



**REPUBBLICA ITALIANA**

**In Nome del Popolo Italiano**

**LA CORTE D'APPELLO DI TRIESTE**

**- Collegio di Lavoro -**

composta dai Signori Magistrati

Dott. Mario Pellegrini	- Presidente	-
Dott. Lucio Benvegnu'	- Consigliere relatore	-
Dott. Giuliano Berardi	- Consigliere	-

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa in materia di lavoro iscritta al n. 92 del Ruolo 2019, promossa in questa sede di reclamo con ricorso depositato il 10/6/2019

**da**

[REDACTED], rappresentata e difesa dagli Avv. Alberto Guariso, Livia Neri e Mara Marzolla in forza di procura alle liti trasmessa per via telematica, unitamente all'atto di reclamo, come copia per immagine su supporto informatico di originale analogico

- reclamante -

**contro**

[REDACTED], rappresentato e difeso dagli Avv. Flaviano De Tina, Donata De Monte e Ilaria D'Agaro, per mandato a margine della memoria difensiva in sede di reclamo, trasmesso per via telematica, unitamente alla memoria stessa, come copia per immagine su supporto informatico di originale analogico

- reclamato -

**Oggetto della causa:** giudizio di reclamo contro la sentenza n.75/2019 del Tribunale di Udine - impugnazione di licenziamento.

Causa chiamata all'udienza di discussione del 5/11/2020 e decisa all'esito di tratta-



zione scritta ai sensi dell'art.221 del d.l. 34/2020.

### Conclusioni

Per la reclamante: voglia la Corte d'Appello di Trieste, in totale riforma della sentenza del Tribunale di Udine n. 75/2019 del 9/5/2019, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, NEL MERITO IN VIA PRINCIPALE 1) accertare e dichiarare nullo il licenziamento impugnato perché discriminatorio e conseguentemente 2) condannare il dottor [REDACTED] alla reintegra della ricorrente al posto di lavoro e a risarcirle il danno mediante corresponsione di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (nelle misura di € 632,80 o nella diversa misura ritenuta di giustizia) dal giorno del licenziamento all'effettiva reintegrazione (oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali maggiorati di interessi, rivalutazione sanzioni come per legge). IN SUBORDINE 3) accertare e dichiarare annullabile e/o inefficace e/o illegittimo il licenziamento intimato alla ricorrente con lettera del 1/3/2017 perché privo di giusta causa e giustificato motivo e conseguentemente 4) condannare ai sensi dell'art. 8 della legge 604/66 il dottor [REDACTED] al pagamento in favore della signora [REDACTED] della somma pari a 6 mensilità (o il numero ritenuto dovuto) dell'ultima retribuzione globale di fatto (nelle misura mensile di € 632,80 o nella diversa misura ritenuta di giustizia). In ogni caso con vittoria di spese e competenze di lite della fase sommaria e del presente giudizio e con restituzione delle spese legali già corrisposte al dottor [REDACTED] in forza del decreto opposto e con riserva d'azione per il danno patrimoniale e non patrimoniale subito dalla ricorrente nella vicenda de quo; con rimborso del contributo unificato. IN VIA ISTRUTTORIA - acquisirsi il fascicolo d'ufficio del procedimento sommario rubricato al RL 729/2017 (Tribunale di Udine) e del procedimento di opposizione rubricato al RL. 780/2018 (Tribunale di Udine), il fascicolo d'indagini aperto in Procura nei confronti del dottor [REDACTED] per il reato c.p. 572 RGNR 5174/2017 pm dott.ssa Loffredo e quello dei successivi procedimenti; - acquisirsi i fascicoli dell'INL di Udine aperti a seguito della denuncia della signora [REDACTED] contro il dottor [REDACTED] per le violazioni amministrative riscontrate



te nel rapporto di lavoro e le differenze retributive; - si chiede disporsi l'esibizione da parte delle principali associazioni sindacali di categoria di copia integrale del CCNL studi professionali; - si chiede disporsi l'esibizione della cartella sanitaria della signora [REDACTED] e del signor [REDACTED] per il periodo in cui sono stati pazienti del dottor [REDACTED]; - si chiede l'esibizione da parte della Asl di Cervignano del registro con i nominativi di chi effettivamente ritirava i pacchi dal 2013 al febbraio 2017 per il dottor [REDACTED] e del numero dei pazienti iscritti con il dottor [REDACTED] dal 2010 al 2015; - si chiede l'esibizione da parte del convenuto delle fatture [REDACTED] gli anni 2015, 2016 e 2017, i certificati di visita medico sportiva con i relativi elenchi e le relative cartoline postali e le perizie medico legali, documentazione tutta predisposta dalla signora [REDACTED] in orario lavorativo ed extra lavorativo per l'attività di medico privato svolta dal dottor [REDACTED]; - si chiede che la Cooperativa [REDACTED] esibisca le comunicazioni UNILAV per le assunzioni e gli eventuali licenziamenti di personale dipendente per l'anno 2016 e 2017, nonché i contratti di prestazione con i medici associati con particolare riguardo al contratto di prestazioni di servizi concluso con il dottor [REDACTED], il contratto con il quale è subentrata nella disponibilità dell'ambulatorio e i contratti di subentro alle utenze luce, gas telefono e pulizie; - si chiede che vengano richiesti alla compagnia telefonica dello studio medico i tabulati telefonici del n. 0431- 34100 per la giornata del 1.3.2017 delle chiamate in entrata e in uscita e delle email ricevute dal medico all'indirizzo email [REDACTED] per la giornata dal 1/3/2017, essendo pervenuta la prima lettera di licenziamento alle ore 1130 circa (quando il dottor [REDACTED] e la consulente [REDACTED] erano al telefono) mentre la seconda lettera di licenziamento è stata spedita alle ore 18.41 dall'ufficio postale di San Vito al Tagliamento, quindi predisposta con modifiche e inviata via email allo studio medico dopo il licenziamento nella medesima giornata; - si chiede l'interrogatorio formale del dottor [REDACTED] sulle circostanze capitolate in fatto del ricorso con la premessa "vero che" da intendersi qui interamente trascritte; - disporsi prova testimoniale sulle circostanze capitolate in fatto del presente reclamo, con la pre-



messa “vero che”, emendate di eventuali giudizi, anche a contrario, sui capitoli eventualmente ammessi da controparte con i seguenti testi: 1. 

Per il reclamato: NEL MERITO: dichiararsi l’inammissibilità e/o l’improcedibilità e, comunque, l’infondatezza del reclamo e confermarsi la sentenza numero 75/2019 del Tribunale di Udine, per motivi di cui in atti, e per l’effetto rigettarsi le domande tutte svolte dalla reclamante. Spese e compensi di causa rifusi. IN VIA ISTRUTTORIA: ci si oppone alle istanze istruttorie tutte avversarie in quanto inconferenti ai fini del decidere. Ci si oppone all’ammissione della prova per testi ex adverso dedotta, in quanto richiesta su circostanze nuove e in ogni caso generiche, irrilevanti, inconferenti ed inammissibili. Si insiste nelle istanze istruttorie già formulate nella memoria ex. art. 1, comma 53 legge 92/2012 del 27.12.2018 che per comodità di seguito si ripropongono: *“Disporsi l’interrogatorio formale della ricorrente; sulle circostanze capitolate in fatto della presente memoria difensiva, con premesso “vero che”, nonché al contrario su quelle allegate da controparte eventualmente rite-*



nute rilevanti, ammettersi prova testimoniale, con i seguenti testi: [REDACTED]

[REDACTED]

e [REDACTED] e del sig. [REDACTED] si chiede di essere autorizzati ad esibire o produrre le cartelle cliniche di ciascuno di essi. Ordinarsi alla ricorrente la produzione in giudizio della dichiarazione dei redditi relativi all'anno 2017 e successivi, nonché del contratto di lavoro sottoscritto con i nuovi datori di lavoro e delle relative buste paga. Ordinarsi, altresì, all'INPS e al Centro per l'impiego competente, la produzione, anche in copia, della documentazione relativa ai rapporti di lavoro instaurati dalla ricorrente a decorrere dal marzo 2017. Ordinarsi, infine, all'Inps la produzione in giudizio della posizione contributiva della ricorrente. Assumersi/Ordinarsi alla Asl di Cervignano i registri relativi ai pazienti del dott. [REDACTED] dal 2013 ad oggi. Ci si oppone alla prova testimoniale richiesta dalla ricorrente, atteso che le circostanze capitolate in fatto di ricorso sono inammissibili in quanto o dovevano essere dimostrate documentatamente o già risultano documentatamente, ovvero sono irrilevanti o, ancora, generiche, contenenti considerazioni, valutazioni e giudizi. Riservato ogni altro mezzo.

### **Ragioni di fatto e di diritto della decisione**

*/(art.132 c.p.c. come modificato dall'art.45 c.17 della legge 69/09)*

Con ricorso di data 20/9/2017 la sig.ra [REDACTED], premessa una dettagliata descrizione delle vicende del suo rapporto di lavoro con il dott. [REDACTED], deduceva che il suo datore di lavoro, nonché medico di fiducia, l'aveva sottoposta a vari maltrattamenti ed angherie durati almeno due anni, a partire da quando ella aveva manifestato l'intenzione di avviare un percorso di procreazione



medicalmente assistita, e culminati nel licenziamento, disposto con la scusa di un riassetto organizzativo dello studio ma fondato in realtà su una discriminazione di genere; che in particolare gli atti discriminatori del dott. [REDACTED] si erano concretizzati nella pretesa che lei e il marito si astenessero dal programmare gravidanze nei primi due anni di lavoro, nella mancata collaborazione al percorso da loro avviato per superare la condizione di sterilità, nel rifiuto di concederle ferie e permessi, nel porre in essere modalità di lavoro morbigene consistenti in orari impegnativi e mansioni gravose, nel creare un ambiente di lavoro poco sereno, nell'esercitare su di lei pressioni psicologiche affinché si dimettesse in previsione del percorso di FIVET e infine nel licenziarla in tronco allo scopo di evitare future assenze per malattia e maternità; che il licenziamento intimatole dal dott. [REDACTED] doveva quindi ritenersi nullo perché discriminatorio e comunque era privo di giusta causa o giustificato motivo.

Si costituiva in giudizio il convenuto contestando puntualmente le circostanze esposte nel ricorso avverso e deducendo, fra l'altro, che la sig.ra [REDACTED] aveva iniziato a lavorare con la sottoscrizione del contratto avvenuta il 26/7/2012; che l'orario di lavoro da lei seguito era stato quello contrattualmente previsto ovvero inizialmente di dieci ore alla settimana, divenute quindici a partire dall'1/1/2016; che la sig.ra [REDACTED] aveva goduto delle ferie e dei permessi da lei richiesti; che il rapporto tra di lui e la lavoratrice era sempre stato improntato a correttezza e rispetto reciproco; che la sig.ra [REDACTED] aveva svolto mansioni attinenti al suo inquadramento, come accogliere i clienti, rispondere al telefono, trascrivere al computer ricette e alcuni altri documenti, precompilare le fatture e, solo nel 2015, inserirle nell'apposito portale, registrare on line le vaccinazioni, a volte consegnare o ritirare documenti presso la ASL; che le varie patologie lamentate dalla ricorrente (come la condropatia, il nodulo tiroideo e altre) non costituivano stati acuti di malattia e comunque egli si era sempre preso cura della salute della ricorrente; che egli era sempre rimasto estraneo ai programmi terapeutici predisposti dagli specialisti cui la sig.ra [REDACTED] e il marito si erano rivolti per il loro percorso di procreazione medical-



mente assistita, essendosi limitato a prescrivere gli accertamenti da essi richiesti; che tale percorso egli non aveva mai ostacolato; che, a seguito di una proposta ricevuta a fine 2015, egli era entrato a far parte della Cooperativa [REDACTED] nell'aprile del 2016; che sin dal 2015 egli aveva avvisato la sig.ra [REDACTED] della sua intenzione di esternalizzare la gestione dello studio e del fatto che ciò avrebbe comportato la risoluzione del rapporto di lavoro, peraltro assicurandole che avrebbe potuto passare alle dipendenze della Cooperativa; che la gestione dell'ambulatorio avrebbe dovuto passare alla Cooperativa sin dall'autunno del 2016 ma il programma aveva subito un rinvio a causa della necessità di trasferire la proprietà dell'immobile a sua moglie; che l'1/3/2017 aveva quindi sottoscritto con la Cooperativa un contratto di prestazione di mezzi e servizi organizzati per la gestione dello studio medico; che nel 2016 la sig.ra [REDACTED] si era dichiarata disponibile a continuare il suo lavoro come dipendente della Cooperativa, salvo poi comunicare a fine febbraio 2017 che aveva cambiato idea; e che da tutto ciò era dipeso il licenziamento della sig.ra [REDACTED], e non certo da un'insussistente volontà discriminatoria.

