

TRIBUNALE DI ROVERETO
ORDINANZA EX ART. 702 TER C.P.C.

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Rovereto dott. Michele Cuccaro ha pronunciato la seguente ordinanza nella causa promossa con ricorso ex art. 4 D.L.vo 216/2003 depositato il 15.12.2015 sub nr. XXXXX R.G. da:

XXXXX YYYYYY e ASSOCIAZIONE RADICALE CERTI DIRITTI,
rappresentati e difesi dall'avv. Alexander Schuster del Foro di Trento giusta delega allegata al ricorso

CGIL DEL TRENTO, rappresentata e difesa dall'avv. Alexander Schuster e dall'avv. Stefano Giampietro del Foro di Trento giusta delega allegata al ricorso

RICORRENTI

contro

ISTITUTO DELLE FIGLIE DEL SACRO CUORE DI GESÙ,
rappresentato e difeso dagli avvocati Marina Prati ed Alberto Raimondi del Foro di Trento e Claudio Damoli, Enrico Togni e Alessandra Testi del Foro di Verona giusta delega allegata alla memoria difensiva

CONVENUTA

In punto: accertamento condotta discriminatoria

CONCLUSIONI

Ricorrente: “voglia l’Ill.mo Tribunale di Rovereto, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione in accoglimento del ricorso,

In via principale:

A. accertare e dichiarare il carattere discriminatorio delle condotte realizzate e delle dichiarazioni rese dalla parte convenuta e consistenti nell’aver in più occasioni nel periodo 16 luglio – 24 ottobre 2014 affermato privatamente e pubblicamente di non voler assumere e mettere a contatto con minori docenti omosessuali o sospettati tali;

B. accertare e dichiarare il carattere discriminatorio delle condotte a danno della ricorrente XXXXX, consistite nella negata riassunzione o comunque discriminazione nella valutazione professionale della stessa e della condotta autonoma e indipendente consistita nel averne pubblicamente leso l’onore attribuendole fatti falsi;

C. per gli effetti, ordinare ex art. 28, c. 7, d.lgs. n. 150/2011 all’Istituto convenuto di dare adeguata pubblicità alla decisione giudiziale tramite la pubblicazione a stampa su almeno un quotidiano a tiratura nazionale di un estratto, in formato idoneo a garantire un’adeguata visibilità, dell’emananda ordinanza di condanna;

D. ordinare alla convenuta di disporre un piano di rimozione ai sensi dell’art. 28, 5°

comma, d.lgs. n. 150/11, con fissazione, ai sensi dell'art. 614 bis c.p.c., della somma di denaro dovuta per ogni violazione o inosservanza successiva o per ogni ritardo nell'esecuzione del provvedimento;

E. ordinare alla convenuta di formulare un'offerta di lavoro a tempo indeterminato in favore della ricorrente XXXXX aventi le caratteristiche dell'ultimo contratto a tempo determinato ovvero, alternativamente alla proposta di assunzione, che le sia riconosciuta una indennità pari a quindici mensilità calcolate sugli importi dell'ultimo contratto di lavoro, pari a € 25.344,00, o di importo equitativamente determinato da codesto Tribunale;

F. condannare la convenuta al pagamento in favore della ricorrente XXXXX a titolo di risarcimento del danno patrimoniale subito dalla stessa per il periodo 1° settembre 2014 – 31 agosto 2015, della somma pari a € 10.293,27, e per il periodo dal 1° settembre 2015 fino alla proposta di assunzione da parte della convenuta di una somma pari a € 56,32 per giorno, oltre alle contribuzioni accessorie dovute dal datore di lavoro, o per quegli importi maggiori o minori ritenuti di giustizia;

