

Sentenza

Con ricorso ex art. 28 della L. n. 150 del 2011 depositato nella cancelleria di questo Tribunale il 27 maggio 2022, l'associazione ricorrente ha dato atto di perseguire statutariamente una finalità di tutela avverso ogni forma di discriminazione e ha proposto un'azione di discriminazione collettiva in sede di accesso al lavoro per età, genere, status e cura familiare, avente ad oggetto l'accertamento del carattere discriminatorio delle dichiarazioni dell'amministratrice delegata della società convenuta, pronunciate nel corso di un incontro avvenuto il 4 maggio 2022, durante il quale la legale rappresentante della società ha dichiarato di preferire uomini, nella assegnazione delle posizioni aziendali "importanti", oppure donne sopra i 40 anni, perché se dovevano fare figli li hanno già fatti e se dovevano sposarsi hanno già realizzato tale progetto e possibilmente sono anche separate e libere da impegni onde potersi dedicare h24 al lavoro in azienda.

L'associazione ha formulato le seguenti conclusioni:

"- Accertare e dichiarare il carattere oggettivamente discriminatorio per i motivi di cui al ricorso delle affermazioni con le quali l'amministratrice della società B.B. s.p.a. ha pubblicamente dichiarato, senza essere smentita dalla società convenuta, di "puntare" per ricoprire le posizioni "importanti" della società su uomini o donne solo sopra i quaranta anni nonché delle frasi a giustificazione "se dovevano sposarsi, si sono già sposate, se dovevano far figli, li hanno già fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello e quindi diciamo che io le prendo che hanno fatto tutti i quattro giri di boa, quindi sono lì belle tranquille con me a mio fianco e lavorano h24, questo è importante (..)" e comunque delle dichiarazioni esternate durante l'evento "Donne e moda" del 4 maggio 2022, descritto nel ricorso.

e per l'effetto

- Condannare B.B. s.p.a. al risarcimento del danno nella misura adeguata, sufficiente e dissuasiva ritenuta di giustizia anche in via equitativa a favore dell'associazione ricorrente.

- Ordinare alla società convenuta la pubblicazione a proprie spese dell'emanando provvedimento su almeno cinque quotidiani nazionali che si indicano sin d'ora in "(omissis)", "(omissis)", "(omissis)", "(omissis)" e "(omissis)" con il formato piena pagina o altro di giustizia e, in ogni caso, la sua pubblicazione per un periodo ritenuto congruo sulla pagina del sito della società (omissis) e nell'intranet aziendale nella parte relativa alla selezione del personale.

- Ordinare a B.B. s.p.a. di adottare un piano di rimozione delle discriminazioni per età e per genere e per i fattori indicati nel ricorso imponendo in ogni caso di predisporre ed organizzare a sue spese, sentita l'associazione ricorrente, un adeguato progetto formativo con la presenza di esperti della materia, esteso al personale e agli organi direttivi della società teso a promuovere una conoscenza dei valori di uguaglianza e contrasto alle politiche discriminatorie e comunque promuovere un consapevole abbandono dei pregiudizi di età, genere, carichi e impegni familiari nelle fasi di selezione del personale per le posizioni di vertice o "importanti" palesati dalle dichiarazioni dell'amministratrice della società.

- Condannare la società convenuta al pagamento di una adeguata somma ex art. 614 bis c.p.c. in favore dell'associazione ricorrente per ogni giorno di ritardo nell'attuazione degli emanandi provvedimenti.

- Disporre in ogni caso ogni opportuno provvedimento al fine di rimuovere gli effetti della dichiarata condotta discriminatoria."

La società resistente si è costituita in giudizio e ha eccepito, in via preliminare, l' inammissibilità de ricorso per carenza di legittimazione processuale e sostanziale ad agire e, nel merito, l' infondatezza della domanda di cui ha chiesto il rigetto, anche considerate le dichiarazioni stampa del 9 maggio a chiarimento e precisazione di quanto detto all'evento del 4 maggio e la lettera del 6 giugno invita all'associazione ricorrente.

È stata tentata la conciliazione della causa senza esito positivo e, dopo la discussione delle parti, la causa è stata decisa con separato dispositivo.

Il ricorso è fondato. Legittimazione ad agire

Il D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, all'art. 5 ("Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"), come modificato dal D.L. n. 59 del 2008, convertito nella L. n. 101 del 2008, nonché dalla L. n. 238 del 2021, afferma espressamente, al comma 1, che "le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso (...) sono legittimate ad agire ai sensi dell'art. 4, in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio".