Con ordinanza di data 28/9/2018 il Tribunale di Udine respingeva il ricorso osservando che, in base alla speciale disciplina della materia, il lavoratore che si afferma discriminato deve dimostrare solo l'esistenza di una disparità di trattamento rispetto ad un altro lavoratore comparabile, anche ipotetico, mentre è poi onere del datore di lavoro dimostrare l'inesistenza di un rapporto causale fra tale disparità e il fattore di rischio denunciato; che la sig.ra [REDACTED] non aveva fornito la prova a lei richiesta, avendo al contrario il dott. [REDACTED] dimostrato l'inesistenza della dedotta disparità di trattamento e di un collegamento fra licenziamento e fattore di rischio, essendo la risoluzione del rapporto di lavoro ricollegabile in via esclusiva alla riorganizzazione della gestione dello studio.

Con successiva sentenza di data 8/5/2019 il Tribunale di Udine respingeva anche l'opposizione proposta dalla sig.ra [REDACTED]

Contro questa pronuncia ha proposto reclamo la lavoratrice osservando che il Giudice di primo grado ha deciso la causa senza considerare: a) che non vi era



prova del fatto che nell'imminenza della stipula dell'accordo fra il dott. [REDACTED] e la Cooperativa riguardo alla gestione dello studio le fosse stato comunicato il suo prossimo passaggio alla società e soprattutto che ella l'avesse rifiutato; b) che il dott. [REDACTED] aveva palesemente affrettato il licenziamento, pur non essendovi ancora, in quel momento, le condizioni di fatto per il passaggio della gestione integrale dello studio alla Cooperativa, e ciò perché sapeva che era imminente il compimento della procedura di procreazione assistita all'esito della quale ella avrebbe potuto rimanere incinta; c) che il dott. [REDACTED] non aveva bisogno di disporre alcun licenziamento, potendo limitarsi a comunicarle il passaggio del suo rapporto di lavoro alla Cooperativa in forza della disciplina legale del trasferimento di ramo d'azienda; d) che la disciplina legale non prevede un onere probatorio diverso, e maggiore, a carico del lavoratore in caso di comparazione ipotetica e che comunque, in concreto, ella era l'unica dipendente dei medici associati alla Cooperativa ad essere stata licenziata; e) che numerosi altri indizi confermavano la sussistenza dell'intento discriminatorio del datore di lavoro.

Si è costituito in giudizio il reclamato contestando la fondatezza delle censure mosse dalla sig.ra [REDACTED] alla decisione di primo grado e insistendo per la conferma di questa.

Esperita l'attività istruttoria disposta dalla Corte con ordinanza del 23 gennaio 2020, la causa è stata trattenuta in decisione all'udienza del 5/11/2020, sostituita dalla trattazione scritta ai sensi dell'art.221 del d.l. 34/2020, e di seguito discussa in Camera di Consiglio dopo la scadenza dei termini concessi alle parti per il deposito di note contenenti la sintetica illustrazione delle rispettive tesi e argomentazioni, in fatto e in diritto, nonché le istanze e conclusioni proposte e di brevi e concise repliche.

★ ★ ★

1. L'appellante sig.ra [REDACTED] ribadisce anche in questo grado di giudizio di essere stata vittima di una discriminazione di genere, ovvero di essere stata licenziata dal dott. [REDACTED] solo per aver deciso di intraprendere, ed aver ef-



fettivamente avviato e portato quasi a compimento, un percorso di procreazione medicalmente assistita (PMA).

**1.1.** La regola di ripartizione dell'onere della prova è pertanto quella stabilita dall'art.40 del d.lgs. 198/2006, come interpretato dalla Corte di Cassazione anche alla luce della giurisprudenza comunitaria<sup>1</sup>.

**1.1.1.** Ha chiarito infatti la Corte che la suddetta norma ha *"alleggerito l'onere probatorio a carico del ricorrente anche rispetto alla regola di cui all'art. 2729 cod. civ., in quanto non ha richiesto il requisito di gravità della presunzione, ma solo che la discriminazione si fondi su presunzioni precise e concordanti"*; requisiti questi da intendere, il primo, nel senso *"che i fatti noti da cui muove il ragionamento probabilistico (e cioè l'esistenza di atti, patti e comportamenti per l'appunto discriminatori) ed il percorso che essi seguono non siano vaghi ma ben determinati nella loro realtà storica"* e il secondo nel senso che *"la prova sia fondata su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto"* (così, in motivazione, Cassazione Sez.L, Sentenza n.14206 del 05/06/2013).

E, più recentemente, ha aggiunto che *"l'agevolazione probatoria in tanto può realizzarsi in quanto l'inversione dell'onere venga a situarsi in un punto del ragionamento presuntivo anteriore rispetto alla sua completa"*

---

<sup>1</sup> Corte di Giustizia CE, Sez.II, Sentenza 21/07/2011, Kelly, C-104/10, punto 30: *"In tal senso, incombe a colui che si ritenga lesa dal mancato rispetto del principio di parità di trattamento, dimostrare, in un primo momento, i fatti che consentano di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta. Solamente nel caso in cui questi abbia provato tali fatti, spetterà poi alla controparte, in un secondo momento, dimostrare che non vi sia stata violazione del principio di non discriminazione."*

Corte di Giustizia CE, Sez.V, Sentenza 19/10/2017, Otero Ramos, C-531/15: *"68 Ciò premesso, ai sensi dell'articolo 19, paragrafo 1, della direttiva 2006/54, spetta alla lavoratrice che si ritenga lesa dall'inosservanza nei propri confronti del principio della parità di trattamento dimostrare, dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi a qualsiasi altro organo competente, fatti od elementi di prova in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta (v., in tal senso, sentenza del 21 luglio 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punto 29). 69 In una situazione come quella oggetto del procedimento principale, ciò implica che la lavoratrice interessata deve produrre, dinanzi al giudice del rinvio o a qualsiasi altro organo competente dello Stato membro di cui trattasi, fatti od elementi di prova atti a dimostrare che la valutazione dei rischi associati al suo posto di lavoro non è stata effettuata conformemente all'articolo 4, paragrafo 1, della direttiva 92/85 e che ella, pertanto, ha subito una discriminazione. 70 E solo nel caso in cui la lavoratrice interessata abbia provato tali fatti od elementi di prova che si verifica un'inversione dell'onere della prova e che spetta alla controparte dimostrare che non vi sia stata violazione del principio di non discriminazione (v., in tal senso, sentenza del 21 luglio 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, punto 30)."*



*realizzazione secondo i canoni di cui all'art. 2729 c.c., finendosi altrimenti per porre a carico di chi agisce l'onere di una prova piena del fatto discriminatorio, ancorché raggiunta per via presuntiva", concludendo che "il lavoratore deve provare il fattore di rischio, il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghi e non portatori del fattore di rischio, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rende plausibile la discriminazione" mentre "il datore dei lavoro deve dedurre e provare circostanze inequivocche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione, (cfr. Cass. n. 14206/13 coerente con le indicazioni espresse dalla Corte di Giustizia 17.7.08, C303/06 Colemann, 10.7.08 C-54/07 Feryn, 16.7.15 C- 83/14 Chez)" (così, in motivazione, Cassazione Sez.L. Sentenza n.23338 del 27/09/2018; nello stesso senso, riguardo all'onere probatorio "attenuato" a carico del lavoratore, anche Cassazione Sez. L. Sentenza n. 25543 del 12/10/2018; e ancora Sez.L. Sentenza n. 1 del 02/01/2020, che così si esprime: «Quali che siano i termini in cui si declina la prova semipiena di cui è onerato il ricorrente, se prova di una porzione di fattispecie, o prova di probabilità "attenuata" del nesso causale, ciò che è significativo è che al raggiungimento della stessa si sposta sul convenuto (resistente) il rischio della mancata controprova dell'insussistenza del nesso di causalità tra la disparità ed il fattore (in aggiunta al rischio delle mancata prova della sussistenza di fatti impeditivi, come da regime ordinario). Se quest'ultimo onere non è assolto, la regola di giudizio applicabile determinerà l'accoglimento del ricorso, benché gli elementi di fatto dedotti dal ricorrente lascino un margine di incertezza circa la sussistenza di tutti i fatti costitutivi della fattispecie discriminatoria»).*



**1.1.2.** Sempre ai fini della esatta delimitazione dell'onere probatorio che incombe sul lavoratore, si deve poi ricordare - quanto al contenuto della prova stessa - che la discriminazione costituisce un dato oggettivo e opera, nel senso di viziare e rendere illegittimo e nullo un atto o comportamento del datore di lavoro, indipendentemente dal fatto di costituirne il motivo unico e determinante<sup>2</sup>; e ciò significa, da una parte, che al lavoratore non occorre dimostrare la volontà illecita (ovvero l'esclusività dell'intento discriminatorio) del datore di lavoro e, dall'altra, che quest'ultimo non può fornire la prova liberatoria semplicemente dimostrando che l'atto (nella specie il licenziamento) è sorretto (anche) da un valido motivo economico.

**1.2.** Nel caso della sig.ra [REDACTED] non vi sono difficoltà a individuare il trattamento deteriore e (potenzialmente) discriminatorio, poiché questo si identifica con il licenziamento oggetto di controversia.

Allo stesso modo non vi sono dubbi sulla riconducibilità della fattispecie concreta alla categoria della discriminazione di genere: la Corte di Giustizia europea ha infatti chiarito che **"gli interventi di cui trattasi nella causa principale, vale a dire un prelievo follicolare e il trasferimento nell'utero della donna degli ovuli prelevati immediatamente dopo la loro fecondazione, riguardano direttamente soltanto le donne"** per cui **"il licenziamento di una lavoratrice a causa essenzialmente del fatto che essa si sottoponga a questa fase importante di un trattamento di fecondazione in vitro costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso"** (Grande Sezione, Sentenza 26/02/2008, Mayr, C-506/06, punto 50 della motivazione); e in

---

<sup>2</sup> "La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st.lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito sulla natura discriminatoria di un licenziamento che conseguiva la comunicazione della dipendente di volersi assentare per sottoporsi ad un trattamento di fecondazione assistita)." (così in massima Cassazione Sez.L. Sentenza n.6575 del 05/04/2016; sulla distinzione fra atto discriminatorio e ritorsivo, ai fini degli oneri di allegazione e prova in capo al lavoratore, anche Cassazione Sez. L. Ordinanza n.31156 del 03/12/2018; Sez.L. Sentenza n. 28453 del 07/11/2018; Sez.L. Sentenza n.23338 del 27/09/2018).



questo senso si è orientata anche la Corte di Cassazione nella già citata sentenza n.6575/2016 in cui ha precisato che *"rispetto al carattere discriminatorio del licenziamento rileva unicamente il rapporto di causalità tra il trattamento di fecondazione e l'atto di recesso e non anche la circostanza che l'intervento - con il conseguente impedimento al lavoro - sia stato già effettuato, sia in corso (come nella fattispecie scrutinata dalla Corte di Giustizia) ovvero, come nella fattispecie di causa, sia stato semplicemente programmato"*.

- 1.3.** Resta allora da verificare solo l'ultimo elemento che il lavoratore ha l'onere di dimostrare (anche in via indiziaria, e con l'agevolazione probatoria sopra evidenziata) e cioè il nesso di causalità fra il trattamento deteriore e il c.d. fattore di rischio ovvero, in concreto, tra il licenziamento intimato alla sig.ra [REDACTED] e la sua decisione di attivare il percorso di procreazione medicalmente assistita.

★ ★ ★

- 2.** A sostegno della sua tesi la sig.ra [REDACTED] ha allegato una lunga serie di angherie e maltrattamenti (come lei stessa li ha definiti nel ricorso introduttivo della fase sommaria del giudizio) che il dott. [REDACTED] avrebbe posto in essere a suo danno nel corso dell'intero rapporto di lavoro.

Si tratta però di fatti che sono, in buona parte, non dimostrati e comunque appaiono incongruenti rispetto alla dedotta discriminazione di genere.