G. condannare la convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale ex art. 2059 c.c. e ex art. 28, c. 5 e 6, d.lgs. 150/2011, in favore della ricorrente XXXXX da quantificarsi rispettivamente in € 16.000,00 per la condotta discriminatoria ai fini della riassunzione, e in € 72.000,00 per gli atti discriminatori consistenti nell'attribuzione di fatti falsi e diffamatori a mezzo stampa lesivi dell'onore della ex dipendente XXXXX, ovvero nelle maggiori o minori somme ritenute di giustizia;

H. condannare la convenuta al risarcimento del danno non patrimoniale ex art. 2059 c.c. e ex art. 28, c. 5, d.lgs. 150/2011 in favore di CGIL del Trentino e di Associazione radicale Certi diritti di una somma quantificarsi in via equitativa in € 12.000 a ciascuna organizzazione, ovvero in una somma maggiore o minore ritenuta di giustizia.

Con vittoria di spese e competenze del presente giudizio, oltre ad IVA e CPA come per legge, da liquidarsi secondo i parametri ministeriali forensi ex DM 55/2014”.

Convenuto: “In via pregiudiziale: accertarsi e dichiararsi il difetto di legittimazione attiva dell'Associazione Radicale Certi Diritti e della C.G.I.L. del Trentino

Nel merito: respingersi integralmente, per tutte le ragioni sopra esposte, le domande ex adverso proposte nei confronti dell'Istituto delle Figlie del Sacro Cuore di Gesù in quanto infondate in fatto ed in diritto.

Con vittoria di spese, competenze di causa, oltre I.V.A. e C.P.A..

In via istruttoria come in memoria di costituzione ed in note d'udienza dd.

22.3.2016”.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso ex artt. 28 D.Lvo 150/2011, 4 D.L.vo 216/2003 e 702 bis c.p.c. depositato il 15.12.2015 XXXXX YYYYYY, l'Associazione Radicale Certi Diritti e la CGIL del Trentino convenivano in giudizio innanzi a questo Tribunale l'Istituto delle Figlie del Sacro Cuore di Gesù al fine di far accertare l'esistenza di atti discriminatori di matrice tanto individuale che collettiva e di farlo conseguentemente condannare al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali, all'adozione di un piano di rimozione ai sensi dell'art. 28, comma 5 D.L.vo 150/11 ed alla pubblicazione della decisione giudiziale sulla stampa ai sensi del successivo comma 7.

A sostegno della loro pretesa evidenziavano come la XXXXX – già insegnante dipendente dell'Istituto, gestore di una scuola paritaria di ispirazione religiosa cattolica, in forza di distinti rapporti di lavoro a tempo determinato – era stata convocata per essere valutata ai fini del rinnovo del contratto di lavoro per l'anno scolastico 2014/15 da parte della superiora dell'Istituto suor ZZZZZ; in quella sede la religiosa le aveva chiesto di negare di avere una relazione di convivenza affettiva con un'altra donna, asseritamente oggetto di voci all'interno dell'organizzazione o, comunque, di impegnarsi a risolvere il problema rappresentato dalla sua, del tutto presunta, omosessualità; a fronte del rifiuto da parte dell'insegnante di rivelare elementi della sua vita privata, il contratto di docenza non era stato rinnovato come era accaduto negli anni precedenti e non era stato dato corso alla promessa assunzione a tempo indeterminato una volta ottenuta l'abilitazione; la vicenda, inoltre, era stata oggetto di importante rilevanza mediatica.

Nel costituirsi in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso, il convenuto eccepiva il difetto di legittimazione ex art. 5 D.L.vo 216/2003 dell'O.S. CGIL e dell'Associazione Radicale Certi Diritti; evidenziava l'inesistenza di un'aspettativa e, tantomeno, di un diritto della XXXXX ad essere riassunta per l'anno scolastico 2014/2015 (tenuto anche conto della carenza dei requisiti per accedere all'insegnamento); sottolineava che a seguito dell'incontro del 16.7.2014 era anche venuto meno il carattere di lealtà reciproca e di fiducia caratterizzante qualsiasi rapporto di lavoro (avuto riguardo al fatto che il pubblico dissenso manifestato dalla XXXXX nei confronti del progetto educativo e formativo dell'Istituto la poneva in insanabile contrasto con l'Istituto stesso quale organizzazione di tendenza); negava di avere mai posto in essere qualsivoglia discriminazione in relazione all'orientamento sessuale della docente, essendosi limitata a valutare l'impegno che la stessa si era assunta nell'adesione al progetto educativo della scuola; affermava che l'ordinamento italiano, pur riconoscendo il principio di parità di

