



TRIBUNALE DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

DECRETO EX ART. 38 D. LEGS. 11 APRILE 2006, N. 198

Il Giudice del lavoro, dott.
198/2006, iscritto al n.

nel procedimento ex art. 38 d. legs. n.
, promosso da:

, rappresentata e difesa per mandato a margine del
ricorso, dagli avvocati
Bologna,

, rappresentata e difesa per mandato a margine del
presso il cui studio in
è pure elettivamente domiciliata

RICORRENTE

Contro

in persona del Presidente e legale
rappresentante, sig.
della memoria di costituzione e difesa dagli avvocati

RESISTENTE

A scioglimento della riserva formulata all'udienza del giorno 15 luglio 2011 ha pronunciato il seguente decreto.

1 Con ricorso ex articolo 38 d. legs. n. 198/2006, depositato il 18 aprile 2011, con la tutela in giudizio del Consigliere di Parità della Provincia di Bologna, ha chiesto che venisse accertata la discriminatorietà dei comportamenti posti in essere, a suo danno, da suo datore di lavoro, al rientro in servizio dall'assenza per maternità e nel periodo di fruizione dei permessi per l'allattamento; che fosse ordinato al consorzio convenuto di cessare dalla condotta illegittima e discriminatoria con rimozione degli effetti ed, in particolare, con la sua assegnazione alle mansioni, al ruolo e alla posizione ricoperti prima dell'assenza per maternità o, comunque, effettivamente corrispondenti ai medesimi; e che, infine, il convenuto consorzio datore di lavoro fosse condannato al risarcimento del danno da discriminazione, da liquidarsi, in via equitativa, nella misura di euro 50.000,00. La ricorrente, premesso di essere la dipendente con maggiore anzianità di servizio ed esperienza presso il consorzio e di essere stata, anche per tale ragione, un punto di

lu

riferimento costante per l'ufficio e per i promotori finanziari prima della sua assenza per maternità, ha dedotto che la condotta discriminatoria attuata nei suoi confronti si sarebbe tradotta nei seguenti comportamenti: nella dequalificazione professionale attuata dall'aprile 2010; nell'averla retribuita costantemente in ritardo sino al gennaio 2011; nell'averle proposto la riduzione dell'orario di lavoro in mansioni dequalificanti o in alternativa il trasferimento ad altra sede di lavoro per la conservazione del ruolo professionale; e nell'aver svilito la sua immagine e dignità professionale nell'ambiente di lavoro.

Si è, ritualmente, costituito in giudizio il

chiedendo

il rigetto della domanda.

Il consorzio convenuto ha, in primo luogo, contestato l'avversaria esposizione dei fatti ed ha, quindi, dedotto che la ricorrente, prima dell'assenza per maternità, era stata assegnata a mansioni prive di particolare pregio, limitate al centralino telefonico, allo smistamento fax, alle telefonate e alla tenuta in ordine dei salottini di ricevimento della clientela e delle sale riunioni; che, al rientro dalla maternità, le erano state assegnate nuove mansioni in ragione della sua maggiore esperienza professionale e livello rispetto lo alle altre due assistenti nel frattempo assunte per il cui ordinato svolgimento era stata collocata in una postazione separata dell'ingresso; e che, in ogni caso, non era stata posta in essere alcuna condotta discriminatoria.

Assunte sommarie informazioni, all'udienza del 15 luglio 2011, i difensori delle parti hanno discusso la causa ed è stata riservata la decisione.

2. Osservi il giudicante che, a seguito dell'esame dei documenti prodotti dalle parti e lette le sommarie informazioni raccolte in corso di causa, la ricorrente sembra avere fornito concludenti elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di un comportamento discriminatorio a suo danno in ragione della sua assenza per maternità e che invece da parte convenuta non sia riuscita a dimostrare l'insussistenza della discriminazione.