- 2.1.** Quanto appena detto vale in primo luogo per il lavoro "in nero", la cui esistenza parrebbe trovare una qualche conferma, seppure poco precisa (e comunque in misura limitata), nelle deposizioni rese dal sig. [REDACTED], marito della sig.ra [REDACTED] e, solo in sede penale, dal padre sig. [REDACTED] lio e da alcune amiche ([REDACTED] [REDACTED]<sup>3</sup>); non si comprende però quale rapporto esso abbia (sempre che lo si

<sup>3</sup> le deposizioni testimoniali acquisite nel corso del procedimento penale sono state prodotte dalla difesa del dott. [REDACTED] in allegato alla memoria di trattazione scritta del 14/12/2020 e si devono ritenere utilizzabili per la decisione, non avendo controparte sollevato alcuna eccezione a questo riguardo nella memoria di replica di data 14/1/2021.



ritenga dimostrato) con l'appartenenza di genere.

**2.1.1.** Il fatto che - in ipotesi - il dott. [REDACTED] abbia omesso di regolarizzare il primo periodo di lavoro (all'incirca dall'inizio di giugno alla fine di luglio 2012) e abbia poi imposto alla dipendente di prestare lavoro straordinario non formalizzato (né retribuito) potrebbe essere indice di una sua propensione a eludere (almeno in parte) i doveri legali e contrattuali inerenti al rapporto di lavoro, ma non basterebbe di per sé a dimostrare che abbia agito così perché la sig.ra [REDACTED], essendo donna, avrebbe potuto in futuro assentarsi per maternità; o meglio - dato che si discute di discriminazione - che si sarebbe comportato in modo diverso (e più favorevole) con un dipendente privo del fattore di rischio allegato dalla odierna reclamante (ovvero con un soggetto di genere maschile oppure con una donna non interessata alla gravidanza).

**2.1.2.** Il dato cronologico rende ambigua la situazione: la dedotta richiesta di prestazioni "in nero" risale infatti (ed è stata anzi maggiore) nella parte iniziale del rapporto di lavoro (quando la sig.ra [REDACTED] avrebbe lavorato, secondo la sua prospettazione, per quasi due mesi senza essere formalmente assunta e poi tre ore e più al giorno, pur essendo regolarizzata solo per due) e quindi appare difficilmente collegabile alla decisione della lavoratrice di ricercare una gravidanza, sopraggiunta (stando a quanto si legge a pag.25, punto 57, del ricorso in opposizione) dopo due anni di lavoro e quindi nella primavera/estate del 2014)<sup>4</sup>, e tanto più rispetto alla sua scelta - che costituirebbe la vera causa del licenziamento e quindi della discriminazione denunciata in questo giudizio - di intraprendere il percorso di procreazione medicalmente assistita, collocabile a marzo 2016 (come si afferma a pag. 28, punto 83, del ricorso in opposizione).

**2.1.3.** Né rileva - come prova del preteso collegamento fra lavoro "in nero" e gene-

---

<sup>4</sup> circostanza questa confermata dal fatto che nel giugno del 2014 il sig. [REDACTED], marito della sig.ra [REDACTED], si sottopose ad uno spermioγραμμα (come attesta il relativo referto, doc.15 del ricorso in opposizione).



re - la circostanza (peraltro confermata solo dal sig. [REDACTED]) che il dott. [REDACTED] al momento dell'assunzione, abbia posto alla sig.ra [REDACTED] la condizione di non programmare gravidanze nei primi due anni di lavoro; la stessa reclamante ha infatti sostenuto di aver aderito (almeno esteriormente)<sup>5</sup> a questa richiesta e quindi il datore di lavoro non aveva alcun motivo, subito dopo averla assunta, di tenere verso di lei degli atteggiamenti vessatori motivati da una potenziale maternità futura.

**2.1.4.** Quand'anche fossero dimostrate, l'omessa tempestiva regolarizzazione del rapporto, e la pretesa di ottenere lavoro straordinario non retribuito, sarebbero perciò dati neutri rispetto al genere (e costituirebbero solo dei comuni, anche se certo non apprezzabili, inadempimenti contrattuali).

**2.2.** Analoghe considerazioni valgono anche per altri atti vessatori denunciati in causa.

Afferma ad esempio la sig.ra [REDACTED] che il dott. [REDACTED] le avrebbe imposto di svolgere numerose attività aggiuntive, anche al di fuori dell'ambulatorio (come ad esempio compilare e registrare fatture, recarsi all'ufficio postale o presso la sede dell'ASL di Cervignano), e tali anche da richiedere lo spostamento di pesi incompatibili con la condropatia da cui era affetta.

**2.2.1.** Non è ben chiaro innanzitutto se il fatto di aver dovuto svolgere dei compiti aggiuntivi - rispetto a quelli basilari descritti nel ricorso di primo grado (a pag. 21, punto 35: rispondere al telefono, ricevere i clienti e compilare ricette e prescrizioni) - sia stato allegato dalla reclamante come indice di discri-

---

<sup>5</sup> come si può ricavare dalla deposizione resa dal marito sig. [REDACTED] nel giudizio penale aperto a carico del dott. [REDACTED] (doc.C allegato alle note di trattazione scritta di parte appellata), di cui si riproduce un breve stralcio (per la parte che qui interessa):

*"DIFESA, AVV.CARUSO - No, due anni certo ma dico lo spermogramma...avevate riscontrato dei problemi? Domanda.*

*TESTIMONE [REDACTED] - No, ma io anche prima che mia moglie lavorasse avevo rapporti quindi facemmo due conti prima e non siamo riusciti ad avere un figlio per vie naturali, può essere che adesso...quindi vedendo che nei primi dell'anno non arrivava una gravidanza abbiamo chiesto...*

*DIFESA, AVV.CARUSO - I primi dell'anno?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Parlo del 2014, lo spermogramma credo che sia di giugno o luglio.*

*DIFESA AVV.CARUSO - Quindi voi diciamo avevate insomma così messo in piedi un po' i tentativi da prima?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Sì, stavo con il coniuge senza precauzioni, sì."*



minazione perché queste prestazioni le imponevano di lavorare più delle ore previste dal contratto (inizialmente due e poi tre al giorno) oppure perché si trattava di mansioni che in sé rendevano particolarmente gravosa l'attività lavorativa.

**2.2.2.** Nel primo caso si torna al tema dell'orario di lavoro e sul punto non si può che rimandare a quanto già detto sopra; nel secondo caso si deve osservare che i compiti aggiuntivi di cui la sig.ra [REDACTED] lamenta (inserire le fatture nel portale apposito, trascrivere a computer relazioni medico-legali, accogliere i pazienti in visita privata cardiologica, prendere i relativi appuntamenti con i clienti e precompilare le fatture, andare in Posta, recarsi presso la sede dell'ASL per consegnare la documentazione delle visite ADP e ADI e per ritirare i ricettari) erano perfettamente coerenti con il suo inquadramento contrattuale<sup>6</sup> e quindi del tutto legittimi.

**2.2.3.** Non sembra peraltro - e comunque non è dimostrato - che le attività sopra citate (ovvero, in sintesi, compilare documenti seguendo le indicazioni del datore di lavoro ed effettuare semplici commissioni) abbiano richiesto uno sforzo così rilevante, sul piano professionale, da poter risultare fonte di stress; e, sul piano quantitativo, la sig.ra [REDACTED] non ha mai fornito alcuna indicazione precisa riguardo alla misura del suo (preteso) impegno eccedente l'ordinario: non è noto cioè quante fatture abbia dovuto compilare e inserire nel portale informatico, quante relazioni peritali abbia trascritto al computer, di quanti clienti privati abbia gestito gli appuntamenti, quante volte si sia recata in Posta per spedire plichi o presso la sede dell'ASL per consegnare documenti o ritirare ricettari<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> la declaratoria del livello IV del CCNL per i dipendenti degli studi professionali del 29/11/2011 così testualmente recita: *"appartengono al Livello quadro i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni d'ordine con adeguate conoscenze tecniche e pratiche comunque acquisite. A titolo esemplificativo, appartengono a questa categoria: Operatore informatico; Centralinista; Segretario d'ordine; Contabile d'ordine; Archivist - schedarista; Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate; Addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso Enti e Uffici sia pubblici che privati."*

<sup>7</sup> l'unico dato concreto sul punto è quello fornito dal teste [REDACTED], il quale, esaminato in sede penale, ha riferito che la documentazione relativa alle prestazioni ADP e ADI veniva consegnata una volta al mese e di solito ciascun medico ritirava due o tre scatole di ricettari all'anno.



**2.2.4.** Ne consegue che - al di là delle indicazioni piuttosto vaghe e generiche fornite, nelle loro deposizioni testimoniali, dal marito e dalle amiche - è impossibile effettuare una stima concreta del tempo impiegato dalla sig.ra [REDACTED] per evadere i compiti "aggiuntivi" a lei affidati dal datore di lavoro e quindi della quantità di lavoro straordinario eventualmente prestato; e comunque - anche volendo ammettere, in via del tutto ipotetica<sup>8</sup> e approssimativa, che si

<sup>8</sup> esaminata come teste nel procedimento penale la sig.ra [REDACTED], nuova segretaria del dott. [REDACTED], ha escluso la necessità di prestare lavoro straordinario, se non in misura minima, per svolgere le sue mansioni, che appaiono del tutto corrispondenti a quelle già svolte dalla sig.ra [REDACTED]; si riproduce un breve stralcio della deposizione, per la parte che qui interessa:

*"DIFESA, AVV.CARUSO - Che orario osserva?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Dunque sono tre pomeriggi e due mattine, il mattino dalle 8:30 alle 11:30 e il pomeriggio dalle 15. alle 18.*

[...]

*DIFESA, AVV.CARUSO - Diciamo mansioni pratiche, di che cosa si occupa lei?*

*TESTIMONE [REDACTED] - La gestione del flusso dei pazienti che vengono in ambulatorio, le ricette, malati cronici diciamo le ricette ripetitive, le impegnative che mi fa fare il dottore, gestisco l'agenda degli appuntamenti, le visite dei pazienti.*

*DIFESA, AVV.CARUSO - Il dottor [REDACTED] fa anche delle attività libero professionali?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Sì, alla fine dell'orario dell'ambulatorio.*

*DIFESA, AVV.CARUSO - Diciamo la fatturazione, si occupa anche lei della fatturazione?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Sì.*

[...]

*DIFESA, AVV.CARUSO - E per quanto riguarda l'inserimento delle fatture elettroniche che adesso ci sono se ne occupa anche?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Sì, me ne occupo io.*

[...]

*DIFESA, AVV.CARUSO - [...] Dunque, lei ha iniziato mi diceva nell'aprile del 2017, adesso siamo nel 2020 e sono passati tre anni, può dirci se in questo periodo diciamo di lavoro, il suo carico di lavoro è rimasto lo stesso, è aumentato, è diminuito? Se è in grado di darci queste indicazioni.*

*TESTIMONE [REDACTED] - Io posso dire che è aumentato un po' da quando il dottore...un altro medico di base lì a Cervignano è andato in pensione pertanto diversi pazienti sono passati con il dottor [REDACTED] pertanto è aumentato un po' il numero di pazienti.*

*DIFESA, AVV.CARUSO - Senta, lei nel suo orario di lavoro riesce a completare diciamo il carico di lavoro?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Sì, ci sono dei giorni che c'è maggiore afflusso e dei giorni un po' di meno.*

[...]

*DIFESA, AVV.CARUSO - L'è capitato o le capita o lo fa diciamo di recapitare plichi o prelevare le scatole dei ricettati dalla sede della Asl a Cervignano?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Sì.*

*DIFESA, AVV.CARUSO - Lo fa?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Certo.*

*DIFESA, AVV.CARUSO - E quando lo fa, durante l'orario, alla fine dell'orario?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Alla fine dell'orario...*

*DIFESA, AVV.CARUSO - Cioè va via un po' prima?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Sì, se ho finito il lavoro in ambulatorio vado via un attimo prima e vado al distretto, mi è capitato di andare a ritirare i ricettare oppure portare dei moduli che mensilmente si portano.*

[...]

*PARTE CIVILE, AVV.BANELLI - Le è capitato di andare in Posta o all'Asl anche al di fuori dell'orario di lavoro?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Qualche 10 - 15 minuti dopo, non in orari che siano stati fuori proprio della mattinata o del pomeriggio.*



sia trattato in media di un'ora in più al giorno<sup>9</sup> - si deve rilevare che la sig.ra [REDACTED] avrebbe lavorato, in tutto, 20 ore alla settimana e quindi un numero complessivo di ore che pare difficile considerare come particolarmente gravoso e stressante.