trattamento, prevede – ai commi da 3 a 6 dell’art. 3 del D.L.vo 216/2003 ed in perfetta sintonia con il diritto europeo – delle limitazioni ed eccezioni dello stesso certamente ricorrenti nel caso qui in esame; escludeva, da ultimo, la ricorrenza di danni risarcibili, tanto di natura individuale, che collettiva.

Esperito senza esito un tentativo di conciliazione, veniva effettuato l’interrogatorio libero delle parti.

All’udienza odierna, precisate dalle parti le conclusioni in epigrafe trascritte, la causa veniva decisa come da dispositivo letto pubblicamente, con contestuale deposito della presente ordinanza.

Discriminazione individuale.

Le domande meritano in gran parte accoglimento.

Il 16.7.2014 vi fu tra la prof.ssa XXXXX ed il Gestore dell’Istituto convenuto prof.ssa Ida Libratore (suor ZZZZZ) un colloquio, ricostruito dalle parti in sede di interrogatorio libero nei seguenti termini:

ricorrente: *“il fatto è avvenuto mercoledì 16 luglio 2014, verso le 10:30 del mattino; io avevo ricevuto una settimana prima una telefonata da parte di suor ZZZZZ ZZZZZ, la quale mi chiedeva di recarmi presso l’Istituto con una certa urgenza, dal momento che aveva bisogno di parlarmi di alcune questioni legate alla sfera professionale; immaginando che ella volesse propormi ulteriori ore sulle superiori in aggiunta a quelle già effettuate sulle medie, le dissi che non vi erano problemi; tuttavia mi vedevo costretta a posticipare l’incontro dal momento che in quei giorni stavo svolgendo degli esami per l’abilitazione PAS, di cui l’istituto era a conoscenza; chiesi quindi a suor ZZZZZ se poteva spostare l’incontro alla settimana successiva; lei mi disse che era d’accordo; tuttavia, avendomi anticipato l’urgenza di parlare con me, le proposi, se ne aveva necessità, di anticiparmi l’oggetto del nostro colloquio; lei mi rispose negativamente, dicendomi che era sua intenzione parlarne di persona; la settimana seguente mi recai all’Istituto; al momento del mio arrivo presso il portone venni bloccata dall’addetta alla portineria; la cosa mi risultò piuttosto strana; le dissi che ero attesa da suor ZZZZZ in amministrazione; ella mi replicò di essere a conoscenza del fatto che suor ZZZZZ stava attendendo una persona, ma non le era stato specificato chi fosse ed aggiunse che aveva ricevuto ordini precisi di far accomandare tale persona sul corridoio antistante la sala di ricevimento delle famiglie quando queste si recavano a ricevimento presso i docenti; la cosa mi risultò piuttosto insolita, dal momento che sapevo che i colloqui non avvenivano lì, quantomeno non i colloqui tra il personale e la*