Si premette, a tale scopo, che la lavoratrice, assunta dal giugno 2004 e, successivamente, inquadrata al secondo livello delle C.C.N.L. del commercio (v. doc. 2 e 4 ricorrente), prima della assenza per maternità, come riferito dalla collega

(teste indotto da parte convenuta), era collocata, come postazione di lavoro, al ricevimento ed era addetta a mansioni di ricezione clienti, centralino, contabilità prima nota, assistenza ai promotori; era altresì addetta alla gestione dei dati d'area, alla predisposizione dei reports per la sede, alla operatività dei managers, alla procedura relativa alla spedizione dei contratti di agenzia alla sede alla gestione della cassa e alla supervisione e al coordinamento del personale tirocinante. Ha, al riguardo, dichiarato la *"era addetta al front office dell'ufficio, al ricevimento, fornire consulenza alla clientela e gestiva l'operatività del back office; infine provvedeva ad organizzare eventi e convegni"*.

La descrizione delle mansioni svolte dalla ricorrente prima del congedo per maternità risulta essere stata confermata, pur se in modo più generico, anche dei testimoni

c. Quanto alle dichiarazioni rilasciate da

ciò dal promotore finanziario di con il ruolo

accessorio di district manager e, tra l'altro, segretario del consorzio convenuto, deve porsi in evidenza che il pur cercando di ridimensionare il ruolo della

ha, sostanzialmente, ammesso che la medesima, l'impiegata con maggiore anzianità di servizio, prima della maternità, era *"addetta al centralino, ricevimento clienti, spedizione ricezione fax, assistenza ai promotori finanziari relativamente alle*

loro esigenze quotidiane", negando solo l'organizzazione di convegni o incontri; e non ha potuto smentire la circostanza, alquanto significativa per valutare il pregio delle mansioni svolte, che alla ricorrente era stato progressivamente assegnato il secondo livello di inquadramento.

È poi emerso - come non è sostanzialmente in contestazione tra le parti - che a seguito delle assenze per maternità, prima, della _____ e, poi, della _____ il consorzio convenuto aveva assunto, con contratto a tempo determinato, inizialmente, poi trasformato a tempo indeterminato, _____ in sostituzione della _____ e _____ in sostituzione della ricorrente.

Questa scelta organizzativa ha determinato, per un'entità con le caratteristiche proprie del consorzio convenuto, così come ampiamente descritte nella memoria di costituzione e difesa e come risultanti dallo statuto, al rientro in servizio, prima, della _____ e, poi, della _____ un'eccedenza nel numero delle ore di lavoro disponibili presso l'ufficio di Bologna, nel quale un organico di due persone era stato, in sostanza, raddoppiato. Da qui la scelta, che appare evidente dalla racconto della _____ e dalle dichiarazioni del _____ di porre in essere una condotta, con caratteristiche intrinsecamente discriminatorie, a danno delle due lavoratrici rientrate dalla maternità, le quali non sono state restituite alle mansioni in precedenza svolte ma sono state assegnate a mansioni diverse così descritte dalla _____ "risponde a verità anche la circostanza che il signor _____ ebbe a convocare tutte le dipendenti per comunicare, qualche giorno prima del rientro in servizio della ricorrente, che le mansioni di quest'ultima sarebbero rimaste assegnate alla _____ mentre io e la mia collega _____ avremmo dovuto occuparci (di) compilazione dei contratti, fotocopie, telemarketing, sviluppo della nuova posizione della clientela, oltre che seguire l'organizzazione di convegni ed eventi".