**2.2.5.** E' peraltro logico ritenere che le medesime prestazioni "aggiuntive" di cui si discute il dott. [REDACTED] le avrebbe pretese (senza pagarle) anche da un dipendente di genere maschile; ed è altresì certo che, in concreto, le ha fatte svolgere (come risulta dall'istruttoria penale già citata in nota) anche dalla segretaria che ha sostituito la sig.ra [REDACTED] (senza pagamento, salva la facoltà di recuperare il tempo lavorato in più) e quindi a una donna priva, stando a quanto prospettato dalla reclamante, del fattore di rischio costituito dalla potenziale gravidanza<sup>10</sup>.

**2.2.6.** Manca quindi la prova che il dott. [REDACTED] abbia preteso dalla sig.ra [REDACTED] lo svolgimento di mansioni che comportavano la prestazione di una ingente quantità di lavoro straordinario; e soprattutto non è dimostrato il collegamento di questo fatto con la maternità (e quindi con il genere di appartenenza) della sig.ra [REDACTED].

**2.3.** Lo stesso si può dire per la scarsa considerazione che il dott. [REDACTED] avrebbe dimostrato per la salute della sig.ra [REDACTED] in quanto l'avrebbe co-

---

*GIUDICE - Rispetto all'orario stabilito insomma?*

*TESTIMONE [REDACTED] - No, no.*

*PARTE CIVILE, AVV.BANELLI - Quindi osserva scrupolosamente l'orario di lavoro, questo ci sta dicendo? Non è che va prima in ambulatorio, va dopo, si ferma?*

*TESTIMONE [REDACTED] - No, c'è un po' di elasticità, finchè c'è lavoro mi fermo insomma, questo è chiaro.*

*PARTE CIVILE, AVV.BANELLI - E quindi le vengono pagati gli straordinari per questo lavoro che fa in più?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Ma in genere recupero."*

<sup>9</sup> anche nella richiesta di intervento rivolta all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Udine-Pordenone del 3/3/2017 la sig.ra [REDACTED] ha fatto una ricostruzione dei fatti piuttosto confusa (testualmente: "Tutte le ore da me svolte in più (un'ora al giorno) per i primi 4 anni e fino al dicembre 2015 incluso, non sono state registrate in busta paga. Svolgevo, a seconda della affluenza dei pazienti privati, in molte giornate mi trattenevo su richiesta del medico, fino a 40 minuti ogni volta; considero tale orario straordinario non pagato"); cercando di dare un senso a questa dichiarazione, sembra di capire che la tesi della sig.ra [REDACTED] sia di aver sempre lavorato 3 ore al giorno e di essersi fermata, in più, fino a 40 minuti (sempre al giorno).

<sup>10</sup> anche se, va detto, non è certo che analoga facoltà di recupero sia stata concessa anche alla sig.ra [REDACTED] e quindi, sotto questo profilo, una diversità di trattamento potrebbe esservi stata (seppure non chiaramente ricollegabile al genere).



stretta a trasportare pesanti scatole di ricettari e le avrebbe negato assenze per malattia e permessi per sottoporsi ai necessari controlli sanitari.

**2.3.1.** Anche questo comportamento non pare chiaramente collegabile alla maternità (e quindi al genere), sia perché (secondo la prospettazione della stessa reclamante) sarebbe stato tenuto dal dott. [REDACTED] per tutta la durata del rapporto di lavoro, e quindi da prima che si ponesse la questione della ricerca della gravidanza da parte della lavoratrice; sia perché è riferito a patologie o condizioni fisiche (condropatia femoro-rotulea, nodulo tiroideo, seno denso fibroso, sindrome del giunto) anch'esse risalenti nel tempo e non connesse alla futura gravidanza (e tanto meno alla procedura di procreazione medicalmente assistita).

**2.3.2.** A ciò si deve aggiungere, quanto al trasporto dei ricettari, che - se anche le scatole ritirate presso l'ASL pesavano circa 10 chilogrammi l'una (come si afferma a pag.20, punto 27 del ricorso di primo grado)<sup>11</sup> - si tratta di una prestazione che è stata eseguita, al più, due o tre volte all'anno e quindi con una frequenza del tutto inidonea ad aggravare la condropatia da cui è affetta la sig.ra [REDACTED]<sup>12</sup> (senza contare che nulla avrebbe vietato alla lavoratrice di aprire la scatola ricevuta dall'Azienda sanitaria e suddividere i 40 ricettari ivi contenuti in più pacchi, in modo da ridurre il peso di ciascuno ed eliminare ogni rischio).

**2.3.3.** Quanto alle assenze, va rilevato:

- che non vi è alcuna prova certa che la sig.ra [REDACTED] sia stata più volte costretta a lavorare anche in condizioni di salute tali da impedire lo svolgimento della prestazione: patologie acute e gravi non sono dimostrate ed al-

<sup>11</sup> peso che si può considerare accreditabile sulla base della disciplina legale del ricettario standard (art.50 comma 3 del d.l. 269/2003 che richiama il d.m. 11/7/1988 n.350 e successive modificazioni); secondo questa normativa i ricettari sono composti da 100 moduli, all'incirca della dimensione di un foglio A5, realizzati in carta del peso di 85-90 grammi a m<sup>2</sup> e muniti di copertina e sottocopertina di cartone del peso di 300 grammi per m<sup>2</sup>; applicando questi parametri si dovrebbe concludere che un ricettario pesa all'incirca 300 grammi e una scatola (che, secondo il teste Iacuzzo, ne conteneva 40) circa 12 chili.

<sup>12</sup> trattandosi di una movimentazione manuale di carichi ben al di sotto dei limiti fissati dalla norma UNI ISO 11228.1 richiamata dall'allegato XXXIII al d.lgs. 81/2008.



cuni occasionali malesseri (come qualche linea di febbre o una leggera bronchite) non sembrano certo essere fenomeni tali da imporre necessariamente l'astensione assoluta dal lavoro; né risulta che il dott. [REDACTED], pur essendo stato messo al corrente di situazioni di malattia incompatibili con il lavoro, abbia (senza motivo) rifiutato, come medico curante, di certificare la malattia e, come datore di lavoro, di giustificare l'assenza della dipendente;

- che la richiesta rivolta dal dott. [REDACTED] alla sig.ra [REDACTED] di sottoporsi alle visite mediche ed agli esami specialistici in orari diversi dagli orari di lavoro è certamente indice di una scarsa flessibilità del datore di lavoro, ma non pare qualificabile come atto vessatorio collegato al genere: è pacifico infatti che si trattava di controlli periodici connessi a condizioni fisiche di natura cronica (come del resto si legge a pag.24, punto 51 del ricorso di primo grado) e quindi nulla vietava alla sig.ra [REDACTED] - che lavorava *part time* - di programmare per tempo le visite in modo da non farle coincidere con gli orari di lavoro; né la reclamante ha specificamente allegato, e dimostrato, di aver dovuto omettere o ritardare (in modo significativo) qualche controllo<sup>13</sup> a causa dei suoi impegni di lavoro.

**2.4.** Sono infine del tutto generiche le allegazioni della sig.ra [REDACTED] riguardo al clima di tensione che il dott. [REDACTED] avrebbe creato nell'ambiente di lavoro.

L'essere austero e autoritario (come si addebita al dott. [REDACTED], peraltro in modo assolutamente vago, a pag.23, punto 47, del ricorso di primo grado) è infatti un tratto insito nel carattere della persona e quindi, in ogni caso, è un dato che, in sé, non ha nulla a che vedere con il desiderio di maternità della sig.ra [REDACTED].

Né si possono considerare come atti vessatori compiuti nei confronti della

---

<sup>13</sup> dai documenti in atti (doc.14 del ricorso di primo grado) risultano, in costanza di rapporto di lavoro, i seguenti esami: ecografia addome il 22/10/2012, il 31/10/2013 e l'11/11/2016; ecografia mammella bilaterale il 22/10/2012, il 31/10/2013, il 23/1/2015, il 5/2/2015 e l'11/11/2016; ecografia alla tiroide il 29/8/2013, il 31/10/2013 e l'11/11/2016; biopsia alla tiroide il 9/12/2014; visita per algie pelviche il 10/4/2014.



lavoratrice - e ugualmente non hanno alcun rapporto con il sesso e la gravidanza della sig.ra [REDACTED] - le (pretese e indimostrate) scorrettezze commesse dal dott. [REDACTED] nei confronti dei clienti (come le sottofatturazioni o le sovrapposizioni di appuntamenti di cui si parla a pag.24 e 25, punti 54 e 55, del ricorso di primo grado) e le conseguenti proteste e discussioni fra pazienti.

Quanto appena detto vale infine anche per le eventuali intemperanze del figlio del dott. [REDACTED] (di cui si parla a pag.25, punto 56, del ricorso).

★ ★ ★

3. Nel ricorso di primo grado la sig.ra [REDACTED] afferma che, dopo la decisione sua e del marito di avere un figlio, la situazione sarebbe ulteriormente peggiorata.

In particolare si sostiene che il dott. [REDACTED]: **a)** consultato dalla sig.ra [REDACTED] e dal marito perché la gravidanza non arrivava, sarebbe stato con loro "freddo" e "distante", minimizzando il problema; **b)** avrebbe fatto difficoltà a prescrivere al sig. [REDACTED] un esame del liquido seminale e ne avrebbe sottovalutato l'esito non positivo; **c)** avrebbe rifiutato alla sig.ra [REDACTED] una settimana aggiuntiva di ferie per consentirle di rimanere accanto al marito dopo l'intervento; **d)** dopo il suo rientro al lavoro, avrebbe imposto alla sig.ra [REDACTED] di fare "mille cose" e di seguire "orari assurdi", arrivando a chiederle di firmare le dimissioni in bianco (come si legge a pag.26, punto 67, del ricorso di primo grado); **e)** avrebbe preteso dalla sig.ra [REDACTED] che si recasse al lavoro nonostante si fosse sentita male e quindi fatta visitare al Pronto Soccorso dell'Ospedale di Udine; **f)** avrebbe rivolto alla dipendente rimproveri continui e spesso immotivati; **g)** avrebbe sempre rifuggito dall'affrontare, come medico curante di entrambi i coniugi, il tema dell'infertilità; **h)** avrebbe chiesto alla sig.ra [REDACTED] di rilasciare false dichiarazioni alla Guardia di Finanza.

- 3.1. Sul punto si deve osservare:



- quanto ai fatti sub a) e b): che, stando alla deposizione resa dal sig. [REDACTED] stiano in sede penale, il dott. [REDACTED] si limitò, in sostanza, a rassicurarlo sulle possibilità di gravidanza della moglie, data la giovane età di entrambi i coniugi, e poi sull'esito dello spermioγραμμα; al dott. [REDACTED] si potrebbe quindi addebitare, forse, un eccesso di prudenza (o di ottimismo) nel valutare la situazione della coppia, e una scarsa solerzia nel diagnosticare la possibile infertilità, nel ricercarne le cause e nel consigliare possibili soluzioni (a parte quella di attendere che la natura facesse il suo corso), ma si tratterebbe comunque di atteggiamenti ambigui, interpretabili cioè in molti modi e non solo come manifestazione di una sua volontà ostruzionistica (e discriminatoria) rispetto ad una futura gravidanza della dipendente;
- quanto al fatto sub c): che non vi sono prove che il sig. [REDACTED], dopo l'intervento di varicocele, abbia subito particolari complicanze<sup>14</sup> e abbia quindi avuto la necessità di essere assistito da vicino dalla moglie durante il periodo di convalescenza; il fatto che il dott. [REDACTED] abbia rifiutato alla sig.ra [REDACTED] una seconda settimana di ferie, oltre a quella di cui la lavoratrice ha pacificamente usufruito, potrebbe quindi confermare la scarsa disponibilità del datore di lavoro nel venire incontro alle esigenze (peraltro soggettive) e alle preoccupazioni della dipendente per la salute (sua e del marito), ma non sembra qualificabile come una vera e propria vessazione (e tanto meno come indice di una volontà discriminatoria collegata al genere), dato che non ha inciso né sulla salute del sig. [REDACTED], né sulle possibilità di gravidanza della sig.ra [REDACTED];
- quanto ai fatti sub d) ed f): che sul punto la sig.ra [REDACTED] ha formulato un'allegazione assolutamente vaga e generica, non avendo mai chiarito (neppure in via esemplificativa) quali "mille cose" (diverse e aggiuntive rispetto alle sue mansioni ordinarie) il dott. [REDACTED] le avrebbe imposto di fare,