Il comma 2 aggiunge che " i soggetti di cui al comma 1 sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto ed immediato le persone lese dalla discriminazione".

Risulta pertanto evidente che lo stesso legislatore, con le disposizioni citate, ha inteso attribuire la legittimazione ad processum alle associazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, non solo quando le stesse agiscano a tutela di discriminazioni perpetrate a danno di soggetti individuabili, ma anche in presenza di discriminazioni collettive.

In particolare, con il citato art. 5, comma 2, il legislatore ha riconosciuto all'associazione la rappresentanza ex lege per conto di una collettività indeterminata, a condizione che venga operato positivamente un duplice accertamento, relativo: a) all' impossibilità di individuare il soggetto o i soggetti singolarmente discriminati; b) alla rappresentatività dell'associazione rispetto all' interesse collettivo in questione.

Il requisito sub a) postula che la discriminazione, in quanto compiuta in violazione della parità di trattamento sul lavoro, abbia colpito una categoria indeterminata di soggetti, rientrante nel disposto dell'art. 2 del D.lgs. n. 216 del 2003.

Il requisito sub b) va verificato sulla base dell'esame dello statuto associativo, il quale dovrà univocamente contemplare la tutela dell' interesse collettivo assunto a scopo dell'ente, che di esso si ponga quale esponenziale: deve, dunque, trattarsi di un interesse proprio dell'associazione, posto in connessione immediata con il fine statutario, cosicché la produzione degli effetti del comportamento controverso si risolva in una lesione diretta dello scopo istituzionale dell'ente, il quale contempra e persegue un fine ed un interesse assunti nello statuto a ragione stessa della sua esistenza e azione.

Nel caso di specie in esame, si ritiene sussistente la legittimazione ad agire dell'associazione ricorrente considerato che la stessa persegue statutariamente, a livello nazionale, l'obiettivo di contrastare ogni forma di discriminazione in ogni aggregazione sociale e di lavoro.

L'associazione N.L.D., di seguito A., è una associazione con sede legale in B. A., il cui statuto prevede espressamente che: "L'Associazione N.L.D. (A.) è una associazione che nel rispetto delle regole democratiche persegue senza scopo di lucro e conformemente alle regole statutarie su tutto il territorio nazionale la promozione dell'uguaglianza delle persone e dei cittadini nella società, nei luoghi di aggregazione e di lavoro, al fine di conseguire una universale uguaglianza sostanziale in conformità ai valori costituzionali, delle Carte Sociali e delle Convenzioni internazionali, eliminando ogni forma di discriminazione basata su opinioni personali, genere, orientamento sessuale, razza, condizione fisica, orientamenti politici, adesioni sindacali, religiose, filosofiche, provenienza, età, nazionalità, provenienza etnica, geografica o condizioni sociali. Persegue ogni forma di legittima tutela dei cittadini e delle persone sia singolarmente che come gruppo omogeneo, indipendentemente dal loro status, dalla loro condizione personale pensiero, religione, adesione a gruppi organizzati di lavoratori, partiti politici, di filosofie e religioni o provenienza geografica e in genere per i fattori a rischio di discriminazione. Rientrano tra le finalità dell'associazione: a) Promuovere su tutto il territorio nazionale e nelle sedi internazionali le opportune iniziative, azioni, interventi, segnalazioni, denunce, atti di promovimento di qualunque tipo e quanto altro necessario per il miglioramento delle condizioni di vita dei soggetti caratterizzati da fattori a rischio discriminazione. b) Sviluppare forme di aggregazione e adeguate iniziative per eliminare gli effetti della discriminazione o prevenire il loro reiterarsi. c) Promuovere qualunque forma di sostegno senza prevedere forme di corrispettivo a favore dei soggetti caratterizzati da rischi di discriminazione. d) Avviare iniziative di carattere politico - culturale a favore delle politiche antidiscriminatorie. e) Attivarsi per reprimere ogni forma di discriminazione, hate speech o molestie di qualunque altro tipo. f) Instaurare azioni collettive, anche ex D.lgs. 20 dicembre 2009, n. 198, o individuali ovvero intervenire in esse in presenza di discriminazioni anche indirette. g) Promuovere, intervenire o avviare azioni a livello, nazionale o internazionale, per la repressione di ogni forma di