dirigenza; mi recai nel luogo indicatomi dalla portinaia e restai in attesa per circa 5-10 minuti, non credo di più; in quel lasso di tempo ebbi modo di sentire provenire dall'altra parte del corridoio delle voci che fuoriuscivano dalla segreteria; non ero, tuttavia, in grado di percepire il senso delle frasi; riconobbi però la voce di suor ZZZZZ; quest'ultima dopo una decina di minuti circa uscì dalla segreteria, mi venne incontro, mi salutò; aprì la porta della sala di ricevimento, mi fece accomodare e chiuse la porta dietro di sé; faccio presente come quella porta sia di norma chiusa a chiave; Suor ZZZZZ incominciò parlando del più e del meno; mi disse qualcosa a proposito della sua salute; mi chiese della mia; successivamente prese a rinnovarmi i suoi complimenti circa il mio operato quale docente di arte presso l'Istituto; io la ringraziai e colsi l'occasione per metterla a conoscenza dei primi risultati raggiunti negli esami PAS atteso che le valutazioni erano risultate tutte più che positive; lei ne fu contenta, tuttavia mi disse che l'oggetto della nostra conversazione era di tutt'altra natura; lei mi aveva chiesto di passare lì a scuola poiché era venuta a conoscenza di alcune voci secondo le quali io avevo una compagna con la quale intrattenevo una relazione affettiva-sentimentale e con la quale vivevo assieme; io rimasi letteralmente basita; la suora proseguì dicendo che il problema non era tanto quello di avere dei compagni, ma la natura dei rapporti che si intrattenevano con essi, dal momento che lei dirigeva un istituto religioso nel quale si trovavano dei minori che lei doveva assolutamente tutelare; io balbettai qualcosa circa l'assoluta estraneità di queste voci, dal momento che la cosa mi giungeva assolutamente nuova; suor ZZZZZ mi interruppe dicendomi che per risolvere il problema sarebbe stato sufficiente che io confermassi o negassi queste voci, così da garantire una continuità professionale presso l'Istituto; a quel punto cominciai a capire qual era esattamente il senso delle parole della suora e le risposi che non ero assolutamente tenuta a rispondere alle sue domande e che il problema non era la mia presunta omosessualità, ma che lei si permettesse di pormi simili domande, le quali devono riguardare unicamente la sfera privata delle persone; le dissi, pertanto, che io non ero tenuta né a confermare né a negare e che anzi mi ritenevo molto dispiaciuta del fatto che lei avesse inteso convocarmi in istituto per rispondere a simili domande; suor ZZZZZ si arrabbiò molto; il suo tono si fece più concitato; ella insisteva nel fatto che io avrei dovuto assolutamente rispondere, dal momento che non rispondere a quella domanda equivaleva ad asserire di essere omosessuale; a quel punto io le feci presente che non avevo intenzione di essere lì ad essere ulteriormente umiliata e che per quanto mi riguardava la conversazione poteva chiudersi lì, dal momento che la suora aveva evidentemente già deciso il mio futuro professionale volendo dare peso a queste

voci, a sostenere la sua posizione circa l'ordinamento dell'Istituto; io feci per alzarmi; la suora, che evidentemente non si aspettava questa reazione da parte mia, mi chiese di fermarmi ancora e tentò di nuovo di avere un tono e dei modi più affabili; mi disse nuovamente che aveva problemi come dirigente dell'Istituto a rinnovare il contratto ad una persona ritenuta omosessuale e che tuttavia lei in particolare sarebbe stata disponibile a chiudere un occhio nei miei confronti qualora io mi fossi impegnata a risolvere il problema, cominciando con ciò ad alludere al fatto che l'omosessualità è un problema, una malattia o comunque qualcosa che vi è la necessità di curare; a quel punto io le dissi fermamente che non avrei mai, mai e poi mai risposto alla sua domanda, anche a costo di perdere il posto di lavoro, perché è un mio diritto mantenere la privacy circa la mia vita privata, la quale non deve essere oggetto di alcun datore di lavoro; le dissi anche che l'inquisizione era terminata secoli prima; a quel punto suor ZZZZZ si arrabbiò molto, alzò la voce e mi disse: "come si permette? Lei è ancora una nostra dipendente"; io feci un sorriso amaro e le dissi che lei si sbagliava su questo, dal momento che da 15 giorni a quella parte io ero in stato di disoccupazione, cosa che avveniva tutti gli anni per via della tipologia di contratto a tempo determinato; a quel punto mi alzai e la lasciai seduta nella sala; sentii che continuava a borbottare qualcosa, ma io ero decisa ad andarmene e così feci".

