenza di quanto si stia verificando all'interno del posto di lavoro, in suo pregiudizio.

Per tale motivo la discriminazione si può realizzare non solo in quanto la maternità ne sia la causa (vale a dire che il datore di lavoro voglia colpirla proprio in quanto la maternità si pone in contrasto con gli interessi dell'impresa) ma anche solo in quanto sia l'occasione per farlo, quindi dal punto di vista temporale, approfittando cioè della sua assenza.

La terminologia usata “in ragione dello stato di gravidanza” ha proprio un'accezione ampia che può essere intesa tanto “a causa” quanto “in occasione” della stessa.

E non assume alcun rilievo lo stato psicologico del datore di lavoro, vale a dire che lo faccia volutamente o, semplicemente, per non essere attento al problema in cui la lavoratrice versa: rileva la situazione nella sua oggettività, e cioè se la discriminazione sia stata consumata o meno”.

Detto in altri termini, sebbene il concetto sia già stato espresso in modo estremamente chiaro, è vietato al datore di lavoro “approfittare” dell'assenza per maternità della lavoratrice per attuare una modifica dell'assetto organizzativo che ponga la lavoratrice stessa in una posizione peggiore rispetto ai propri colleghi.

Ciò è quello che è, invece, avvenuto nel caso di specie, come emerge in modo lampante dalla documentazione in atti e sopra descritta.

5. Né può essere contestato che [REDACTED] abbia ottenuto un trattamento diverso rispetto a quello riservato alle altre giornaliste del [REDACTED]. Risolutiva a tal riguardo, è la corrispondenza e-mail prodotta sub doc. 16 da [REDACTED] anche nella prima fase del giudizio, dalla quale risulta che il Dott. [REDACTED] non includeva la Dott.ssa [REDACTED] tra i destinatari delle e-mail con cui egli inviava la programmazione delle pagine del [REDACTED] da lui curate personalmente alle colleghe giornaliste Dott.sse [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] – tutte facenti parte della redazione – nonché, in un caso, alla giornalista grafica [REDACTED] (poi sostituita da altra giornalista grafica, [REDACTED]) – in modo che le stesse rispondessero inserendo la programmazione delle pagine da loro curate. Del pari significativa è la corrispondenza e-mail prodotta sub doc. 17, da cui si evince che la Dott.ssa [REDACTED], che nei due casi specifici era stata inserita tra i destinatari rispettivamente dalle colleghe Dott.sse [REDACTED] e [REDACTED] in occasione dell'invio della programmazione delle pagine di loro competenza, non era stata inserita dal Dott. [REDACTED] tra i destinatari dell'email originaria. Che, invece, prima dell'assenza per maternità [REDACTED] si occupasse personalmente del programma delle pagine di letteratura e fosse, pertanto, inserita da [REDACTED] tra i destinatari – insieme a [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] – delle email avente a oggetto il programma de [REDACTED] [REDACTED], risulta in modo lampante dalla corrispondenza prodotta da [REDACTED] quale doc. 3e.
6. In tale contesto, a fronte di una produzione documentale così copiosa, univoca e significativa, l'istruttoria orale sarebbe stata del tutto superflua. Né può dubitarsi della possibilità di utilizzare la registrazione dell'incontro del 6/7/21, trascritta dalla parte opposta (v. doc. 41) nella quale [REDACTED] ha reso le dichiarazioni sopra riportate. Come, infatti, chiarito dalla giurisprudenza richiamata anche dalla difesa dell'opposta, non è necessario alcun consenso ove la registrazione, come nel caso di specie, sia necessaria per far valere un proprio diritto (Cassazione civile sez. lav., 29/09/2022, n. 28398).
7. Accertata la sussistenza della condotta discriminatoria, per le ragioni sopra esposte, non può che confermarsi il decreto anche nell'applicazione delle conseguenze previste dall'art. 38, d.lgs. n. 198/2006 il quale dispone che il Tribunale, oltre a provvedere al risarcimento del danno non patrimoniale ove richiesto, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Rimozione degli effetti che non pare essere ancora avvenuta. Ciò risulta dal documento acquisito all'udienza del 28/11/23 e consistente in uno scambio e-mail avvenuto il 27/11/23. A fronte di considerazioni in merito ai contenuti delle pagine di letteratura, rivolte da [REDACTED] a [REDACTED], collaboratore esterno de [REDACTED], [REDACTED] - capo redattore in sostituzione di [REDACTED] – risponde a [REDACTED] *“grazie per le considerazioni punto per punto per essere chiari: la rubrica e di [REDACTED] e le valutazioni sono di [REDACTED] caso per caso. La rubrica ha il format del colonnino e non si cambierà. Eccezionalmente si può modificare, ma solo eccezionalmente, secondo le richieste di [REDACTED]. La scelta di tenere la narrativa contemporanea in questo formato è mia”*.