<sup>14</sup> dalla cartella clinica in atti (doc.18 del ricorso di primo grado) risulta solo che il 26 febbraio 2015, giorno successivo all'intervento di varicocele, il sig. [REDACTED] manifestò una "forte cefalea", dichiarata peraltro "in risoluzione" il 27 febbraio, tanto che il paziente venne dimesso il giorno stesso.



quali "orari assurdi" (maggiori di quelli soliti) avrebbe preteso da lei, quali (e quanti) rimproveri infondati le avrebbe rivolto; nessuna prova certa vi è poi del fatto che il datore di lavoro le abbia chiesto di rilasciare delle dimissioni in bianco (non essendo sufficiente la sola dichiarazione del sig. [REDACTED], che sul punto ha deposto *de relato actoris*, riferendo una circostanza appresa dalla moglie);

- quanto al fatto sub e): che il sig. [REDACTED] e il dott. [REDACTED] sembrano aver descritto, nelle deposizioni rese in questo giudizio civile<sup>15</sup> e nel procedimento penale<sup>16</sup>, episodi diversi (dato che secondo il primo la moglie, di-

<sup>15</sup> **teste** [REDACTED] (fase sommaria): "69 - ricorso) "Confermo la circostanza, ho fatto la telefonata di mia iniziativa perché, visto l'orario volevo avvisare il dott. [REDACTED], il quale non solo si arrabbiò rappresentandomi l'assoluta necessità che fosse mia moglie ad aprire lo studio visto che lui era a Udine, ma interruppe anche bruscamente la telefonata. In quell'occasione, benché io fossi contrario, mia moglie aveva ritenuto di dover comunque andare a lavorare nonostante gli avessi riferito il contenuto della telefonata; l'ho accompagnata fin sulla porta dell'ambulatorio, avrei voluto entrare ma lei non ha voluto, ho però potuto sentire il medico che, senza neanche informarsi delle sue condizioni di salute, le aveva detto di sbrigarsi perché i pazienti la stavano aspettando"; **teste** [REDACTED]: A.D.R.: "Non saprei collocare di preciso il contesto temporale, ma rammento che una volta, quando ero in macchina con il dott. [REDACTED] ho sentito ricevere da lui una telefonata, ho constatato - essendo in vivavoce - che si trattava della [REDACTED] la quale egli comunicava che non avrebbe potuto recarsi in studio per via di un problema di cui non rammento gli estremi. La risposta era stata nel senso di non preoccuparsi, che avrebbe trovato lui qualcuno per aprire l'ambulatorio, anche se un po' più tardi. E così ha fatto, chiamando un sostituto. Si trattava del primo pomeriggio, comunque prima delle 15:00 visto che a quell'ora io apro l'ambulatorio. Non mi risulta che fosse arrabbiato né contrariato, anzi rammento che aveva inteso rassicurare la sig.ra invitandola a non preoccuparsi."

<sup>16</sup> **teste** [REDACTED]: "TESTIMONE [REDACTED] - [...] pensavo che era più un disagio che lei viveva di mio invece poi ho constatato anche di persona che lei aveva delle problematiche lavorative quindi lei percepiva una grande pressione al lavoro e infatti ricordo bene che sempre nei primi di marzo la dovetti accompagnare perché in quel periodo io ero in convalescenza quindi ero in licenza di convalescenza e la dovetti accompagnare all'ospedale perché se non sbaglio il 12, forse il 12 marzo lei era molto agitata quindi facemmo l'accesso al Pronto Soccorso di Udine e mi ricordo bene anche in quell'occasione perciò le dico. Io feci una telefonata al dottore verso le 12:30... cioè scusi 14:30, diciamo una mezz'oretta, quaranta minuti prima che mia moglie doveva aprire... doveva andare a lavorare di pomeriggio e ricordo che il modo dottore mi disse, perché mia moglie era ancora all'interno quindi ancora io non sapevo, dissi: "Boh, provo a chiamare il dottore e accenno che forse non può venire al lavoro visto che...", e il dottore mi rispose non dico a malo modo però fu molto scocciato perché disse che era Udine, non so bene adesso, "sono a Udine, anch'io forse faccio ritardi". Io dicendo questo a mia moglie quando uscì dopo un po' dal Pronto Soccorso che non la volevano dimettere, mia moglie ha firmato per essere dimessa, mi ricordo bene che io dissi: "Amore, manda a quel paese il dottore e pensiamo alla salute poi al lavoro". Però lei era molto attaccata al lavoro, lei è una persona molto disponibile quindi disse: "No, io voglio andare al lavoro, voglio evitare problemi", quindi io l'accompagnai. Guardi, se era per me mia moglie quel giorno non doveva andare al lavoro anzi doveva essere... visto lo stato fisico che aveva si vedeva proprio evidentemente cioè era proprio evidente che lei non stava bene. Quindi lei a malincuore e io a malincuore l'ho accompagnata, lei ha lavorato e io volevo anche parlare io personalmente con il dottore, mia moglie mi disse: "No, evita, evitiamo problemi, io qua ci devo lavorare", e quindi io sono stato tra virgolette ad ascoltare mia moglie."

**Teste** [REDACTED]:



messa dal Pronto Soccorso<sup>17</sup>, si recò al lavoro, mentre secondo l'altro teste l'ambulatorio venne aperto da un sostituto dell'impiegata); se così è, si deve concludere che il dott. [REDACTED] cambiava atteggiamento a secondo dei momenti e delle situazioni e quindi poteva essere a volte più flessibile e a volte più rigido nel pretendere il rispetto da parte della sig.ra [REDACTED] dei suoi obblighi di presenza e di orario, ma anche in questo caso manca un collegamento chiaro con il genere e con la ricerca della gravidanza;

- quanto al fatto sub g): che il rifiuto del dott. [REDACTED] di affrontare con la sig.ra [REDACTED] il tema dell'infertilità è rimasto privo di riscontro probatorio certo (e comunque potrebbe dimostrare, al più, l'inopportunità di cumulare nella stessa persona la qualità di medico di famiglia e di datore di lavoro, trattandosi di posizioni caratterizzate da poteri e interessi diversi e, potenzialmente, anche contrastanti);
- quanto al fatto sub h): che la richiesta di rilasciare false dichiarazioni alla Guardia di Finanza (di cui ha parlato il teste [REDACTED] in sede penale) non

"DIFESA, AVV. CARUSO - Va bene. Un'altra circostanza se ricorda: lei ricorda di aver assistito a una telefonata tra il dottor [REDACTED] e la sig.ra [REDACTED]?

TESTIMONE [REDACTED] - Sì, sì, non ricordo la data, ricordo però che eravamo in macchina e stavamo rientrando da una riunione.

DIFESA, AVV. CARUSO - Chi era in macchina?

TESTIMONE [REDACTED] - Io e il dottor [REDACTED]

DIFESA, AVV. CARUSO - E quindi?

TESTIMONE [REDACTED] - C'era un vivavoce e ho sentito la signora che lamentava di avere un disagio di cui non si è parlato ma che diceva di non riuscire a passare ad aprire l'ambulatorio.

DIFESA, AVV. CARUSO - Ma era mattina, pomeriggio?

TESTIMONE [REDACTED] - Era il primo pomeriggio.

DIFESA, AVV. CARUSO - Quindi si sta parlando dell'orario pomeridiano?

TESTIMONE [REDACTED] - Verosimilmente sì perché se ricordo bene lui ha lo stesso mio orario quindi più o meno...

DIFESA, AVV. CARUSO - Quindi che orario?

TESTIMONE [REDACTED] - Alle 15 lui apre e quindi saranno state le 2 e qualcosa.

DIFESA, AVV. CARUSO - E quindi la signora [REDACTED] diceva?

TESTIMONE [REDACTED] - Diceva che non avrebbe potuto perché mi pare che voleva recarsi al Pronto Soccorso perché lamentava un disturbo e diceva che non sarebbe potuta passare ad aprire l'ambulatorio.

DIFESA, AVV. CARUSO - E il dottor [REDACTED] cosa le disse?

TESTIMONE [REDACTED] - Le disse che va bene, che prende da tutto il tempo che le serve e che provvederà in altra maniera ad aprire l'ambulatorio."

<sup>17</sup> senza peraltro che fossero evidenziati stati patologici acuti incompatibili con il lavoro; nel verbale del Pronto Soccorso di data 12/3/2015 (doc.19 del ricorso di primo grado) così si legge: "Problema principale riferito: ACUFENE DX DOLORE E CARDIOPALMO [...] Prestazione medica: Pz giunge per cardiopalmo e acufene sin. Pz oppressa dai stress personale Obiettività negativa [...] Al momento pz asintomatica nulla obiettività [...] Diagnosi: stress e dolori a livello del massetere sin ma non problematiche acute, ore 14:35".



ha alcun rapporto noto con il genere e con la (futura e possibile) maternità della sig.ra [REDACTED] (e non può quindi valere come indice della pretesa volontà discriminatoria del dott. [REDACTED]).

- 3.2. Riassumendo: anche i fatti sopra esaminati - che la reclamante ha allegato a sostegno della sua tesi secondo cui la ricerca della gravidanza avrebbe causato un aggravamento delle vessazioni da parte del dott. [REDACTED] - sono dimostrati solo in minima parte e soprattutto hanno un significato ambiguo nell'ambito della vicenda oggetto di controversia (non essendo chiaramente ricollegabili al fattore di rischio dedotto in giudizio).

★ ★ ★

4. Ulteriori vessazioni la sig.ra [REDACTED] afferma di aver subito dopo l'avvio del percorso di procreazione medicalmente assistita; in particolare ella addebita al dott. [REDACTED] di averla costretta ad alzarsi alle 5 di mattina per recarsi a Trieste ad effettuare il monitoraggio dell'ovulazione in modo da poter poi iniziare in orario il lavoro in ambulatorio; di non averle concesso i periodi di malattia o di riposo resi necessari dalla sua condizione di stress e comunque suggeriti dallo specialista dell'Ospedale Burlo Garofolo in relazione al percorso di PMA e in vista della FIVET; di averla costretta, nel mese di gennaio 2017, in costanza della procedura FIVET, a fare straordinari e svolgere maggiori mansioni, oltre a pressarla affinché si dimettesse.

- 4.1. Il primo addebito è stato smentito dal dott. [REDACTED] che, nel giudizio penale, ha chiarito come l'orario mattutino per le ecografie di monitoraggio (eseguite dalle 6.00 alle 7.45 circa) sia frutto di una scelta organizzativa fatta dall'Ospedale proprio per favorire le donne che lavorano (e non possono prendere ferie)<sup>18</sup>: è evidente quindi che l'orario delle ecografie sarebbe stato il

---

<sup>18</sup> teste [REDACTED]:

"PARTE CIVILE, AVV.BANELLI - Benissimo. Con riferimento specifico ai prelievi e alle ecografie fatte dalla signora [REDACTED] lei è in grado di ricordarsi quando avvenivano e per quando intendo nell'arco della giornata e a che orario se si ricorda?

TESTIMONE [REDACTED] - Allora, non è questione di ricordarsi ma le signore una volta che fanno l'eco fanno un prelievo di controllo degli estrogeni; le nostre pazienti hanno un accesso dedicato al laboratorio dalle 7 alle 7 e mezza del mattino quindi le ecografie venivano fatte o immediatamente prima delle 7 se le signore hanno particolari esigenze di lavoro o immediatamente dopo il prelievo



medesimo anche se la sig.ra [REDACTED] non avesse dovuto recarsi poi al lavoro e, correlativamente, che non fu il dott. [REDACTED] a costringerla ad alzarsi presto la mattina per arrivare a Trieste alle 7.00.

A quanto appena detto si deve aggiungere che (stando alle schede di monitoraggio prodotte dalla reclamante, doc.21 del ricorso di primo grado) le ecografie di controllo sono state eseguite:

- in occasione del primo ciclo di stimolazione (tecnica IUI - Inseminazione intrauterina): il 14 maggio 2016 (sabato), il 20 maggio (venerdì), il 23 maggio (lunedì) ed il 25 maggio (mercoledì);

- nel corso del secondo ciclo (medesima tecnica di PMA): il 24 settembre (sabato), il 29 settembre (giovedì) e l'1 ottobre (sabato);

- nel corso del terzo ciclo (tecnica FIV - Fecondazione in vitro) il 27 febbraio 2017 (lunedì), il 2 marzo (giovedì), il 3 marzo (venerdì) e il 5 marzo (domenica),

e quindi che, nel complesso, solo tre volte (su undici) vi è stata coincidenza fra l'ecografia e un turno mattutino della sig.ra [REDACTED] (e cioè il 20 e 25 maggio 2016 e il 3 marzo 2017).