Convenuto: "in quel periodo in cui è avvenuto il fatto io ero impegnata nel capitolo generale della congregazione che vedeva riuniti tutti i rappresentanti delle varie nazioni per l'elezione della nuova generale e del suo consiglio; per tale ragione io non potevo assentarmi; io ho appreso del fatto attraverso i giornali e gli altri media; ciò, in quanto ero presente, quando la madre provinciale suor Erminia Morelli, presente con me al capitolo generale, chiese il silenzio stampa; tutto ciò è quanto io so di scienza diretta; come detto, tutto il resto io ho appreso dalle notizie di stampa; quanto al rapporto di lavoro io posso dire che personalmente ho fatto un contratto di consulenza esterna con la signora Franca Penasa nell'anno 2012; era in programma un progetto di revisione di quella che era la gestione e l'amministrazione della scuola; essendoci stato un cambio di amministrazione, mi premeva in particolare che l'aspetto concernente il rapporto di lavoro rispecchiasse veramente quello che il contratto AGIDAE prevede e ciò in tutte le sue fasi, dall'assunzione fino all'estinzione del rapporto di lavoro; in tutte le nostre scuole in Italia la prassi che sosteniamo ed alla quale siamo fedeli è quella di passare per l'assunzione attraverso il primo colloquio con la preside o comunque la responsabile del settore interessato, successivamente col gestore che si identifica generalmente con la superiora (nel caso concreto suor ZZZZZ) e successivamente

ancora con l'amministratore e ciò affinché la persona che intratteneva il colloquio ai fini dell'assunzione avesse un quadro chiaro e completo di quanto veniva richiesto; sempre per prassi, alla fine di questi tre colloqui, vi era una sospensione temporale affinché le tre persone coinvolte potessero confrontarsi tra loro riguardo alle varie persone che avevano esaminato e potessero scegliere quella più idonea, anche con riferimento all'identità specifica delle nostre scuole, le quali contengono uno specifico progetto religioso-educativo; su quest'aspetto dell'identità della scuola il gestore è il primo responsabile al fine di assicurare il rispetto di esso; per quanto conosco io suor ZZZZZ, nel frattempo deceduta, posso riferire come ella fosse una persona molto appassionata nella scuola, non solo nella veste di gestore, ma anche in quella di preside; ribadisco come ella avesse non solo la responsabilità ma anche il dovere di vigilare affinché il progetto educativo fosse rispettato; faccio peraltro presente come il contratto AGIDAE, il quale si riferisce a tutte le scuole dipendenti dall'autorità ecclesiastica, individua tra i documenti di assunzione l'accettazione da parte di tutto il personale, non solo docente ma anche non docente, del progetto educativo ed il rispetto di esso. Con riferimento a quanto riferito in sede di interrogatorio della ricorrente escludo che corrisponde al vero la circostanza che quella sala sia sempre chiusa; essa, al contrario, è sempre aperta; si tratta, invero, di una sala di accesso che, ove fosse chiusa, impedirebbe l'accesso alle suore”.