discriminazione, collettiva o individuale, che avvengano nei media, nella comunità, nei luoghi di aggregazione in genere, nei gruppi sociali, compresa la famiglia, anche sul web o tramite piattaforme digitali o altri supporti compresi i cd. social, nei luoghi di lavoro, attivando ogni democratica iniziativa di lotta anche in sede giudiziaria, anche ex D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 e ex art. 44 D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 o norme equiparabili e successive, nei limiti della compatibilità finanziaria. h) Costituirsi parte civile in giudizi nei quali sia rilevante un fattore discriminatorio. i) Garantire nei limiti della compatibilità finanziaria forme di assistenza gratuita ai soggetti discriminati. j) Diffondere la cultura dell'uguaglianza e del ripudio di ogni forma di violenza e discriminazione organizzando incontri seminari, assemblee, iniziative pubbliche di ogni genere anche intervenendo in pubbliche istituzioni. k) Aderire a enti od organismi nazionali o internazionali tramite patti associativi o federativi od aggregazioni che perseguano analoghe iniziative" (doc. n. 1 fasc. ricorrente).

L'associazione ricorrente, che ha sedi in diverse città quali Roma, Napoli, L'Aquila e Busto Arsizio ed è impegnata nella repressione di ogni forma di discriminazione e ha esposto di avere promosso la prima azione di classe in materia di discriminazione per genere pendente innanzi al Tribunale di Roma (doc. n. 2 fasc. ricorrente), è rappresentativa degli interessi di "uguaglianza delle persone e dei cittadini nella società, nei luoghi di aggregazione e di lavoro" che ha ritenuto lesi dalle dichiarazioni pubbliche rese dalla legale rappresentante della società resistente.

Dichiarazioni pubbliche dell'amministratrice della società B.B. s.p.a. del 4 maggio 2022 Il 4 maggio 2022 si è svolto a Milano, organizzato dalla società di consulenza P.C. e dal quotidiano "(omissis)", un evento mediatico dal titolo "donne e moda" nel quale partecipavano il Ministro per la famiglia e le pari opportunità, oltre ad altre personalità della politica e importanti esponenti dell'industria e dell'imprenditoria dell'alta moda, del giornalismo e dell'amministrazione (doc. n. 6 bis fasc. ricorrente). Oltre al Ministro della famiglia e delle pari opportunità, erano previsti interventi della vice Ministra della cultura, del presidente della camera nazionale della moda italiana, dell'amministratore delegato di H.I., del vice presidente del gruppo D., del vice presidente dell'azienda S.F., della stilista E.F., legale rappresentante della società resistente, della direttrice centrale dell'ISTAT, della curatrice del settore moda de "Il Foglio", unitamente al vice direttore della testata.

L'evento, dedicato al ruolo della donna nel mondo della moda, era trasmesso in diretta streaming su note piattaforme: "you tube", "facebook", "twitter", "linkedin" e "instagram" dove ha ricevuto oltre 498.000 visualizzazioni (doc. 6 ter fasc. ricorrente).

Nel corso di tale incontro, durante il suo intervento programmato, l'amministratrice della società resistente, E.F., ha affermato di non impiegare nella sua azienda nelle posizioni "importanti" persone di genere femminile di età inferiore agli "anta" in quanto, se fa un investimento, non intende fare a meno delle risorse per due anni, con chiara allusione alla maternità e ai carichi di famiglia. Ha, inoltre, dichiarato di aver puntato, nella scelta dei manager o dei lavoratori assegnati alle posizioni "importanti", su uomini o donne sopra i 40 anni in quanto "se dovevano sposarsi, si sono già sposate, se dovevano far figli, li hanno già fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello e quindi diciamo che io le prendo che hanno fatto tutti i quattro giri di boa, quindi sono lì belle tranquille con me a mio fianco e lavorano h24, questo è importante (..)".

