



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

La Corte d'Appello, nella persona dei consiglieri
Elena Vezzosi
Marcella Angelini
Roberto Pascarelli

Presidente
Consigliere relatore
Consigliere

SENTENZA N. <u>803/2024</u>
Depositata il <u>11 APR. 2024</u>
P.G. n. <u>564/2023</u>
Gen. n. <u>815/2024</u>

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di II grado iscritta al n. 564/2023 RGA promossa da:

con il patrocinio dell'avv. Claudia CANDELORO

appellante

contro

, con il patrocinio dell'avv. Luigi RUSSO
con il patrocinio dell'avv. Micaela LA TORRE

UFFICIO CONSIGLIERE REGIONALE DI PARITA' - con il patrocinio dell'avv. Loredana PISCITELLI

appellati

Oggetto: patto di prova - recesso - lavoratrice in gravidanza
posta in decisione all'udienza collegiale del giorno 28/3/2024
udita la relazione della causa fatta dal Consigliere dott. Marcella Angelini;
viste le conclusioni dalle medesime parti rassegnate e come in atti;
esaminati gli atti e i documenti di causa,

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con la sentenza qui appellata il Tribunale di Bologna ha respinto il ricorso con cui [] assunta da [] con contratto a tempo determinato e patto di prova di trenta giorni, non più ceduto alla società [], ha lamentato la natura discriminatoria del recesso operato dalla datrice di lavoro dopo avere appreso dello stato di gravidanza della lavoratrice e ha chiesto "dichiarare tenute e condannare, ex art. 2 D.lgs. 23/2015, la [] in persona dei rispettivi legali rappresentanti pro tempore, in solido tra loro, a reintegrare la ricorrente Sig.ra Paola [] nel proprio posto di lavoro e a corrisponderle un'indennità, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR pari a 1.445,47 euro mensili (doc. 3), parametrata sul periodo

compreso tra il giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, e ciò sino alla data di scadenza dell'originario contratto di lavoro, fissata al 1° settembre 2023, oltre che al versamento dei relativi contributi previdenziali e assistenziali", oltre al risarcimento del danno non patrimoniale ex art. 28 D.lgs. 150/2011 (indicato nella misura di € 20mila).

Nel contraddittorio con le società sopra menzionate e con intervento dell'Ufficio del Consigliere Regionale di Parità, adesivo alle ragioni della ricorrente, il Tribunale, omessa qualsiasi istruttoria, ha ritenuto che la domanda fosse infondata per la ritenuta rilevanza della conoscenza da parte della datrice di lavoro della particolare condizione della lavoratrice, trattandosi di recesso in periodo di prova, e che di questa circostanza – alla cui dimostrazione era tenuta essa ricorrente – difettesse qualsiasi prova.

Ha proposto appello la _____, sulla scorta di tre motivi, riguardanti

- il primo, l'erroneità dell'interpretazione delle disposizioni a tutela della maternità – dovendosi ritenere irrilevante la conoscenza del datore di lavoro dello stato della lavoratrice, operando la tutela in connessione della sua oggettività, evidenziando come *“una tale interpretazione sia l'unica coerente con la normativa di origine europea posta in materia di divieto di licenziamento delle lavoratrici in stato di gravidanza – da ritenersi trasfusa nell'art. 54 cit. – e, in particolare, con l'art. 10 della Direttiva CEE 92/85 (concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento) il quale, significativamente rubricato “divieto di licenziamento”, dispone che “Per garantire alle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 (donne in gravidanza e puerpere, n.d.r.) l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:1) gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità di cui all'articolo 8, paragrafo 1, tranne nei casi eccezionali non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e /o prassi nazionali e , se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo; 2) qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento”* (pagg. 14-15 appello);
- il secondo, la ritenuta erroneità, comunque, della ripartizione degli oneri probatori, deducendo che la lettura così operata dal primo giudice *“si risolve in una palese violazione, in primo luogo, del normale criterio di ripartizione degli oneri probatori in giudizio di cui all'art. 2697 c.c. nonché dell'art. 115, 1° co. c.p.c.; in secondo luogo, e con argomento dirimente, essa si traduce nell'inosservanza di uno dei cardini del diritto antidiscriminatorio di derivazione europea, ovvero quell'inversione dell'onere della prova in materia di discriminazione che impone alla parte forte del rapporto, in presenza di elementi di fatto idonei a fondare il convincimento riguardo l'esistenza di comportamenti discriminatori, di provare l'insussistenza della discriminazione”*;