La circostanza che suor ZZZZZ ebbe a porre nel corso del colloquio insistenti domande circa l'inclinazione sessuale della XXXXX ed a ritenere la sua (del tutto presunta) omosessualità in contrasto con la matrice cattolica della scuola paritaria da lei diretta trova inequivoca conferma nelle plurime dichiarazioni rese dalla medesima suor ZZZZZ a vari organi di stampa, che sono state allegate al ricorso e sono rimaste prive di contestazione da parte del convenuto. Valga richiamare, per tutte, l'intervista pubblicata sul quotidiano trentino "L'Adige" in data 24.10.2014 (recante il sottotitolo "Prof lesbica non confermata? Lo rifarei"): "Quest'estate lei non ha confermato il contratto ad una docente lesbica, che lavorava nella scuola media del Sacro Cuore. Pentita? O lo rifarebbe?" "quello è stato un temporale estivo, conclusosi in maniera tranquilla. E' come aver dato una mano di lucido all'istituzione. Oggi sono convinta più di prima che sia stata fatta la scelta giusta. Non c'è stata discriminazione. Lo ha confermato anche la Provincia (ho avuto dei colloqui ufficiali con il governatore Rossi). La docente non è stata cacciata. Il suo contratto era scaduto. Ho ricevuto tantissime email e telefonate di sostegno di genitori. Io avevo sentito delle eco su di lei da parte di famiglie e colleghi insegnanti. Ho voluto sentire la docente, chiedendo una smentita che non è arrivata. Ho

avuto la conferma di una tipologia di persona non adatta a questo ambiente. E' una persona che ha una sua identità e che si dovrebbe collocare da sola in un posto a lei adatto. E' come se una donna che volesse abortire si rivolgesse all'ospedale (cattolico) San Camillo. So che la mia decisione ha causato anche dei mal di pancia, ma la cosa andava fatta. Io a scuola le cose voglio semplificarle, non complicarle".

L'intervista non risulta essere stata oggetto di smentita e si pone, come prima anticipato, sulla stessa linea di plurimi altri interventi resi dalla religiosa tra l'estate e l'autunno del 2014 su organi mediatici.

La circostanza secondo la quale il gestore dell'Istituto suor ZZZZZ avrebbe "*sentito delle eco su di lei da parte di famiglie e colleghi insegnanti*" appare niente più che una giustificazione difensiva a posteriori, tenuto conto che – a fronte di un totale silenzio nel comunicato stampa dell'Istituto dd. 17.7.2014 – la versione emerge per la prima volta solo nel comunicato del 21.7.2014.

Tale cambio di impostazione da parte dell'Istituto è stato ben colto dai giornali dell'epoca. Si confronti, ad es., articolo del 22.7.2015 del quotidiano "Trentino": "*Al quarto giorno da quando il caso della docente non confermata al Sacro Cuore perché <<sospettata>> di essere lesbica, arriva la quarta versione dell'Istituto scolastico. <<Varie persone avevano espresso lamentele riguardo ai discorsi dell'insegnante sulla sessualità, considerandoli inopportuni, fuori luogo e non compatibili con l'ambiente scolastico>>, scrive la scuola in una nota diffusa ieri mattina ...*".

Alla luce di quanto sin qui sintetizzato, appare in tutta chiarezza come il punto centrale del colloquio del 16.7.2014 fosse stato per suor ZZZZZ quello dell'orientamento sessuale della XXXXX.

Ciò ha determinato una patente violazione del principio di parità di trattamento di cui all'art. 2, comma 1 D.L.vo 216/03, secondo cui "*Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite: a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona e' trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga ...*".

La tesi di parte convenuta secondo la quale la fattispecie rientrerebbe nella clausola di salvaguardia prevista dai commi da 3 a 6 dell'art. 3 per le cd. organizzazioni di tendenza

non può essere accolta, dal momento che nel caso qui in esame è stata perpetrata una discriminazione per orientamento sessuale e non per motivi religiosi. Da ciò discende che non possono ritenersi operanti le limitazioni ed eccezioni al principio generale previste dal comma 3 (“*nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima*”) e dal comma 5 (“*non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell’articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell’ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività*”), atteso che l’orientamento sessuale di un’insegnante – per di più di educazione WWWWWW quale era la ricorrente – è certamente estraneo alla tendenza ideologica dell’Istituto.

Ciò senza considerare che anche per le organizzazioni di tendenza i margini di manovra sono piuttosto limitati, come riconosciuto, ad es., dalla sentenza 23 settembre 2010, proc. 1620/03 della Corte Europea dei Diritti dell’Uomo che ha considerato illegittimo il licenziamento operato da una parrocchia della Chiesa cattolica di Essen (Germania) nei confronti del proprio organista dopo che questi aveva divorziato e aveva avuto un figlio da un’altra relazione.