E' evidente che, anche nell'attualità, il ruolo della [REDACTED], a differenza che in passato, sia divenuto meramente esecutivo e sia stato privato della componente autonoma e propositiva.

Per quanto riguarda il risarcimento del danno, la cui quantificazione non è contestata dalla parte opposta, si osserva.

Il giudice della prima fase, nel procedere a una liquidazione necessariamente equitativa, ha osservato: *“alla luce di tali indicazioni si deve ritenere equo determinare il risarcimento del danno patrimoniale alla professionalità nella misura equivalente al 70% della retribuzione mensile percepita dalla [REDACTED] (€ 6998,39 lordi) moltiplicata per i 26 mesi di durata della dequalificazione e quindi in complessivi € 130.000 calcolati all'attualità, oltre interessi e rivalutazione dalla del decreto al saldo.*

Tenuto conto della rilevanza mediatica del quotidiano e del suo [REDACTED]” nonchè del ruolo ricoperto dalla [REDACTED] nel mondo della letteratura in considerazione del lunghissimo periodo di svolgimento delle sue mansioni, va altresì condannata la società convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale alla immagine della ricorrente che si quantifica equitativamente in € 20.000 oltre interessi e rivalutazione monetaria dal decreto al saldo”.

Il criterio utilizzato merita di essere condiviso poiché, di fatto, sebbene il petitum e causa petendi del giudizio siano l'accertamento e la rimozione degli effetti della discriminazione, le conseguenze sono sostanzialmente analoghe, nella specie, a quelle che si verificano a seguito di un demansionamento.

Contrariamente, poi, a quanto sostenuto da parte opponente, sin dalla prima fase, [REDACTED] ha chiesto il risarcimento dei danni non patrimoniali patiti – i quali, come è noto, rappresentano una “categoria generale non suscettiva di suddivisione in sottocategorie variamente

etichettate” (cfr. Cass. 8827/2003) - e ha allegato di aver subito un grave danno all’immagine a seguito del sostanziale svuotamento delle proprie mansioni (si vedano il ricorso e le relative conclusioni). Correttamente, pertanto, il giudice della prima fase, ritenuta la sussistenza del danno sulla base di elementi presuntivi puntualmente individuati, ha liquidato a suo favore una somma in via equitativa, la quale appare congrua.

Parimenti, visto il perpetrarsi, per le ragioni sopra viste, delle conseguenze della condotta discriminatoria, va ordinata la pubblicazione – a cura e spese dell’opponente – di estratto della presente sentenza, entro 7 giorni dalla pubblicazione, sul quotidiano Il Sole 24 ore.

8. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo.

P.Q.M.

definendo il giudizio,

rigetta il ricorso e conferma il decreto opposto;

dispone la pubblicazione – a cura e spese della parte opponente – di estratto della sentenza sul quotidiano , entro 7 giorni dalla pubblicazione;

Condanna altresì la parte resistente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano in € 7.500,00 oltre i.v.a., c.p.a. e 15 % per spese generali.

Riserva il termine di giorni trenta per il deposito della motivazione.

Milano, 16/01/2024

Il Giudice
Dott.ssa Maria Beatrice Gigli