**4.2.** Il dott. [REDACTED] ha anche escluso che vi fosse una prassi generalizzata di consigliare alle pazienti che si sottoponevano alla PMA di astenersi dal lavoro<sup>19</sup>

---

*quindi io generalmente inizio alle 6 e mezza a fare le ecografie e finiamo di solito intorno alle sette e tre quarti. Quindi 6 e mezza - 7 e tre quarti è il periodo... è l'orario verosimile, poi ci possono essere eccezioni però sono rarissime.*

[...]

*DIFESA, AVV. CARUSO - Ci può essere una flessibilità eventualmente?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Eventualmente sì, è successo pazienti che hanno avuto problemi familiari importanti che hanno chiamato chiedendo di spostare di un giorno.*

*DIFESA, AVV: CARUSO - E questo orario riservato di cui lei ha parlato per questo tipo di accertamenti che lei ha detto essere stato intorno insomma nella prima mattinata prima delle 7 e dopo le 7 sostanzialmente, questo orario di cui lei ha già risposto dico era in corso anche nel 2017?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Da sempre, dal '96 quando abbiamo iniziato perché le pazienti lavorano, non possono prendersi ferie. Chi fa le inseminazioni che fa un mese dopo l'altro quindi...ma è proprio per venire incontro alle esigenze delle pazienti."*

<sup>19</sup> *teste [REDACTED]*

*"PARTE CIVILE, AVV. BANELLI - Ecco, senza allargare adesso troppo il campo di indagine io volevo capire anche se al paziente in concreto vengono date delle direttive, faccio un esempio: mantenersi riposato, stare il più possibile..."*

*TESTIMONE [REDACTED] - Di norma no, durante una procedura di fecondazione in vitro anzi di solito si tende a dire di avere una vita...*

*GIUDICE - Normale.*



(e nulla ha potuto dire sulla specifica situazione di salute della reclamante).  
E' però vero che lo stesso dott. [REDACTED] ha evidenziato<sup>20</sup> la grande variabilità soggettiva della reazione delle donne a fronte della PMA, segnalando che ve ne sono di "carrarmati" e altre caratterizzate invece da una sensibilità "particolare"; ed è ben possibile che la sig.ra [REDACTED] appartenesse a questa seconda categoria e sentisse perciò il bisogno di non lavorare nei giorni in cui si sottoponeva ai vari atti terapeutici compresi nella procedura.

Il fatto che il dott. [REDACTED] in quei giorni le abbia rifiutato (o non abbia ritenuto opportuno) di concederle dei permessi (o di diagnosticare uno stato di malattia), non basta però a dimostrare una volontà discriminatoria (potendo essere solo l'indice di una certa difficoltà a conciliare adeguatamente il ruolo di medico curante con quello di datore di lavoro e di bilanciare i relativi, e potenzialmente contrastanti, doveri e interessi).

Né si possono ritenere sufficienti a fornire questa prova il certificato riguardante il periodo di malattia iniziato il 2 marzo 2017, il cui esatto contenuto non è noto<sup>21</sup> ed è comunque successivo al licenziamento; e neppure quello di prosecuzione emesso dalla dott.ssa [REDACTED] il 9 maggio, che attesta sì una condizione di stress ma non ne individua la causa (causa che potrebbe anche essere ravvisata nell'ansia per l'imminente trasferimento embrionale, previsto per il 10 marzo<sup>22</sup>, e non in un qualche comportamento del datore di lavoro).

---

*TESTIMONE [REDACTED] - ...quasi normale salvo eccezioni ovviamente. L'eccezione può essere una condizione di iperstimolazione, ipersviluppo di follicoli, l'ovaio diventa troppo grande e quindi soprattutto dopo il periodo degli ovociti con un eccesso di attività fisica vi può essere un rischio di torsione dell'ovaia però di norma viene consigliato di avere una vita normale."*

<sup>20</sup> **teste [REDACTED]:**

*"TESTIMONE [REDACTED] - ...la procedura è estremamente pesante dal punto di vista psicologico perché comunque implica la sfera sessuale, implica la sfera dell'intimità, c'è un medico esterno che si intromette, banalmente oggi ho avviato un ultimo rapporto, quindi da quel punto di vista sicuramente c'è un'interferenza psicologica nostra, della procedura, dell'aspettativa di successo che inevitabilmente è inferiore al 50% quindi dal punto di vista statistico è una procedura tra virgolette fallimentare, è chiaro che normalmente è più aita rispetto alle probabilità di gravidanza spontanea quindi è vantaggiosa però c'è tutto un corteo di condizioni che possono influire e poi ogni paziente ha più o meno sensibilità: ci sono pazienti carrarmati e ci sono pazienti che hanno delle sensibilità particolari."*

<sup>21</sup> il documento completo non è presente nel fascicolo di parte e nulla ha potuto dire sul punto la dott.ssa [REDACTED] nella deposizione resa in udienza penale, trattandosi di certificato emesso da altro medico ([REDACTED]).

<sup>22</sup> come risulta dalla scheda medica, doc.28 del ricorso di primo grado.



ro).

- 4.3.** L'ultima allegazione della reclamante è infine del tutto generica (per quanto riguarda il lavoro straordinario e le mansioni aggiuntive) e indimostrata (per quanto riguarda la richiesta di dimissioni).

★ ★ ★

- 5.** I fatti sopra esaminati si devono quindi ritenere (nella ridotta misura in cui sono provati) singolarmente e complessivamente ambigui.

Da questi si può certo ricavare che l'andamento del rapporto di lavoro non è stato così sereno e lineare come ha sostenuto il dott. [REDACTED], ma nello stesso tempo è anche vero che i comportamenti allegati dalla sig.ra [REDACTED] non sono univocamente interpretabili come indizi del preteso scopo vessatorio perseguito dal datore di lavoro in collegamento con la ricerca di maternità da parte della dipendente.

Vi sono però altri fatti, e argomenti logico-induttivi, molto più chiari e precisi nel senso di avvalorare la sussistenza di una oggettiva discriminazione di genere.

- 5.1.** Il dott. [REDACTED] ha affermato di aver dovuto licenziare la sig.ra [REDACTED] l'1 marzo 2017 perché a quella data era stato fissato il passaggio della gestione del suo ambulatorio alla Cooperativa [REDACTED], in sigla [REDACTED] (pag.26, punto 146 della memoria difensiva di primo grado) e la lavoratrice, che in precedenza si era sempre dichiarata disponibile ad essere assunta dalla Cooperativa, gli aveva comunicato a fine febbraio di aver cambiato idea (pag.28, punti 161 e 166 - 168 della memoria difensiva).

- 5.1.1.** Sul punto si deve osservare innanzitutto che il dott. [REDACTED] è divenuto socio della Cooperativa il 16/3/2016 (come risulta dall'estratto del relativo verbale del C.d.A., doc.11 della memoria difensiva di primo grado).

Ebbene: da quella data, e per quasi un anno (ovvero fino all'1 marzo 2017), nulla risulta essere accaduto e cioè (per quanto è dato ricavare dalla narrativa della memoria di costituzione del dott. [REDACTED] nel giudizio di opposi-



zione e dalle dichiarazioni dei testi [REDACTED] e [REDACTED], rispettivamente consulente del lavoro e componente del C.d.A. della Cooperativa) in questo lungo periodo non è stato posto in essere alcun atto preparatorio finalizzato al passaggio della gestione dello studio dal medico alla società.

In sintesi: non è stato attuato il trasferimento di proprietà dell'immobile (che era, o comunque veniva considerato<sup>23</sup>, un presupposto essenziale del suddetto passaggio), non sono stati disdettati o almeno avviate le pratiche per la voltura dei contratti relativi ai vari servizi occorrenti per l'espletamento dell'attività professionale (come pulizia, riscaldamento, energia elettrica, acqua, telefono), non è stato rivolto alcun invito o sollecito (orale e tanto meno scritto) alla sig.ra [REDACTED] affinché si recasse dal dott. [REDACTED] per le pratiche occorrenti alla sua assunzione da parte della Cooperativa<sup>24</sup>.

**5.1.2.** Un dato appare quindi evidente e cioè che al momento della stipula del contratto relativo alla gestione dell'ambulatorio (ovvero l'1 marzo 2017) la Cooperativa non era in grado di fornire al dott. [REDACTED] nessuno dei mezzi e servizi a ciò occorrenti: non l'immobile, che era ancora di proprietà del medico (il quale lo avrebbe poi donato alla moglie solo il 10 marzo); non la pulizia dei locali, il riscaldamento, l'energia elettrica, l'acqua ed i servizi telefonici (tanto che nel contratto si dovette prevedere che la società avrebbe iniziato a prestare questi servizi quando fossero stati conclusi i contratti pre-

<sup>23</sup> teste [REDACTED] (udienza d'appello 9/6/2020): *"Siccome la Cooperativa deve fornire dei servizi, e non solo un dipendente, è necessario che fra questi servizi ci sia anche l'affitto dei locali; il dott. [REDACTED] mi aveva parlato del fatto di essere proprietario dell'immobile e mi disse che aveva pensato di risolvere il problema trasferendo la proprietà alla moglie; di conseguenza la Cooperativa ha poi preso in affitto l'immobile dalla moglie del dott. [REDACTED] ciò è avvenuto contestualmente alla firma del contratto di servizio da parte del dott. [REDACTED] e comunque in tempi molto stretti. Alla sua domanda [del Giudice, n.d.r.] riguardo alla convenienza di questa operazione, rispondo che personalmente ho una situazione analoga e non la trovo affatto svantaggiosa, in quanto l'affitto è deducibile fiscalmente e l'aliquota fiscale di mia moglie è ben inferiore alla mia."*

<sup>24</sup> teste [REDACTED] (udienza d'appello 9/6/2020): *"Io mi sono sempre occupato del passaggio delle dipendenti dei medici alla Cooperativa solo dopo che le lavoratrici hanno accettato questo passaggio; era quindi il lavoratore che contattava me, non il contrario; pertanto quando il dott. [REDACTED] mi disse che la sig.ra [REDACTED] non voleva passare alla Cooperativa, io non pensai neppure di contattarla e mi preoccupai solo di garantire il servizio, cercando una possibile alternativa. A.d.r. (Avv. Maarzolla): non ho svolto alcuna attività preparatoria in vista dell'assunzione della sig.ra [REDACTED] da parte della Cooperativa, ciò del resto non accade mai; in pratica, quando mi viene comunicato che il dipendente è d'accordo di essere assunto dalla Cooperativa, solo allora mi attivo per le relative pratiche e, come ho detto, è il lavoratore che viene da me in studio."*



cedenti e volturate le utenze); non le apparecchiature medicali (che erano quelle già di proprietà del dott. [REDACTED] da quest'ultimo concesse in comodato alla Cooperativa con un contratto ugualmente datato 1/3/2017); e non la segretaria (poiché, stando alla prospettazione dell'appellato, la sig.ra [REDACTED] si era rifiutata di passare alle dipendenze della Cooperativa).

**5.1.3.** Appare quindi logico e inevitabile chiedersi perché, dopo quasi un anno di totale inerzia, venne scelta proprio la data del 1° marzo 2017 (e non un'altra successiva) per trasferire la gestione dell'ambulatorio alla Cooperativa; e soprattutto perché - nel momento in cui fu evidente che alla data prevista la società non avrebbe potuto erogare i servizi essenziali previsti dal contratto di fornitura - non si decise di rinviare l'inizio del rapporto a quando tutto fosse stato pronto.