In particolare, nel corso dell'intervento la sig.ra E.F. ha dichiarato: "adesso io parlo dalla parte dell'imprenditore, quando metti una donna in una carica importante, se è molto importante, poi non ti puoi permettere di non vederla arrivare per due anni perché quella posizione è scoperta. E un imprenditore investe, tempo, energia e denaro e se ti viene a mancare è un problema, e, quindi, anche io da imprenditore responsabile della mia azienda spesso ho puntato su uomini perché ..." interruzione della moderatrice che domanda: "perché una donna non veniva, non viene aiutata, ... tu però come hai fatto? perché tu hai allevato due figli?" e prosecuzione della sig.ra F.: "Be intanto va fatta una premessa, io oggi le donne le ho messe ma sono "anta", perché questo va detto, cioè comunque, ancora ragazze ma ... diciamo che il dovere ..." nuova interruzione della moderatrice: "diciamo ragazze cresciute ... hai dovuto sopperire ad una mancanza di nidi e di tutto quello che ci siamo detti prendendo le ragazze mature" e prosecuzione della Sig.ra F.: "se dovevano sposarsi, si sono già sposate, se dovevano far figli, li hanno già fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello e quindi diciamo che io le prendo che hanno fatto tutti i quattro giri di boa, quindi sono lì belle tranquille con me a mio fianco e lavorano h24, questo è importante ..." (doc. n. 6 quater fasc. ricorrente).

Le dichiarazioni pubbliche hanno determinato una ampia eco nella stampa e prese di posizione da parte del sindacato, del Ministro del lavoro e della Ministra per la famiglia e delle pari opportunità (doc. n. 7 fasc. ricorrente).

La società resistente è una nota azienda che opera nel settore della moda e nella commercializzazione di prodotti di abbigliamento amministrata dalla stilista E.F. che è, altresì, proprietaria di un significativo pacchetto di azioni. La società

ha un capitale sociale di 2.000.000 di euro e occupa oltre 270 dipendenti (doc. n. 3 fasc. ricorrente). La società, amministrata dalla Sig.ra E.F., è una azienda nota a livello mondiale ed è presente nei principali mercati internazionali dell'alta moda con l'omonimo marchio (doc. n. 4 fasc. ricorrente). L'amministratrice della società, nonché stilista dell'azienda, è un noto personaggio del mercato della moda e del pret a porter (doc. n. 5 fasc. ricorrente). Come documentato da parte ricorrente, il profilo dell'amministratore della società, Sig.ra E.F., è uno tra i più seguiti a livello internazionale in quanto è caratterizzato da 2.899.711 di followers su instagram dove si colloca tra i primi 100 profili più seguiti in Italia e 8.623 fans nell'applicazione tiktok (doc. n. 6 fasc. ricorrente).

Discriminazione collettiva derivante dalle dichiarazioni pubbliche dell'amministratrice della società Le affermazioni con le quali l'amministratrice della società resistente B.B. s.p.a. ha pubblicamente dichiarato, durante l'evento "Donne e moda" del 4 maggio 2022, di "puntare" per ricoprire le posizioni "importanti" della società su uomini o, altrimenti, su donne solo sopra i quaranta anni, nonché delle frasi a giustificazione "se dovevano sposarsi, si sono già sposate, se dovevano far figli, li hanno già fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello e quindi diciamo che io le prendo che hanno fatto tutti i quattro giri di boa, quindi sono lì belle tranquille con me a mio fianco e lavorano h24, questo è importante" rivestono carattere discriminatorio per età, genere, status e carichi familiari.

Le affermazioni della legale rappresentante della società resistente, che apertamente dichiara in qualità di "imprenditore responsabile" di perseguire una politica di assegnazione nei posti manageriali e "importanti" che privilegia gli uomini, limitando tali ruoli esclusivamente a donne oltre i quaranta anni perché libere da impegni familiari (meglio se separate) e, comunque, in condizione di essere in azienda "(..) li belle tranquille con me a mio fianco" per lavorare "h24," costituiscono una grave forma di discriminazione in violazione dei valori fondamentali della Costituzione, in cui il lavoro anche imprenditoriale impone in rispetto dei principi di uguaglianza (art. 3 Cost.) e di solidarietà (art. 2 Cost.) che non tollerano distinzioni di genere (art. 37 Cost.) o pregiudizi di sorta, vincolando l'iniziativa privata al rispetto dell'utilità sociale (art. 41 Cost.) che ricomprende quei valori fondanti della Costituzione misconosciuti dalle affermazioni sopra riportate.

La divisione per fasce di età viola proprio il principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost. e mina l'art. 2 Cost. di tutela dell'individuo nelle sue manifestazioni sociali, perché impedisce la realizzazione umana nel lavoro a chi ancora può avere figli. Pur garantendo l'art. 21 Cost. la libertà di manifestare il proprio pensiero con qualsiasi mezzo di diffusione, tale libertà non ha natura di diritto assoluto e, pertanto, non può spingersi sino a violare altri principi costituzionalmente tutelati, quali, nella specie, gli artt. 2,3,4,35 e 37 Cost. che tutelano la parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro e la realizzazione di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale.