- il terzo, consequenziale ai primi due, la ritenuta erroneità del rigetto della domanda di risarcimento del danno: *"In particolare, in ragione della nullità di un tale recesso, all'odierna appellante andranno riconosciute tutte le retribuzioni maturate dall'illegittimo licenziamento sino alla data di naturale scadenza del suo contratto di lavoro (1° settembre 2023), per un importo pari, ricomprendendo la tredicesima mensilità, a 1.445,47 euro mensili (v. doc. 3), con versamento dei relativi contributi previdenziali e assistenziali. ... All'odierna appellante spetterà, inoltre, il risarcimento del danno non patrimoniale sofferto in ragione del licenziamento discriminatorio subito. A tal proposito, rileva l'art. 28 D.lgs. 150/2011, il quale ha espressamente previsto la possibilità, per il Giudice che accerti l'effettiva concretizzazione di un atto discriminatorio, di condannare il soggetto responsabile al risarcimento del danno non patrimoniale subito dalla vittima"*.

Si è ricostituito il contraddittorio con la costituzione delle società appellate, che hanno riproposto le difese svolte in prime cure e là accolte (con riferimento, appunto, alla mancata loro consapevolezza della condizione della lavoratrice e alla sussistenza – per contro – di valide ragioni di recesso) e dell'Ufficio del Consigliere Regionale di Parità, che anche in questa ha concluso in adesione alle ragioni della lavoratrice e con la richiesta degli ulteriori provvedimenti ex lege 286/1998¹.

La causa è stata istruita con l'acquisizione della documentazione già prodotta dalle parti ed è stata decisa come da infrascritto dispositivo, per i seguenti motivi.

L'appello è fondato e merita accoglimento – con parziale accoglimento delle statuizioni, in ragione del tempo trascorso.

I primi due motivi di gravame possono essere trattati congiuntamente, perchè attengono entrambi alla regolamentazione del recesso datoriale nei confronti della lavoratrice in stato di gravidanza e in costanza di patto di prova e alla declinazione degli oneri probatori che accedono all'istituto, nella sua specificità.

Ebbene, non può condividersi l'assunto primo dell'appellante, secondo cui anche in questo caso il divieto di licenziamento opererebbe in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza: una siffatta lettura non darebbe ragione della norma pure contenuta nel testo di legge invocato (art. 54 d.lgs. 151/2001), che distingue la disciplina nel caso del recesso datoriale in periodo di prova, laddove si assuma

¹ “- accogliere integralmente le conclusioni rassegnate dall'appellante;

- adottare ogni altro provvedimento ritenuto idoneo ad assicurare la cessazione della discriminazione accertata e a rimuoverne gli effetti ivi compresa la pubblicazione del provvedimento a spese della convenuta su testata giornalistica a tiratura nazionale;

- adottare i provvedimenti di cui all'art. 44 comma 11 decreto Legislativo 25.7.1998 n. 286 previa verifica dell'accesso da parte delle società convenute a finanziamenti e/o appalti pubblici;

- condannare la convenuta al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale secondo equità in favore dell'Ufficio interveniente”

che la prova non sia stata superata². La norma peraltro precisa che resta fermo il divieto di discriminazione, il che impone di distribuire gli oneri probatori nella diversa cornice dell'ulteriore normativa speciale ed è nota e consolidata la giurisprudenza secondo cui *"nei giudizi antidiscriminatori i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni dell'art. 2729 c.c., essendo prevista un'agevolazione in favore del ricorrente, anche in ragione del principio di vicinanza della prova: il lavoratore è tenuto a provare il trattamento meno favorevole subito, anche sulla base di allegazioni statistiche, mentre il datore deve dimostrare le circostanze idonee ad escludere la natura discriminatoria della propria condotta"* (ex multis, Cassazione civile sez. lav., 26/02/2021, n.5476).

Si precisa da altra giurisprudenza che *"l'art. 40 d.lgs. n. 198/2006³ disciplina un regime probatorio attenuato: se è vero che il convenuto deve fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, è però vero che tale onere sorge solamente se il ricorrente abbia fornito al giudice elementi fattuali - desunti anche da dati di carattere statistico - relativi ai comportamenti denunciati come discriminatori, purché siano idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso o della maternità"* (Cassazione civile sez. lav., 15/06/2020, n.11530).