Quanto riferito dalla _____ ha trovato puntuale conferma, anche se in modo molto più generico, nelle dichiarazioni rilasciate dalla signora _____ e del sig _____ Inoltre, quanto sopra esposto trova conferma documentale nella e-mail del 15 aprile 2010 (doc. 5; v. anche doc. 5 bis) predisposta dal _____ con la quale quest'ultimo aveva pianificato la nuova organizzazione del lavoro, confermando l'assegnazione alla _____ delle mansioni già di competenza della _____ e, per contro, l'assegnazione alla ricorrente delle diverse mansioni già in precedenza descritte dalla _____

In realtà, come riferito sempre dalla _____ queste nuove mansioni, svolte per altro in una diversa postazione di lavoro priva di adeguata dotazione di strumenti informatici (erano stati assegnati due piccoli computer portatili e la ricorrente si era dovuta portare da casa con un monitor per avere una migliore visuale dello schermo), consistevano nella "compilazione delle anagrafiche dei contratti, fotocopiatrice degli stessi, ricerca numeri di telefono dei clienti", mentre non era mai stata svolta l'attività di organizzazione di convegni ed eventi. Sempre secondo la deposizione della _____ la _____ cioè la persona che aveva assunto il ruolo della ricorrente, assegnava alla _____ stessa e alla _____ anche l'attività di fare le fotocopie, "trattandosi di una mansione di nostra competenza".

Alla stregua di questi elementi può dirsi comprovato che la _____ al rientro dalla maternità, non è stata restituita alle mansioni in precedenza svolte, pur essendo l'impiegata con maggiore anzianità di servizio, ed è stata assegnata mansioni certamente dequalificanti sia con riferimento al livello acquisito di professionalità sia con riferimento al formale inquadramento riconosciuto.

In secondo luogo, come emerge dai documenti 6 e 6 bis prodotti dalla difesa della ricorrente, la nuova situazione organizzativa dell'ufficio di Bologna aveva comportato dei problemi di cassa, tanto che un banale imprevisto, dovuto alla improvvisa ricezione di una fattura emessa da [redacted] per oltre € [redacted], aveva determinato la necessità di richiedere ai promotori consorziati il pagamento di un contributo straordinario di euro 200,00 testa. E, nonostante le poco credibili spiegazioni al riguardo fornite dal [redacted] nel corso del suo interrogatorio, è estremamente significativo che nella missiva con la quale venne richiesto il contributo sia stato fatto espresso riferimento al pagamento delle tredicesime e degli stipendi delle assistenti (cioè della [redacted] e della [redacted]), e dalla necessità di evitare sbilanci di cassa.

In tale prospettiva va esaminata anche quella parte della deposizione, rilasciata dalla [redacted], in cui la testimone ha riferito in ordine alla sua personale situazione sul posto di lavoro. La [redacted], nel confermare la e-mail da lei inviata al [redacted] il 7 luglio 2010 (doc. 6 ter ricorrente), con la quale aveva testualmente affermato che la sua situazione lavorativa, già alla rientro dalla maternità era apparsa subito abbastanza critica perché non era stata integrata nelle sue solite mansioni ed era stata esiliata in un ruolo di secondo ordine, ha affermato che, nel corso di un incontro con il [redacted], le erano state offerte due possibilità: o un trasferimento a Modena, con altre mansioni, o restare a Bologna ma nelle stesse mansioni e con contratto a tempo parziale. Sebbene la [redacted] abbia prescelto il trasferimento Modena perché si sarebbe vista assegnare a mansioni di suo gradimento, pur se diverse da quelle che aveva svolto prima della maternità, la circostanza è comunque significativa perché conferma, oltre ogni ragionevole dubbio, sia l'eccedenza del numero delle ore lavorate nell'ufficio di Bologna e, quindi, la necessità in qualche modo di ridurre il costo del lavoro, sia l'ingiustificata preferenza del consorzio convenuto alle due neo assunte [redacted] e [redacted] rispetto alle più esperte [redacted] ed [redacted] preferenza, all'evidenza, dipendente dal minor costo sostenuto per i rapporti di lavoro con la [redacted] e con la [redacted] rispetto a quello derivante dalla gestione dei rapporti con le impiegate con maggiore anzianità di servizio e, nel caso della ricorrente, anche con migliore inquadramento.