Il comportamento descritto costituisce, infatti, una forma di discriminazione indiretta multifattoriale e intersezionale lesiva, sia per il contesto nel quale è stato posto in essere, sia in quanto idoneo oggettivamente, per l'estrema diffusione, a dissuadere le lavoratrici dall'accedere o presentare candidature per le posizioni di vertice della società. La oggettiva discriminazione per età si sovrappone ad altri fattori di pregiudizio quali quelli per genere, impegni familiari e status, in manifesta violazione del D.lgs. n. 216 del 2003, delle previsioni del codice delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Affermare che la donna per età o per i suoi carichi di famiglia o status non possa rivestire un ruolo apicale o "importante" costituisce una forma oggettiva di discriminazione multifattoriale o intersezionale frutto di un pregiudizio che lede i minimali principi di dignità sociale e palesa un atteggiamento oggettivo di penalizzazione multipla di fattori protetti nella "fase di selezione". L'età non può costituire, salvo ragioni essenziali - insussistenti nel caso dei manager e per le posizioni "importanti" di una azienda di moda - un fattore ostativo in sede di assunzione o di "avanzamenti di carriera" (art. 3, lett. a e b, del D.lgs. n. 216 del 2003). L'età poi assume nel pensiero dell'amministratore un valore correlato al genere e alle esigenze di cura e progettualità di vita dando luogo ad una sovrapposizione che genera l'intersezionalità della lesione, ossia una discriminazione determinata dalla combinazione di più distinti fattori che concorrono a determinare la lesione da pregiudizio.

Il Codice delle pari opportunità di cui al D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, pone a sua volta un divieto generalizzato di discriminazione in sede di accesso al lavoro e all'art. 25 tipizza come forma di discriminazione "qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, 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".

La condizione della donna, relegata a ruoli aziendali subalterni fino agli "anta", palesa un pregiudizio anagrafico che penalizza irragionevolmente la lavoratrice e risulta inaccettabile in una società moderna che valorizza il lavoro femminile. Analoghi rilievi intersezionali devono essere formulati con riferimento alle allusioni allo status o agli impegni familiari che nella visione della amministratrice della società convenuta non penalizzano gli uomini.

Tali esternazioni pubbliche, del tutto corrispondenti a ciò che viene attuato nelle politiche occupazionali della società resistente - i cui dirigenti rispondono esattamente allo schema delineato dalle dichiarazioni della sig.ra F., risultando dall'organico prodotto dalla società due dirigenti donne assunte all'età di 48 e 57 anni, senza carichi familiari, e tre responsabili donne quadri 1 S assunte all'età di 50 e 53 anni, con un figlio a carico (doc. n. 4 fasc. resistente) - costituiscono di per sé una discriminazione che incide sull'accesso e sullo sviluppo di carriera (cfr. Tribunale Bergamo, 6 agosto 2014 n. 791, Corte Appello Brescia 11 dicembre 2014, Cassazione, 15 dicembre 2020 n. 28646 a seguito della decisione della Corte di Giustizia, 23 aprile 2020 C 507-18). Sul punto, va richiamato il paragrafo 40 della decisione della Corte di Giustizia UE 23 aprile 2020 C 507/18 per la quale "la Corte ha dunque già statuito che la direttiva 2000/78 è idonea ad applicarsi in situazioni che concernono, in materia di occupazione e di lavoro, delle dichiarazioni relative alle "condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro (...), comprese (...) le condizioni di assunzione", ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della citata direttiva. In particolare, la Corte ha dichiarato che sono idonee a rientrare in tale nozione delle dichiarazioni pubbliche relative ad una determinata politica di assunzioni, effettuate malgrado che il sistema di assunzioni in questione non si fondi su un'offerta pubblica o su una trattativa diretta a seguito di una procedura di selezione che presupponga la presentazione di candidature nonché una preselezione di queste ultime in funzione dell'interesse che esse presentano per il datore di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 25 aprile 2013, A.A., C-81/12, EU:C:2013:275, punti 44 e 45)". Nel successivo par. 41 la Corte ha inoltre precisato "che il fatto che il datore di lavoro non abbia chiaramente preso le distanze dalle dichiarazioni in questione, così come la percezione del pubblico o degli ambienti interessati, costituiscono elementi pertinenti di cui il giudice adito può tener conto nell'ambito di una valutazione globale dei fatti (v., in tal senso, sentenza del 25 aprile 2013, A.A., C-81/12, EU:C:2013:275, punti da 47a a 51).