Ebbene, nel caso di specie gli elementi allegati dalla lavoratrice sin dal primo insorgere del contenzioso sono stati sufficientemente precisi e circostanziati: il recesso ha fatto immediato seguito seguito non vi erano stati episodi da cui poter desumere un'insoddisfazione datoriale; per contro, alla ricorrente era stata proposta la prosecuzione del rapporto con altra società, al termine della prova, con evidente presupposizione della sua prosecuzione⁴; nessuna indicazione ha offerto la datrice di lavoro delle ragioni di insoddisfazione determinanti il recesso.

E' bensì vero che in costanza di prova vi sarebbe una facoltà di recesso senza obbligo datoriale di fornirne ragioni, tanto che la giurisprudenza di legittimità afferma che *"a norma degli artt. 2096 c.c. e 10 della legge n. 604/1966, il rapporto di lavoro*

² *"1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.*

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso: ... d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni. ..." [ora cfr. d.lgs. 198/2006, in particolare l'art. 40]

³ *"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"*

⁴ *"... in data 10.10.2022 la datrice di lavoro proponeva alla lavoratrice la cessione, ex art. 1406 c.c., del suo contratto di lavoro alla Ediform s.r.l., essendo quest'ultima la società che le sarebbe subentrata nella gestione dei corsi ad insegna "Nissolino", tutt'oggi ad essa afferenti (doc. 13)"; cfr. il contratto di cessione doc. 4 di parte ricorrente/appellante*

subordinato costituito con patto di prova è sottratto, per il periodo massimo di sei mesi, alla disciplina dei licenziamenti individuali ed è caratterizzato dal potere di recesso del datore di lavoro, la cui discrezionalità si esplica senza obbligo di fornire al lavoratore alcuna motivazione, neppure in caso di contestazione, sulla valutazione delle capacità e del comportamento professionale del lavoratore stesso" (Cass.civile sez. lav., 17/11/2010, n.23224); la stessa giurisprudenza, però, precisa che "detta discrezionalità, peraltro, non è assoluta e deve essere coerente con la causa del patto di prova, sicché il lavoratore che non dimostri il positivo superamento dell'esperimento nonché l'imputabilità del recesso del datore a un motivo estraneo a tale causa, e quindi illecito, non può eccepire né dedurre la nullità del licenziamento in sede giurisdizionale", il che impone di introdurre nel sistema le tutele specifiche della maternità.

Sarebbe stato onere, dunque, della società datrice di lavoro indicare prima - e dimostrare poi - le ragioni di mancato superamento della prova per consentire la verifica di loro effettività ed escludere la natura discriminatoria del recesso.

Il principio è tanto risalente quanto autorevole: la Corte Costituzionale si è infatti occupata ex professo della materia in questione, affermando (proprio con la sentenza del 31/5/1996, n. 172, dichiarativa della "illegittimità costituzionale dell'art. 2, terzo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), nella parte in cui non prevede l'inapplicabilità del divieto di licenziamento nel caso di recesso per esito negativo della prova") che il datore di lavoro che risolve il rapporto di lavoro in prova con una lavoratrice di cui, all'atto del recesso, gli è noto lo stato di gravidanza, deve spiegare motivatamente le ragioni che giustificano il giudizio negativo circa l'esito dell'esperimento, in guisa da consentire alla controparte di individuare i temi della prova contraria e al giudice di svolgere un opportuno sindacato di merito sui reali motivi del recesso, al fine di escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dalla condizione di donna incinta.

Si legge infatti nella motivazione della decisione che "La dichiarazione di illegittimità costituzionale in parte qua della norma impugnata, che si va a pronunciare, non significa che la condizione fisiopsichica in cui versa la lavoratrice non abbia riflessi sulla disciplina del recesso per mancato superamento della prova. L'esonero dall'obbligo di motivazione, secondo la disciplina generale degli artt. 2096 cod.civ. e 10 della legge n. 604 del 1966, vale soltanto se il datore di lavoro provi o comunque (come nel caso di specie) sia acquisita la certezza che al momento del recesso egli ignorava lo stato di gravidanza della lavoratrice, salva a quest'ultima la prova che il licenziamento è stato determinato da altri motivi pur sempre estranei alle finalità dell'esperimento. Altrimenti subentra una disciplina speciale analoga a quella elaborata dalla Corte di cassazione, e condivisa da questa Corte (sent. n. 255 del 1989), per le assunzioni con patto di prova di soggetti avviati obbligatoriamente al lavoro: disciplina fondata sulla ratio di maggiore tutela dei lavoratori che si trovano in condizioni fisiche o sociali di particolare debolezza.