Non si comprende in sostanza per quale ragione l'1/3/2017 il dott. [REDACTED] - invece di stipulare con la società [REDACTED] un contratto di fornitura più apparente che reale, rischiando possibili sanzioni<sup>25</sup>, oltre alla perdita del contributo regionale<sup>26</sup> - non abbia scelto di attendere ancora qualche settimana (dato che aveva già atteso quasi un anno prima di fare ricorso ai servizi della Cooperativa), in modo da avere il tempo di donare l'immobile alla moglie (visto che il notaio aveva, come si sostiene, differito il rogito), volturare i contratti di fornitura dei servizi e trovare una nuova impiegata, continuando nel frattempo ad avvalersi della sig.ra [REDACTED]<sup>27</sup> (se davvero quest'ultima non

---

<sup>25</sup> teste [REDACTED] (appello): "Per evitare che si potesse ritenere che la Cooperativa forniva solo l'attività di segreteria, si costruì il servizio come complessivo, cioè come gestione integrale dello studio da parte della Cooperativa, compresa quindi la messa a disposizione dello studio, delle forniture elettriche e telefoniche e così via; non so se la proprietà dello studio in capo al dott. [REDACTED] fosse un ostacolo, di questo aspetto non mi sono occupato"; teste [REDACTED] (appello): "Preciso che la Cooperativa fornisce un servizio complessivo, non solo un collaboratore, quindi, ad esempio, anche l'affitto dei locali, le forniture di telefono, elettricità e gas, si tratta cioè di un pacchetto complessivo; sul punto aggiungo che in Lombardia altre realtà analoghe, che fornivano solo il collaboratore, avevano avuto dei problemi ed erano state sanzionate dalla Guardia di Finanza".

<sup>26</sup> teste [REDACTED] (appello): "Il dott. [REDACTED] mi aveva parlato della sua intenzione di passare la sua segretaria alla Cooperativa, quando poi ciò non avvenne si trovò in difficoltà, rischiando anche di perdere il contributo regionale, e quindi dovette trovare una soluzione di emergenza, facendo assumere dalla Cooperativa il figlio, questo per un tempo minimo, poichè nel frattempo il dott. [REDACTED] trovò un'altra segretaria."

<sup>27</sup> anche solo per il periodo di preavviso, fissato dal CCNL in 20 giorni.



voleva più passare alle dipendenze della Cooperativa)<sup>28</sup> piuttosto che arruolare temporaneamente il figlio.

Non essendovi (per quanto è dato sapere) né scadenze imminenti né ragioni di urgenza, un breve rinvio sarebbe stata la soluzione più logica e piana, al posto di quella confusa e frettolosa adottata in concreto.

**5.1.4.** A queste semplici e ovvie domande il dott. [REDACTED] non ha mai dato una risposta plausibile (e, anzi, non ne ha mai data nessuna); e ciò avvaloramente l'ipotesi che l'unico e vero motivo della fretta nello stipulare il contratto con la Cooperativa, e contestualmente licenziare la sig.ra [REDACTED] (addirittura con esonero dal preavviso), vada cercato (in mancanza di altre spiegazioni note) nell'unico evento nuovo verificatosi in quel periodo, e proprio a cavallo dell'1 marzo, e cioè l'avvio e la conclusione della procedura FIVET (che si è svolta dal 23 febbraio al 10 marzo, come risulta dai documenti nn. 26 - 29 del ricorso di primo grado) e la conseguente possibile gravidanza della lavoratrice<sup>29</sup>.

Né si può credere che il dott. [REDACTED] fosse all'oscuro di questa circostanza: è difficile infatti ammettere che non sia stato tenuto al corrente, quale medico di famiglia di entrambi i coniugi, dello stato di avanzamento della procedura di PMA, tanto più che solo lui - non essendovi prova che l'abbiano fatto i medici del Burlo - poteva prescrivere alla sig.ra [REDACTED] in esenzio-

<sup>28</sup> così del resto fece il collega dott. [REDACTED], che continuò ad utilizzare la sua segretaria fino a quando ne trovò una nuova, poi assunta dalla Cooperativa (come risulta dalla deposizione resa in appello): *"Anche a me è accaduto di iniziare ad avvalermi della Cooperativa molto dopo esserne divenuto socio; se non ricordo male io sono entrato in Cooperativa a fine 2014, ma il mio collaboratore di studio è stato assunto dalla Cooperativa solo a ottobre 2016; preciso a questo riguardo che la mia precedente dipendente, cui avevo anticipato che avrebbe dovuto passare alla Cooperativa, aveva trovato anche un altro lavoro part time, quindi lavorava presso di me e presso una farmacia; rendendomi conto che non poteva sostenerli entrambi, mi disse che preferiva rimanere alle dipendenze della farmacia e io le chiesi di darmi il tempo di trovare un nuovo collaboratore; lei mi disse di non preoccuparmi e quindi io mi attivai per trovare un nuovo collaboratore, non ricordo adesso quanto tempo impiegai, forse un paio di mesi, comunque il nuovo collaboratore venne assunto dalla Cooperativa ad ottobre 2016; il contratto di servizio con la Cooperativa l'ho firmato l'1/10/2016"*.

<sup>29</sup> esaminando la Relazione del Ministro della Salute al Parlamento sullo stato di attuazione della legge contenente norme in materia di procreazione medicalmente assistita (consultabile nel sito Internet del Ministero all'indirizzo [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_2866\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2866_allegato.pdf)) risulta che, nel 2017, la percentuale di gravidanze sulle inseminazioni effettuate è stata dell'11,3% (pag.98 della relazione) mentre la percentuale di gravidanze su trasferimenti effettuati (tecnica FIVET) è stata del 28,4% (pag.135).



ne (e cioè con costo a carico del S.S.N.), i farmaci occorrenti per la stimolazione ovarica e per questo doveva necessariamente avere a disposizione il piano terapeutico (come risulta dalla testimonianza resa dal dott. [REDACTED] in sede penale)<sup>30</sup>.

**5.2.** Ulteriore indizio a favore della tesi della reclamante è costituito dal fatto che l'interruzione del rapporto di lavoro con la sig.ra [REDACTED] non era un presupposto necessario ai fini del suo passaggio alle dipendenze della Cooperativa.

**5.2.1.** Sul punto si deve ricordare che, per consolidata (e condivisibile) opinione giurisprudenziale *"in materia di trasferimento d'azienda, la disciplina dell'art.2112 c.c. si applica ogni qualvolta, rimanendo immutata l'organizzazione aziendale, vi sia la sostituzione della persona del titolare del rapporto di lavoro e il suo subentro nella gestione del complesso dei beni ai fini dell'esercizio dell'impresa, indipendentemente dallo strumento tecnico giuridi-*

<sup>30</sup> **teste Tamaro:**

**TESTIMONE [REDACTED]** - Questo è il piano terapeutico per la prescrizione dei farmaci, una copia... vengono fatte tre copie: una resta in cartella nostra, una viene mandata al servizio farmaceutico regionale da noi e una viene consegnata al paziente che la consegna al medico di famiglia.

**PARTE CIVILE, AVV. BANELLI** - Ecco, quindi è verosimile che quel documento poi confluisca nella cartella clinica...

**TESTIMONE [REDACTED]** - Una coppia dovrebbe restare nella cartella clinica e comunque questo è fatto con il vecchio registro dell'Istituto Superiore di Sanità quindi una coppia dovrebbe essere anche elettronica.

**PARTE CIVILE, AVV. BANELLI** - Ci descrive brevemente il funzionamento della nota 74 come avviene quel meccanismo? Sempre in maniera sintetica ovviamente.

**TESTIMONE [REDACTED]** - Ci sono dei farmaci, in questo caso che servono per la stimolazione della crescita follicolare multipla nei programmi di fecondazione in vitro, di inseminazione che possono essere prescritti esclusivamente dal medico specialista e quindi nel nostro caso dai medici solo del servizio PMA del Burlo o dal medico di famiglia se ha la copia del piano terapeutico. Cioè il piano terapeutico è una specie di autorizzazione alla prescrizione da parte del medico di famiglia, senza questo lui non può prescrivere.

**PARTE CIVILE, AVV. BANELLI** - Ecco, le chiedo se anche il farmaco Puregon sia uno di questi di cui lei citava?

**TESTIMONE [REDACTED]** - Tutte le gonadotropine cadono nella nota 74.

**PARTE CIVILE, AVV. BANELLI** - Quindi mi dica se l'illazione che traggo è giusta: se il medico di famiglia prescrive il Puregon, il medicinale Puregon vuol dire che ha il piano terapeutico?

**TESTIMONE [REDACTED]** - Sì, dovrebbe avere un piano terapeutico.

**PARTE CIVILE, AVV. BANELLI** - Può essere, adesso faccio l'illazione in senso contrario, prescritto tale farmaco in assenza del piano terapeutico cioè senza che il medico di famiglia abbia il piano terapeutico?

**TESTIMONE [REDACTED]** - Non dovrebbe... cioè può prescriverlo ma non a carico del Servizio Sanitario Regionale.

**PARTE CIVILE, AVV. BANELLI** - Ecco, quindi se è in esenzione, per capirci la ricetta rossa...

**TESTIMONE [REDACTED]** - Può farlo su ricetta bianca quindi con pagamento a carico del paziente."



co adottato e dalla sussistenza di un vincolo contrattuale diretto tra cedente e cessionario" (così, in massima, Cassazione Sez. L. Sentenza n. 26808 del 23/10/2018).

- 5.2.2.** Ed è appunto a questa fattispecie astratta che va ricondotta la concreta vicenda oggetto di causa: con il subentro della Cooperativa nella gestione dell'ambulatorio la "struttura produttiva" del dott. [REDACTED] era destinata infatti a rimanere assolutamente inalterata (visto che questi avrebbe continuato ad esercitare la sua professione con le stesse attrezzature, nello stesso immobile e, in ipotesi, con la stessa segretaria); l'unico cambiamento avrebbe riguardato la titolarità dei rapporti, nel senso che la società sarebbe divenuta conduttrice dell'immobile, comodataria degli strumenti e datore di lavoro dell'impiegata (e di tutto ciò avrebbe concesso l'uso al dott. [REDACTED] nell'ambito di un rapporto di fornitura del servizio di gestione dell'ambulatorio).
- 5.2.3.** E' evidente perciò, dovendosi applicare il regime dell'art. 2112 c.c., che al dott. [REDACTED] e alla Cooperativa non occorre affatto il consenso della sig.ra [REDACTED] per il trasferimento del rapporto di lavoro dal medico singolo alla società (e tanto meno era necessario che la lavoratrice si dimettesse per essere assunta *ex novo* dalla Cooperativa): sarebbe stata invece sufficiente una semplice comunicazione che, a decorrere da una certa data (in concreto dall'1 marzo 2017), il rapporto di lavoro in corso con il dott. [REDACTED] sarebbe proseguito, senza soluzione di continuità, con la [REDACTED].
- O comunque, se davvero teneva alla prosecuzione del rapporto con la sua segretaria, il dott. [REDACTED] avrebbe potuto cederlo alla Cooperativa ex art. 1406 c.c., lasciando che fosse la lavoratrice ad opporsi - in modo formale ed esplicito - al trasferimento.
- 5.2.4.** Nulla di ciò è accaduto, e anzi non esiste neppure la prova che il dott. [REDACTED] abbia davvero formulato alla sig.ra [REDACTED] una concreta e definitiva proposta di passaggio alla Cooperativa e che la sig.ra [REDACTED] l'abbia volutamente rifiutata: mancano infatti un documento, o una deposizione testimo-



niale<sup>31</sup>, che possano dimostrare con certezza che una richiesta (seria e ultimativa) da parte del datore di lavoro vi sia stata e che la lavoratrice abbia risposto negativamente (da subito o anche, come afferma l'appellato, cambiando idea all'ultimo momento).

Ed è peraltro strano che il dott. [REDACTED], come si premurò di avere un testimone della comunicazione orale del contenuto della lettera di licenziamento e del tentativo di consegnarla alla destinataria<sup>32</sup>, allo stesso modo non

<sup>31</sup> La prova non si può certo ricavare dalle deposizioni del dott. [REDACTED] e della sig.ra [REDACTED], i quali si sono limitati a riferire quanto detto loro a questo riguardo dallo stesso dott. [REDACTED] un indizio in senso contrario emerge invece dalla deposizione penale della sig.ra [REDACTED], che ha ricordato di aver fatto, parlando con la sig.ra [REDACTED], un accenno al passaggio della lavoratrice alla Cooperativa e di essersi però pentita di ciò, perché si trattava di un tema non ancora affrontato compiutamente dal datore di lavoro:

*"DIFESA, AVV. CARUSO - Ancora una cosa le chiedo. Questo fatto del passaggio alla cooperativa lei ricorda quando se ne cominciò a parlare? Cioè quando [REDACTED] cominciò a parlarne a lei? "*

*TESTIMONE [REDACTED] - Cioè della cooperativa?*

*DIFESA, AVV. CARUSO - Sì.*

*TESTIMONE [REDACTED] - Ma almeno un anno prima secondo me.*

*DIFESA, AVV. CARUSO - Lei sa se ne aveva parlato alla signora [REDACTED]?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Prego?*

*DIFESA, AVV. CARUSO - Lei sa se [REDACTED] ne avesse parlato alla signora [REDACTED]?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Penso di sì.*

[...]