Nel caso di specie, anche dalle dichiarazioni stampa del 9 maggio, a chiarimento e precisazione di quanto detto all'evento del 4 maggio - che si riportano: "E' purtroppo un dato di fatto - come dimostrano i numeri di Camera della Moda e Confindustria - ... quanto ancora sia disseminata di ostacoli l'ascesa professionale delle donne verso ruoli apicali, anche nel settore della moda. Riconosco di essermi espressa in modo inappropriato, ma i fatti parlano chiaro: nella mia azienda su 300 dipendenti, l'80% sono donne, di cui la maggioranza è under 40 e le donne manager sono il doppio degli uomini" (ad oggi, invece, sono la totalità delle figure dirigenziali presenti, n.d.r.) ... "ma lavorare nel mondo della moda richiede disponibilità, reperibilità, ritmi serrati, dedizione e spesso tutto ciò coincide con grandi rinunce riguardo alla propria sfera privata ... Sacrifici che non tutte le donne possono affrontare, anche per l'impossibilità per molte di loro, pur volendo, di rientrare al lavoro dopo la maternità, per mancanza di supporti famigliari e sociali che impedisce loro di proseguire con successo il proprio percorso professionale ... riguardo all'età delle dirigenti, solitamente si arriva a un ruolo dirigenziale ... dopo anni di esperienza sul campo e spesso coincide con gli "anta", ma questo vale anche per gli uomini. Invertire la rotta si può e si deve!" (doc. n. 1 fasc. resistente) - non emerge la chiara presa di distanza dalle dichiarazioni rese all'evento mediatico precedente, non essendo riferite specificamente alla negazione del concetto espresso di "puntare", per ricoprire le posizioni "importanti" della società, su uomini o, altrimenti, su donne solo sopra i quaranta anni, anche considerata la realtà aziendale i cui vertici contemplanò, nonostante l'occupazione prevalentemente femminile, dirigenti donne assunte all'età di 48 e 57 anni, senza carichi familiari, quadri 1 S assunte all'età di 50 e 53 anni, con un figlio a carico, come sopra indicato (doc. n. 4 fasc. resistente), così da non smentire le dichiarazioni rese il 4 maggio.

Le dichiarazioni discriminatorie del legale rappresentante costituiscono, pertanto, una condotta oggettivamente suscettibile di determinare, nel contesto nel quale sono state profferite e nella oggettiva percezione da parte del pubblico, una forma di discriminazione indiretta (cfr. anche Cassazione Sez. Un. 21 luglio 2021 n. 2019).

Inoltre, la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha ribadito che le esternazioni di un soggetto idoneo per la sua posizione a incidere nei processi decisionali di una azienda sono idonee a determinare una discriminazione " in considerazione del pregiudizio, anche solo potenziale, che una categoria di soggetti potrebbe subire in termini di svantaggio o di maggiore difficoltà, rispetto ad altri non facenti parte di quella categoria, nel reperire un bene della vita, quale l'occupazione" (cfr. Cass., 15 dicembre 2020, n. 28646).

Il comportamento descritto è pertanto idoneo a determinare una oggettiva potenziale disincentivazione sanzionata dall'ordinamento in quanto tale.

Misure idonee alla rimozione delle discriminazioni

La condotta della società resistente B.B. s.p.a. che non si è pubblicamente dissociata, né ha adottato efficaci misure di contrasto alle dichiarazioni del proprio legale rappresentante, impongono l'adozione di adeguate misure dotate di efficacia dissuasiva e deterrente.

Il diritto antidiscriminatorio di matrice eurounitaria prevede l'applicazione di una condanna al risarcimento del danno non patrimoniale che deve rivestire i caratteri di adeguatezza, proporzionalità e dissuasività (cfr. Corte Giustizia Associația Accept C-81/12 e F. C 54/07). Ai fini della misura risarcitoria al punto 26 la sentenza della Corte di Giustizia, Camacho, 17 dicembre 2015 C-407/14 precisa: "Ai sensi del menzionato articolo 18, gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito, poiché questo indennizzo non può avere un massimale stabilito a priori, fatto salvo il caso costituito dal rifiuto di prendere in considerazione una domanda di lavoro."