Il datore che risolve il rapporto di lavoro in prova con una lavoratrice di cui, all'atto del recesso, gli è noto lo stato di gravidanza deve spiegare motivatamente le

ragioni che giustificano il giudizio negativo circa l'esito dell'esperimento, in guisa da consentire alla controparte di individuare i temi della prova contraria e al giudice di svolgere un opportuno sindacato di merito sui reali motivi del recesso, al fine di escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dalla condizione di donna incinta".

Nel caso qui in esame, è evidente come la società datrice di lavoro si sia sottratta ad entrambi gli oneri di prova.

Innanzitutto, a quello relativo all'affermata ignoranza dello stato di gravidanza della lavoratrice: esso avrebbe richiesto quantomeno che la prova per testi dedotta dalla società fosse riferita anche alla teste _____ alla sua possibile informazione degli amministratori della società _____ dello stato della _____ legge infatti nel ricorso di primo grado che "in data 12.10.2022 ... la Sig.ra _____ che sino ad allora non aveva avuto contatti fisici con i propri responsabili - tutti siti a Roma - avendo ricevuto direttive e indicazioni solo online o via filo, informava, per l'appunto telefonicamente, la sua superiore, Sig.ra Dina _____ del proprio stato di gravidanza"); non interessa che essa _____ fosse o meno superiore gerarchica della ricorrente, essendo alle dipendenze _____ (cfr. pag. 8 della comparsa di costituzione di Conform), poichè trattasi di struttura di sole due persone e di società tra loro collegate (tanto che entrambi i rapporti di lavoro sarebbero stati ceduti alla _____ m⁵). Per contro, la _____ si è limitata ad indicare certa Valentina Mellucci (di cui non sembra neppure spiegata la ragione di conoscenza dei fatti) su circostanze del tutto diverse da quella appena menzionata.

In secondo luogo, non avendo dimostrato la circostanza che precede, essa società avrebbe dovuto "spiegare motivatamente" le ragioni di recesso, il che non solo non è avvenuto nella pur lunga fase pre-contenziosa, ma neppure è stato in quella giudiziale, ove la sola allegazione della datrice di lavoro è talmente generica da non offrire nè alcun dato di oggettivo riscontro nè alcun elemento fattuale oggettivamente riscontrabile: "Durante il breve periodo di lavoro la ricorrente appariva spesso distratta e disinteressata, con scarsa disponibilità ad apprendere, commettendo gravi disattenzioni, non lavorando le pratiche come da indicazioni."

Il recesso deve dunque ritenersi illegittimo.

La conseguenza, trattandosi di rapporto a tempo determinato, è meramente economica; se infatti al momento della proposizione del ricorso introduttivo (11/4/2023) poteva la lavoratrice chiedere di essere reintegrata nel posto di lavoro per il periodo ancora residuo, stante la scadenza del termine al 1°/9/2023, non può oggi pronunciarsi altro se non il risarcimento del danno, correlato innanzi tutto alla retribuzioni perdute (da computare sulla base della somma indicata in €1.445,47 mensili, senza contestazione ex adverso).

⁵ "... la cessione non riguardava solo la Sig.ra Castelli, e stranamente la ricorrente "dimenticava" di evidenziare che allo stesso "trattamento" era stata sottoposta anche l'altra dipendente addetta alla sede di Bologna ..." (pag. 10 mem. cost. - enfasi aggiunta)

Tenute al pagamento della predetta somma sono sia la società datrice di lavoro sia la cessionaria del contratto, poichè, ritenuta la nullità del recesso, quest'ultima deve ritenersi subentrata nel rapporto.

Da accogliere – ma solo nei confronti della datrice di lavoro, responsabile per la condotta lesiva – è anche l'ulteriore pretesa, azionata ex art. 28⁵ d.lgs. 150/2011, secondo cui *“con la sentenza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente”*.

Nel caso di specie, se è vero che il contenuto della certificazione medica prodotta in atti è di una certa genericità, parimenti vero è che lo stato di ansia di cui la lavoratrice riferisce bene si può ritenere appartenente all'*id quod plerumque accidit* secondo la comune esperienza: non solo, infatti, il recesso datoriale ha fatto venir meno una più che ragionevole aspettativa di reddito per i mesi successivi, ma ha anche connotato di “problematicità” la condizione soggettiva della ricorrente, che ben difficilmente avrebbe potuto confidare nella possibilità di un'assunzione presso altro datore di lavoro, proprio per l'imminenza del periodo di astensione obbligatoria⁶.