*TESTIMONE [REDACTED] - Io non ero presente e non posso saperlo se... però direi di sì.*

*GIUDICE - No, ecco appunto, non lo sa.*

*TESTIMONE [REDACTED] - Perché visto che si parlava molto prima.*

*DIFESA, AVV. CARUSO - La mia domanda era se lei parlando con la signora [REDACTED] interloquendo con la signora [REDACTED] ebbe modo...*

*TESTIMONE [REDACTED] - Ma so che una volta avevamo parlato qualcosa che mi ero anche pentita quasi quasi di averlo detto perché forse non mi sembrava opportuno dirlo.*

*GIUDICE - Cioè che cosa aveva detto lei alla signora [REDACTED]?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Adesso io non ricordo.*

*GIUDICE - Sì, ma l'argomento almeno.*

*TESTIMONE [REDACTED] - Sì, sempre di questa cooperativa che doveva subentrare come servizi.*

*DIFESA, AVV. CARUSO - E quindi dico la signora [REDACTED] come c'entrava? Nel senso del passaggio alla cooperativa?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Sì, sì, com'è successo anche in altri ambulatori.*

*DIFESA, AVV. CARUSO - Perché lei mi dice "Mi sono quasi pentita", come se non fossero fatti suoi?*

*TESTIMONE [REDACTED] - Sì, perché mi sembrava che quasi quasi forse non era il momento giusto di dirglielo perché forse magari il dottore non aveva puntualizzato bene ecco."*

<sup>32</sup> *teste [REDACTED] (appello) "come ho già detto quel giorno ero nello studio del dott. [REDACTED] o credo per prendere dei documenti, comunque lui mi chiamò nella sua stanza chiedendomi di fermarmi perchè doveva leggere una cosa alla sua segretaria, a mia richiesta mi disse, quando ero ormai nella sua stanza, che si trattava di una lettera di licenziamento; dopo di ciò il dott. [REDACTED] chiamò la sig.ra [REDACTED] e lesse la lettera; per quanto vidi la sig.ra [REDACTED] era scoccata e arrabbiata per questa cosa, a me parve che non se lo aspettasse. Per quanto ricordo la sig.ra [REDACTED] in quella occasione non fece riferimenti alla Cooperativa, come ho detto si arrabbiò e se ne andò via, senza firmare la lettera per ricevuta come le aveva chiesto [REDACTED] Io personalmente interpretai questo licenziamento come collegato al futuro passaggio della [REDACTED] alla Cooperativa, visto che la lettera parlava di riorganizzazione. Non capii quindi perchè la sig.ra [REDACTED] si fosse arrabbiata. Chiesi anche spiegazione di quanto era accaduto al dott. [REDACTED] il quale mi disse che non sapeva neppure lui il motivo del comportamento della [REDACTED]"*



si sia preoccupato di procurarsi la prova certa del (preteso) rifiuto della sig.ra [REDACTED] di passare alle dipendenze della Cooperativa (ad esempio invitandola per iscritto a manifestare la sua scelta oppure convocandola ad un incontro alla presenza di un terzo, come ad esempio il consulente del lavoro, quello suo personale o quello della società che doveva effettuare l'assunzione).

**5.2.5.** E allora riemerge e si rafforza (seppure sempre a livello indiziario) l'ipotesi che il licenziamento - che non era giuridicamente necessario (stante l'applicabilità dell'art.2112 c.c.) e che non era neppure imposto da un rifiuto della sig.ra [REDACTED] di passare alla Cooperativa (non essendovi alcuna prova di questo rifiuto, che peraltro non aveva alcun senso pratico<sup>33</sup>) - debba essere ricollegato alla procedura di PMA e alla possibile imminente gravidanza della lavoratrice (che avrebbe intralciato la realizzazione di uno degli scopi propri della società)<sup>34</sup>.

**5.3.** Non si deve infine tralasciare il fatto che la sig.ra [REDACTED] è l'unica segretaria dei medici che si avvalgono dei servizi della Cooperativa ad essere stata licenziata (come si può ricavare dalla deposizione del teste [REDACTED])<sup>35</sup>.

E' certo vero che la sig.ra [REDACTED] potrebbe essere l'unica ad aver rifiutato il passaggio dal medico originario datore di lavoro alla Cooperativa, ma, come si è già detto, di questo rifiuto non esiste alcuna prova certa.

E' probabile invece che la sig.ra [REDACTED] fosse l'unica a cercare, in quel periodo, di avere un figlio (o almeno così si deve ritenere, poiché a fronte del-

<sup>33</sup> teste [REDACTED] (fase sommaria): *"La logica delle cose, e l'affidamento che avevo ricevuto dal dott. [REDACTED] era nel senso del passaggio della [REDACTED] alla cooperativa, anche perché, assicurando quest'ultima una parità di trattamento ed una garanzia di occupazione, non c'era nessuna logica a rifiutare una situazione del genere."*

<sup>34</sup> come ha chiarito il teste [REDACTED] (fase sommaria) *"questo, del resto, era lo scopo della cooperativa, il cui valore aggiunto era quello di garantire la continuità del servizio, attraverso lo scambio dei vari collaboratori, ovviando così alle fisiologiche problematiche che si verificavano quando uno di questi doveva assentarsi per ferie, malattia o per altre imponderabili circostanze"*; è evidente infatti che una cosa è ruotare le segretarie fra gli studi medici per ovviare ad assenze ordinarie e, in parte, programmabili (come quelle per ferie, permessi, brevi malattie) e un'altra coprire un'assenza per maternità, che può durare mesi e mesi.

<sup>35</sup> teste [REDACTED] (fase sommaria): *A.D.:R. "Nel caso degli altri ambulatori che seguiamo, tutte le dipendenti sono passate in forza alla Cooperativa"*.



l'affermazione contenuta nel ricorso di primo grado, il dott. [REDACTED] nulla ha replicato in modo specifico, allegando che anche le altre segretarie assunte dalla Cooperativa erano soggette, per età e altre condizioni personali, al medesimo fattore di rischio).

★ ★ ★

6. Vi sono quindi numerosi indizi, precisi e concordanti (come richiede la giurisprudenza sopra citata), che la sig.ra [REDACTED] sia stata vittima di una oggettiva<sup>36</sup> discriminazione di genere e cioè che sia stata licenziata in conseguenza o connessione con la sua ricerca della maternità.
- 6.1. Spettava perciò al dott. [REDACTED] il compito di dimostrare non solo (e non tanto) l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, ma soprattutto che non si è verificata alcuna discriminazione e cioè che - ove al posto della sig.ra [REDACTED] vi fosse stato un altro lavoratore privo del fattore di rischio costituito dalla potenziale gravidanza - egli si sarebbe comportato allo stesso modo.
- 6.2. L'onere posto a carico del datore di lavoro dall'art.40 del d.lgs. 198/2006 è indubbiamente assai difficile da adempiere, perché richiede, in ultima analisi, la prova di un fatto negativo.
- 6.2.1. Due sono quindi le alternative per il datore di lavoro: o riesce a smentire gli indizi che rendono operativo il regime probatorio di favore, e nel caso in esame ciò non è accaduto, poiché, come si è già detto, il dott. [REDACTED] non ha fornito alcuna spiegazione alternativa, e plausibile, della sospetta cronologia degli eventi.
- 6.2.2. Oppure è in grado di dimostrare dei fatti positivi idonei ad escludere, in via induttiva, la discriminazione (e cioè a dimostrare che il trattamento svantaggioso praticato al lavoratore caratterizzato dal fattore di rischio è riferibile

---

<sup>36</sup> essendo irrilevante l'elemento soggettivo, come da tempo ha chiarito la Corte di Giustizia europea: *"È d'uopo osservare che se la responsabilità di un datore di lavoro per infrazione al principio della parità di trattamento fosse subordinata alla prova della colpa e all'assenza di qualsiasi causa esimente contemplata dal diritto nazionale vigente, l'effetto utile di questi principi sarebbe notevolmente ridotto"* (così la Sentenza 8/11/1993, Dekker, in causa C-177/88).



ad una ragione oggettiva diversa dal fattore stesso).

A questo scopo il dott. [REDACTED] ha allegato che la sig.ra [REDACTED] rifiutò di passare alle dipendenze della Cooperativa [REDACTED] e che ciò rese di per sé inevitabile il licenziamento, non potendo egli più utilizzarla come segretaria (perché, avendo esternalizzato la gestione dello studio, doveva avvalersi di un lavoratore messo a disposizione dalla società fornitrice del servizio).

Di questo preteso rifiuto della sig.ra [REDACTED] non esiste però alcuna prova certa (non essendo sufficienti le deposizioni dei testi [REDACTED], i quali hanno tutti deposto *de relato* e cioè riferendo una circostanza che essi hanno appreso dallo stesso dott. [REDACTED]).

Quanto al passaggio della gestione materiale dello studio alla Cooperativa, questo fatto non può valere come motivo sufficiente a giustificare da solo la risoluzione del rapporto, essendo ciò escluso dall'art.2112 comma 4 c.c. (applicabile al caso di specie, poiché la vicenda oggetto di causa è riconducibile al fenomeno del trasferimento di azienda); né il dott. [REDACTED] ha indicato, e provato, l'esistenza di un altro e diverso motivo di licenziamento (dato che la "riorganizzazione" citata nella lettera di licenziamento si identifica con la esternalizzazione e cioè con il trasferimento di azienda).

★ ★ ★

7. Il licenziamento oggetto di causa deve essere perciò dichiarato nullo.
- 7.1. Da ciò derivano le conseguenze previste dall'art.18 commi 1 e 2 della legge 300/70 (nel testo introdotto dall'art.1 comma 42 della legge 92/2012) ovvero la condanna del dott. [REDACTED] a reintegrare la sig.ra [REDACTED] posto di lavoro (salva la facoltà per la lavoratrice di optare per l'indennità sostitutiva ai sensi del comma 3 della citata norma) ed a corrisponderle, a titolo di risarcimento, la retribuzione globale di fatto maturata dal licenziamento fino alla reintegra effettiva (o ad altra valida causa di scioglimento del rapporto) - pari a lordi Euro 632,80 mensili (importo questo indicato nell'atto di reclamo e non specificamente contestato dal convenuto) - dedotto quanto percepito



dalla lavoratrice per lo svolgimento di altre attività lavorative (e cioè Euro 529,92 lordi mensili a partire dal 14/10/2019, data di assunzione da parte della dott.ssa Stojic), oltre a pagare i contributi previdenziali e assistenziali.

**7.2.** L'estrema complessità dei fatti di causa, e la natura strettamente indiziaria della prova, giustificano la compensazione di un terzo delle spese di lite, che per il resto vanno poste a carico della parte soccombente.

**P.Q.M.**

la Corte di Appello di Trieste, definitivamente pronunciando, così decide:

in accoglimento dell'appello proposto da [REDACTED] contro la sentenza del Tribunale di Udine n.75/2019 di data 8/5/2019, che per l'effetto integralmente riforma, accerta e dichiara la nullità del licenziamento intimato alla reclamante con lettera di data 1/3/2017; condanna [REDACTED] a reintegrare [REDACTED] nel suo posto di lavoro e lo condanna altresì a risarcire alla lavoratrice il danno da essa subito, quantificato in misura pari alla retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello di effettiva reintegra (o di scioglimento del rapporto di lavoro per altra valida causa), dedotto quanto percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, con la rivalutazione monetaria secondo gli indici ISTAT e gli interessi di legge calcolati sul capitale rivalutato di anno in anno dalle singole scadenze mensili fino al saldo; condanna altresì [REDACTED] [REDACTED] O a versare i contributi previdenziali e assistenziali dovuti; compensa per un terzo le spese di lite di tutti i gradi e fasi del giudizio, e condanna [REDACTED] [REDACTED] a rifondere a [REDACTED] la restante parte, che liquida, nella quota, in Euro 4.500,00 per la fase sommaria, Euro 4.000,00 per l'opposizione ed Euro 6.000.00 per il giudizio di reclamo, oltre rimborso del contributo unificato, se dovuto, spese generali nella misura massima di tariffa, IVA e CPA di legge.

Così deciso in Trieste nella Camera di Consiglio del 4/2/2021.

Il Giudice Estensore  
(dott.Lucio Benvegnù)

Il Presidente  
(dott.Mario Pellegrini)