Nel caso di specie, trattandosi di discriminazione collettiva, in assenza di individuazione diretta e immediata di persone lese dalla discriminazione e nell'impossibilità di determinazione del danno subito, si ritiene di indicare, in via equitativa e simbolica, una somma risarcitoria di Euro 5.000,00 da corrispondersi all'associazione ricorrente da parte della società resistente, oltre interessi legali dalla data della decisione all'effettivo pagamento.

Inoltre, ai sensi dell'art. 28, comma 5, del D.lgs. n. 150 del 2011, la società resistente è tenuta ad adottare un adeguato piano di rimozione delle discriminazioni collettive indirette e, a tal fine, va ordinato alla stessa di promuovere, sentita l'associazione ricorrente, un consapevole abbandono dei pregiudizi di età, genere, carichi e impegni familiari nelle fasi di selezione del personale per le posizioni di vertice con adozione, entro 6 mesi, di un piano di formazione aziendale sulle politiche discriminatorie che preveda la realizzazione di corsi annuali, con l'intervento di esperti della materia, ai quali siano chiamati a partecipare, obbligatoriamente, tutti i dipendenti.

Va disposta, altresì, l'adozione di una astreinte ex art. 614 bis c.p.c., nella misura che si ritiene di indicare in euro 100,00 in favore dell'associazione ricorrente, per ogni giorno di ritardo nell'attuazione di tali provvedimenti.

Ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. n. 150 del 2011 la società resistente è tenuta alla pubblicazione, a proprie spese, del dispositivo della sentenza su un quotidiano nazionale a sua scelta tra "(omissis)", "(omissis)", "(omissis)", "(omissis)" e "(omissis)".

In applicazione del principio della soccombenza di cui all'art. 91 c.p.c., la società resistente è tenuta al rimborso delle spese di lite sostenute dall'associazione ricorrente che si liquidano in 3.500,00 euro per compensi, compresa la maggiorazione ai sensi dell'art. 4, comma 1-bis, del D.M. n. 55 del 2014, oltre spese generali, iva e cpa.

P.Q.M.

- dichiara il carattere discriminatorio delle affermazioni con le quali l'amministratrice della società resistente B.B. s.p.a. ha pubblicamente dichiarato, durante l'evento "Donne e moda" del 4 maggio 2022, di "puntare" per ricoprire le posizioni "importanti" della società su uomini o, altrimenti, su donne solo sopra i quaranta anni, nonché delle frasi a giustificazioni "se dovevano sposarsi, si sono già sposate, se dovevano far figli, li hanno già fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello e quindi diciamo che io le prendo che hanno fatto tutti i quattro giri di boa, quindi sono lì belle tranquille con me a mio fianco e lavorano h24, questo è importante" e, per l'effetto, condanna la società resistente a corrispondere all'associazione ricorrente, a titolo di risarcimento, una somma stabilita in via equitativa in 5.000,00 euro, oltre interessi legali, da oggi all'effettivo pagamento;

- condanna la società resistente alla pubblicazione, a proprie spese, entro 30 giorni, del dispositivo della sentenza su un quotidiano nazionale a sua scelta tra "(omissis)", "(omissis)", "(omissis)", "(omissis)" e "(omissis)";

- ordina alla società resistente B.B. s.p.a. di promuovere, sentita l'associazione ricorrente, un consapevole abbandono dei pregiudizi di età, genere, carichi e impegni familiari nelle fasi di selezione del personale per le posizioni di vertice con adozione, entro 6 mesi, di un piano di formazione aziendale sulle politiche discriminatorie che preveda la realizzazione di corsi annuali, con l'intervento di esperti, ai quali siano chiamati a partecipare, obbligatoriamente, tutti

i dipendenti e condanna la società resistente al pagamento di una somma di Euro 100,00, in favore dell'associazione ricorrente, per ogni giorno di ritardo nell'attuazione di tali provvedimenti;

- condanna la società resistente al rimborso delle spese di lite sostenute dall'associazione ricorrente che si liquidano in 3.500,00 euro per compensi, oltre spese generali, iva e cpa;

- fissa in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione.

Così deciso in Busto Arsizio, il 4 giugno 2024.