La misura di questo risarcimento può essere espressa in correlazione alla retribuzione perduta e pare congruo fissarla in misura pari alla stessa, per un valore approssimato in €15.000,00.

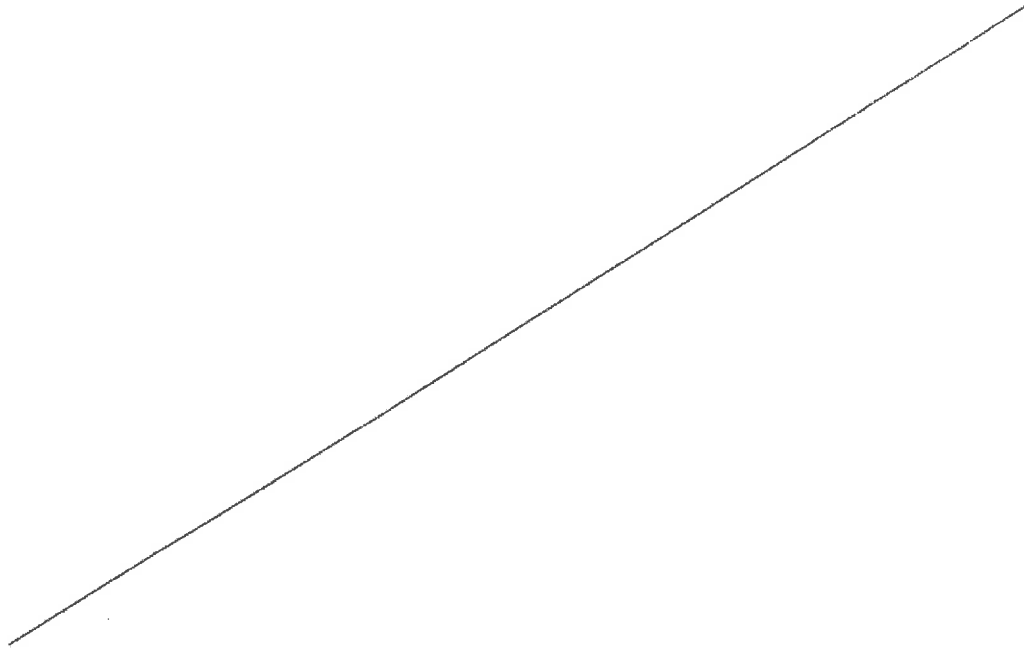


Non si ravvisano invece i presupposti per l'accoglimento delle domande svolte *iure proprio* dal Consigliere di Parità (peraltro di opinabile ammissibilità, non essendo stato spiegato appello incidentale): non è dimostrato che la società abbia avuto accesso a finanziamento e/o appalti pubblici (onere probatorio incombente alla parte che adduce – peraltro in via ipotetica – la circostanza) e la particolarità del caso (recesso in periodo di prova) nonchè la mancanza di qualsiasi rilevanza del fenomeno impediscono di ravvisare, sia pure con integrazioni presuntive, il dato di fatto idoneo a legittimare la liquidazione di quel danno “dissuasivo” di cui alla giurisprudenza formatasi nell'ambito, invero diverso, ma utile all'elaborazione della categoria concettuale che anche qui rileva⁷.

⁶ si legge infatti in ricorso che *“... essendo la ricorrente in quella data ormai prossima al termine del 7° mese di gravidanza, che sarebbe decorso in data 29.10.2022, informava la datrice di lavoro della propria intenzione di posticipare la fruizione del congedo obbligatorio di maternità, così da lavorare sino al 9° mese di gravidanza (doc. 12 fasc. primo grado)”*

⁷ ci si riferisce a Cassazione civile sez. un., 21/07/2021, n.20819, in motivazione: *“... l'art. 17 della direttiva 2000/78 sancisce: “Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro*

Le spese del doppio grado di giudizio seguono la soccombenza.



applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive (...)"

La sentenza CGUE Feryn, ha indicato (par. 39) quali possibili misure da adottare in caso di discriminazione la "concessione di un risarcimento dei danni in favore dell'organismo che ha avviato la procedura giurisdizionale".