La [redacted] ha, altresì, confermato il ritardato pagamento del suo stipendio e di quello della [redacted] nel luglio 2010 (per altro ammessa fino al gennaio 2011 anche dallo stesso consorzio, pur se imputata, secondo le dichiarazioni del [redacted], a non precisate cause tecniche) nonché la situazione di isolamento in cui lei stessa e la ricorrente avevano versato dal rientro in servizio dalla maternità e l'evidente disagio e sofferenza della ricorrente proprio in quel periodo (circostanza quest'ultima confermata anche nelle deposizioni di [redacted] e [redacted]).

In tale contesto istruttorio, va collocato anche l'ulteriore episodio svoltosi all'approssimarsi della scadenza dell'anno di età del figlio della ricorrente, nel corso del quale il [redacted] sempre pressato dall'esigenza di contenere il costo del lavoro, propose alla ricorrente o di essere restituita nelle sue precedenti mansioni, però, non più a Bologna ma nell'ufficio di Reggio Emilia, dove era rimasto scoperto il ruolo di assistente commerciale, oppure di restare in servizio a Bologna, non solo nelle nuove mansioni ma con un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Dal racconto del [redacted] possono essere tratti due ulteriori elementi che consentono di presumere l'esistenza della discriminazione, ravvisabili non solo nella circostanza che il trasferimento a Reggio Emilia avrebbe reso ancor più gravosa la vita familiare della lavoratrice madre, ma, in particolare, nella duplice circostanza che, se la

avesse accettato di recarsi a Reggio Emilia, nessuno avrebbe più svolto a Bologna le mansioni che le erano state ritagliate dopo il suo rientro dalla maternità; e che la presenza della al ricevimento era necessaria perché, potendo questa garantire un servizio di otto ore a differenza della ricorrente in allattamento, le era possibile attendere l'arrivo del corriere il quale, ogni giorno verso le 18,30, passava dall'ufficio per ritirare i bustoni contenenti i contratti da spedire a

3. Dunque, la ricorrente ha provato i seguenti elementi indiziari dell'esistenza di una discriminazione a suo danno:

- a) Al rientro dalla maternità non è stata restituita alle mansioni in precedenza svolte;
- b) È stata confinata, unitamente ad altra collega sempre rientrata dalla maternità, in altra postazione di lavoro, e le sono state assegnate mansioni oggettivamente dequalificanti, senza tenere conto del suo più elevato profilo professionale;
- c) Il suo stipendio è stato costantemente pagato in ritardo fino al gennaio 2011;
- d) Il nel richiedere un contributo straordinario ai promotori finanziari, ha richiamato il costo delle assistenti e, cioè, della e della ;
- e) Come alla sono stati proposti alla ricorrente o un gravoso trasferimento in altra sede, con effetti pregiudizievoli per la sua situazione familiare di madre, o un impiego a tempo parziale con riduzione di orario e di stipendio.

In tale contesto istruttorio, era specifico onere del consorzio resistente, ex art. 40 d. legs. n. 198 del 2006, dimostrare l'insussistenza della discriminazione e, cioè, l'esistenza di ragioni atte a giustificare, in modo oggettivo, il trattamento riservato alla ricorrente al rientro dalla maternità.

Infatti, secondo l'articolo 25 del d. legs. n. 198 del 2006, costituisce discriminazione diretta *qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto 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.*

In ambito comunitario è stato ritenuto che i trattamenti meno favorevoli legati allo stato di gravidanza e alla maternità costituiscono discriminazioni dirette fondate sul genere di appartenenza (cfr. Corte di Giustizia UE 11 ottobre 2007, Causa C 460/06; id. 8 settembre 2005, Causa C 191/03; id. 4 ottobre 2001 Causa C 109/00 ed altre) ed è stato sottolineato, dall'ultima delle decisioni citate, che un trattamento sfavorevole che colpisca una lavoratrice in ragione del suo stato di gravidanza c/o del suo status di madre costituisce di per sé una discriminazione diretta per ragioni di sesso, indipendentemente dall'esistenza di un termine di comparazione, ovvero di un lavoratore favorito.

Vanno, altresì, richiamate le previsioni della Direttiva 2006/54 – che descrive il trattamento sfavorevole collegato alla gravidanza o al congedo per maternità come specifiche manifestazione di discriminazione diretta – ed, in particolare, i “considerando” n. 23, 24 e 25, nei quali viene dato atto che la Corte di Giustizia ha costantemente riconosciuto la illegittimità di tali trattamenti sfavorevoli affermando, per contro, la conformità al principio della parità di trattamento di tutte le misure adottate ai fini della protezione della condizione biologica della donna durante la maternità, nonché della introduzione di misure di protezione della maternità come strumento per garantire una sostanziale parità.

Nel "considerando" n. 25, in particolare, viene qualificata come discriminazione sia il trattamento sfavorevole riservato alla donna lavoratrice in gravidanza o in congedo per maternità, sia il deterioramento delle condizioni di lavoro per avere fruito del congedo per maternità come il mancato riconoscimento di eventuali miglioramenti delle condizioni lavorative cui avrebbe avuto diritto se non si fosse assentata per maternità.

Tanto premesso, va evidenziato, restando irrilevante ogni indagine sui profili di intenzionalità e colpevolezza delle condotte e degli atti posti in essere dal consorzio convenuto perché, nel vigente quadro normativo, l'illecito discriminatorio assume una valenza oggettiva incentrata sull'effetto pregiudizievole e non sulla intenzionalità della condotta, che era onere della parte resistente dimostrare che il trattamento riservato alla ricorrente, al suo rientro dalla maternità, era giustificato da oggettive ragioni tecniche, organizzative e produttive. Nel caso di specie, il convenuto consorzio non solo non ha allegato e comprovato l'esistenza di una qualsivoglia ragione oggettiva che potesse giustificare l'assegnazione della _____ a mansioni deteriori e in diversa e pregiudizievole collocazione ambientale, ma è, altresì, emerso che la condotta datoriale è stata l'espressione di precise scelte organizzative volte, ad un tempo, a favorire le due impiegate neo assunte, _____ e _____ che potevano offrire una maggiore disponibilità di tempi di lavoro ad un costo inferiore, e, dall'altro, a discriminare la _____ e la ricorrente al fine di ottenere le dimissioni, il trasferimento in altra sede (come avvenuto per la _____) o una riduzione dell'orario di lavoro (come proposto alla _____).

Del resto, proprio in relazione a quanto si discute nella presente controversia ed a testimonianza della diffusione di pratiche discriminatorie poste in essere in essere nei confronti delle lavoratrici madri, soccorre il rapporto annuale ISTAT del 2010, nel quale si legge: *"sono circa 800 mila (quasi il nove per cento delle madri che lavorano o hanno lavorato in passato) le donne che, nel corso della loro vita, sono state licenziate o messe in condizione di lasciare il lavoro perché in gravidanza, e solamente quattro su dieci hanno poi ripreso il percorso lavorativo"* (v. memoria difensiva finale di parte ricorrente, pag. 11).

La prova statistica corrobora e suggella le risultanze degli altri strumenti istruttori raccolti nel corso del giudizio dai quali sono emersi elementi oggettivi convergenti nel senso di far ritenere esistente, nella specie, una condotta discriminatoria in danno della ricorrente; ed, in particolare, l'ingiustificata modificazione della posizione professionale e ambientale della _____ al rientro dal periodo di assenza per maternità; la formulazione di una proposta di riduzione dell'orario di lavoro, accompagnata dall'offerta di un trasferimento in altra sede, distante circa 60 km dall'attuale luogo di lavoro, quale condizione per la assegnazione a mansioni professionalmente più qualificanti; l'evidente preferenza accordata alle due lavoratrici _____ - assunte per sostituire le assistenti in maternità - _____ e _____.