Dunque, il rimedio alla discriminazione deve rispondere ai requisiti stabiliti dal diritto unionale, e deve essere effettivo, proporzionale, dissuasivo (si cfr., sia pure pronunciata in un diverso ambito, la sentenza Cass., S.U., n. 5072 del 2016, che ha affermato l'esigenza di misure di contrasto dell'abusivo ricorso al termine nei contratti di lavoro, in contrasto con la direttiva 1999/70/CE, che siano non solo proporzionate, ma anche sufficientemente effettive e dissuasive, esigenza quale si ricava dalla normativa Europea nella ricostruzione operata dalla Corte di giustizia).

Il principio di effettività è funzionale a garantire il raggiungimento degli scopi perseguiti dall'Unione Europea nel singolo settore di intervento ed è sancito nell'art. 19, par. 1, comma 2, TUE, dove si prevede: "gli Stati membri stabiliscono i rimedi giurisdizionali necessari per assicurare una tutela giurisdizionale effettiva nei settori disciplinati dal diritto dell'Unione".

Dal punto di vista soggettivo, il principio di effettività rafforza i diritti riconosciuti dalle direttive ai singoli cittadini dell'Unione sul piano sostanziale e processuale (art. 47 CDFUE).

Il principio di effettività, pertanto ha anche la funzione di anticipare la soglia della tutela apprestata fino al punto in cui non vi siano vittime della discriminazione reali ma solo potenziali.

Di talché, il risarcimento del danno non patrimoniale che viene qui in rilievo si caratterizza per una connotazione dissuasiva, che esula dai cd. danni punitivi, soprattutto laddove si consideri che la discriminazione collettiva rileva anche in assenza di un soggetto immediatamente identificabile.

10.4. Si osserva, infine che la determinazione equitativa di un importo a titolo di risarcimento, nel caso D.Lgs. n. 150 del 2011, ex art. 28, è questione di fatto, che non può essere proposta in sede di legittimità se non sotto il profilo del vizio di motivazione, qui nemmeno lamentato (Cass., sentenza n. 28646 del 2020). E' consolidato infatti l'orientamento secondo cui l'esercizio, in concreto, del potere discrezionale conferito al giudice di liquidare il danno in via equitativa non è suscettibile di sindacato in sede di legittimità quando la motivazione della decisione dia adeguatamente conto dell'uso di tale facoltà, indicando il processo logico e valutativo seguito."

P.q.m.

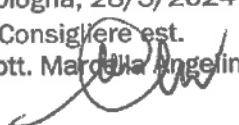
La Corte d'Appello - sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto da _____, avverso la sentenza n. 556/2023 del Tribunale di Bologna resa e pubblicata il giorno 13/9/2023, ogni diversa e contraria domanda o eccezione disattesa, assorbita o respinta, in accoglimento del proposto appello e riforma della sentenza impugnata,

1. accoglie il ricorso di _____ e, per l'effetto,
2. dichiara la nullità del recesso della società _____ s.r.l.;
3. condanna _____ s.r.l. e _____ s.r.l. in solido al pagamento delle retribuzioni maturate e non corrisposte dalla data del recesso sino al termine del contratto, sulla base di una mensilità pari a €1.445,47 - somma da maggiorarsi di interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo;
4. condanna _____ s.r.l. al risarcimento del danno non patrimoniale riportato dalla lavoratrice e liquidato in una somma pari a quella di cui al capo che precede;
5. condanna le predette società al pagamento in favore della ricorrente delle spese processuali, liquidate in €10.000,00 per compenso di primo grado e in €7.000,00 per compenso del grado di appello, oltre 15% per spese generali ed oltre IVA e CPA come per legge;
6. le condanna altresì alla rifusione del 50% delle spese processuali sostenute dall'Ufficio del Consigliere di Parità, liquidate per l'intero in €7.000,00 per ciascuno dei gradi di giudizio - oltre 15% per spese generali ed oltre IVA e CPA come per legge.

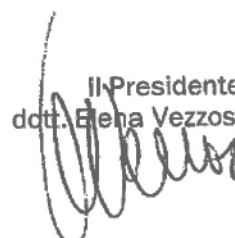
Bologna, 28/3/2024

Il Consigliere est.

dott. Maddalena Angelini



Il Presidente
dott. Elena Vezzosi

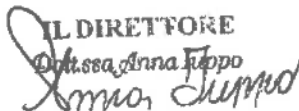


minuta depositata il giorno

4/4/24

IL DIRETTORE

Dott.ssa Anna Fuppo



Corte di Appello Bologna
Depositato

11 APR. 2024

IL DIRETTORE

Dott.ssa Anna Fuppo