Che trova ragionevole spiegazione soltanto nel minor costo economico e della maggiore disponibilità di tempo delle dipendenti con anzianità di servizio, notevolmente inferiore quanto meno rispetto all'attuale ricorrente; una certa insofferenza nei confronti della _____ - ma prima del trasferimento a Modena _____ anche nei confronti della _____ manifestata sia con il pagamento ritardato della retribuzione per qualche mese sia nel trattamento complessivamente riservato alla dipendente nel corso del rapporto.

Vi sarebbero, inoltre, altri episodi minori, denunciati dalla lavoratrice e non pienamente comprovati dalle sommarie informazioni, i quali sarebbero espressione di comportamenti vessatori ed ostili e, sui quali, dovrà eventualmente compiere un'indagine più accurata il giudice chiamato a pronunciarsi sul merito in caso di opposizione al presente decreto.

In conclusione va dichiarata la natura discriminatoria in danno di nei suoi
dei comportamenti posti in essere dal confronti
confronti al rientro dall'assenza per maternità e nel periodo di fruizione dei permessi per allattamento, consistiti nella dequalificazione professionale attuata dall'aprile 2010; nel pagamento delle retribuzioni in costante ritardo sino al gennaio 2011; nell'aver proposto la riduzione dell'orario di lavoro con il mantenimento in mansioni dequalificanti o, in alternativa, il trasferimento ad altra sede di lavoro per la conservazione del ruolo professionale.

Deve ordinarsi al la cessazione
la cessazione dei suddetti comportamenti illegittimi e discriminatori in danno della ricorrente e di restituire la medesima alle mansioni, al ruolo ed alla posizione professionale ricoperta precedentemente alla sua assenza per maternità presso l'Ufficio di Bologna o, in alternativa, a mansioni effettivamente corrispondenti a quelle già svolte, che consentano comunque all'interessata di esprimere la professionalità acquisita.

4. La ricorrente ha, infine, chiesto anche il risarcimento del danno non patrimoniale come previsto dall'art. 38 del Codice della Pari Opportunità.

Anche tale domanda è fondata.

Si premette che, secondo la più recente giurisprudenza di legittimità (v. Cass. S.U. n. 26972/08), il danno non patrimoniale è risarcibile nei soli casi "previsti dalla legge", e cioè, secondo un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c.:

1. quando il fatto illecito sia astrattamente configurabile come reato; in tal caso la vittima avrà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione di qualsiasi interesse della persona tutelato dall'ordinamento, ancorchè privo di rilevanza costituzionale;

2. quando ricorra una delle fattispecie in cui la legge espressamente consente il ristoro del danno non patrimoniale anche il di fuori di una ipotesi di reato (ad es., nel caso di illecito trattamento dei dati personali o di violazione delle norme che vietano la discriminazione razziale); in tal caso la vittima avrà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione dei soli interessi della persona che il legislatore ha inteso tutelare attraverso la norma attributiva del diritto al risarcimento (quali, rispettivamente, quello alla riservatezza od a non subire discriminazioni);

3. quando il fatto illecito abbia violato in modo grave diritti inviolabili della persona, come tali oggetto di tutela costituzionale; in tal caso la vittima avrà diritto al risarcimento del danno non patrimoniale scaturente dalla lesione di tali interessi, che, al contrario delle prime due ipotesi, non sono individuati "ex ante" dalla legge, ma dovranno essere selezionati caso per caso dal giudice.

Ritiene il giudicante che, in tema di repressione di condotte discriminatorie, non sussista un rigoroso automatismo tra l'inibitoria del comportamento discriminatorio e la condanna al risarcimento del danno, posto che, anche in questa fattispecie, il giudice, chiamato alla liquidazione del danno non patrimoniale in misura non meramente simbolica, non possa sottrarsi al puntuale accertamento della sussistenza di tutti gli elementi essenziali dell'illecito produttivo di un danno risarcibile al fine di non accordare una tutela risarcitoria di tipo punitivo, allo stato non ancora ammessa

nel nostro ordinamento. In altri termini, la previsione normativa, che legittima la domanda di risarcimento del danno non patrimoniale, deve essere comunque collegata ai principi generali applicabili in materia di danno, con la conseguenza che la condanna al risarcimento del danno non patrimoniale non può essere pronunciata in modo astratto ma va strettamente ancorata alla situazione concreta così come accertata in corso di causa. Infatti, nella quantificazione del danno non patrimoniale, è necessario procedere secondo un criterio equitativo, avendo contezza della gravità del danno e del pregiudizio arrecato alla vittima, dell'intensità dell'elemento psicologico alla base del comportamento dell'autore della discriminazione, nonché del settore o contesto nel quale si è verificato il fatto.

Nel caso in esame, sembrano sussistere tutti gli elementi che possono legittimare una liquidazione del danno non patrimoniale in termini non meramente simbolici.

La lavoratrice, infatti, ha subito un demansionamento, che si è tradotto sia in un danno alla professionalità acquisita sia alla sua immagine all'interno dell'ufficio bolognese del consorzio, essendo alla fine costretta ad eseguire alcune disposizioni impartite dalla collega che, con anzianità di servizio inferiore alla sua, l'aveva sostituita nelle mansioni e che era stata formata proprio da lei (v. dep.); dall'istruttoria è, poi, emersa una grave situazione di sofferenza psicologica della ben descritta dalla , dall' e dalla poi sfociata in una lunga assenza per malattia, che dimostra l'esistenza di un significativo turbamento che potrebbe anche sfociare in un danno biologico permanente; nonché l'esistenza di un clima generalizzato di ostilità e di insofferenza verso la lavoratrice rientrata dalla maternità e (ormai eccedente nell'ufficio di Bologna).

Considerato, poi, che l'attuale situazione si è protratta per oltre un anno, dall'aprile 2010 ad oggi, si stima equo liquidare il risarcimento del danno non patrimoniale avendo come parametro di riferimento la retribuzione mensile di circa € 1.500,00, così determinandolo in complessivi € 22.500,00, oltre interessi dalla data del presente decreto al saldo.

Pertanto, il viene condannato a corrispondere a a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, la somma di € 22.500,00, oltre interessi dalla data del presente decreto al saldo.

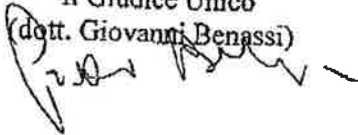
Le spese, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza e sono poste a carico del soccombente

P.Q.M.

Dichiara la natura discriminatoria in danno di dei comportamenti posti in essere dal nei suoi confronti al rientro dall'assenza per maternità e nel periodo di fruizione dei permessi per allattamento, consistiti nella dequalificazione professionale attuata dall'aprile 2010; nel pagamento delle retribuzioni in costante ritardo sino al gennaio 2011; nell'aver proposto la riduzione dell'orario di lavoro con il mantenimento in mansioni dequalificanti o, in alternativa, il trasferimento ad altra sede di lavoro per la conservazione del ruolo professionale; ordina al la cessazione dei suddetti comportamenti illegittimi e discriminatori in danno della ricorrente e di restituire la medesima alle mansioni, al ruolo ed alla posizione professionale ricoperta precedentemente alla sua assenza per maternità presso l'Ufficio di Bologna o, in alternativa, a mansioni effettivamente corrispondenti a quelle già svolte, che consentano comunque all'interessata di esprimere la professionalità acquisita: condanna il a corrispondere a a

titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, la somma di € 22.500,00, oltre interessi dalla data del presente decreto al saldo; condanna il
 al rimborso delle spese del grado, che liquida in complessivi € 3.500,00, di cui € 1.000,00 per diritti ed € 2.500,00 per onorari, oltre agli accessori di legge e alle spese generali; si comunichi.
 Bologna il 18 luglio 2011

Il Giudice Unico
 (dott. Giovanni Benassi)



Tribunale di Bologna

depositato in Cancelleria

Oggi 18 LUG. 2011



~~Il Direttore Amministrativo~~
 Il Direttore Amministrativo
 Dott.ssa Maria Antonietta Castriotta