Deve dunque affermarsi che la ricorrente ha subito una condotta discriminatoria tanto nella valutazione di professionalità, quanto nella lesione all’onore.

Nessun dubbio può sorgere, invero, circa il fatto che il colloquio del 16.7.2014 avesse ad oggetto una possibile conferma dell’incarico di insegnamento anche per l’anno successivo, posto che non si comprenderebbe altrimenti la ragione per cui – a fronte di un contratto scaduto il precedente 30.6.2014 – la responsabile dell’Istituto si sarebbe preoccupata di convocare la XXXXX presso la scuola.

Parimenti è incontestabile che l’ampia risonanza mediatica della vicenda abbia leso l’onore della ricorrente, la quale si è vista costretta a prendere pubblica posizione a difesa del diritto costituzionalmente tutelato alla libera espressione della sua identità sessuale.

Tali conclusioni non consentono, tuttavia, di accogliere nella loro interezza le pretese della ricorrente XXXXX.

In particolare, non può accedersi alla richiesta di condannare l’Istituto convenuto a formulare un’offerta di lavoro a tempo indeterminato, non essendovi in atti alcun

elemento anche solo di tipo presuntivo idoneo a far ipotizzare che lo sbocco dei plurimi incarichi di insegnamento avuti negli anni precedenti sarebbe stato quello di un'assunzione in via definitiva. A diversa conclusione deve, invece, pervenirsi in riferimento alla perdita di chance di assunzione a tempo determinato per i successivi anni scolastici.

La XXXXX era stata ininterrottamente incaricata dell'insegnamento della materia di educazione artistica a partire dall'anno scolastico 2009. E' ben vero, come osservato dal convenuto, che ciò non determinava un diritto o un'aspettativa alla conferma del contratto per gli anni successivi. Tuttavia la XXXXX aveva certamente la fondata chance di vedersi offrire nuovi incarichi, anche perché l'originario difetto della cd. abilitazione PAS o la mancanza di una domanda scritta non costituivano certo ostacoli insuperabili alla stipula di un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato.

Parimenti non può essere attribuito rilievo alla perdita di fiducia nei confronti della XXXXX che sarebbe derivata all'Istituto convenuto a seguito del colloquio del 16.7.2014 dal momento che, ancora una volta, la presunta omosessualità dell'insegnante nulla aveva a che vedere con la sua adesione o meno al progetto educativo della scuola.

Tenuto conto dell'importo dei pregressi contratti (pari a circa 10.000 euro per anno scolastico), appare equo determinare in € 10.000, oltre interessi legali dalla data odierna al saldo, l'importo da riconoscersi alla ricorrente a titolo di danno patrimoniale da condotta discriminatoria nella valutazione di professionalità.

Il danno non patrimoniale all'onore della ricorrente va, invece, quantificato in € 15.000 (sempre espressi in moneta attuale), tenuto conto della già sottolineata ampia risonanza mediatica della vicenda, dell'ostinata reiterazione delle affermazioni offensive e dell'assenza di qualsivoglia forma di resipiscenza.

Il riconoscimento di una tutela di tipo solo economico esclude la necessità – o anche solo l'utilità – di disporre il piano di rimozione richiesto al punto D) delle conclusioni attoree.

L'Istituto va, invece, condannato, ai sensi del comma 7 dell'art. 28 D.L.vo 150/2011, a pubblicizzare adeguatamente – ed omettendo ogni riferimento al nominativo della ricorrente – la presente ordinanza sui quotidiani locali "L'Adige" e "Trentino", come richiesto al punto C) delle conclusioni.

Discriminazione collettiva.

L'eccezione di carenza di legittimazione formulata dal convenuto va disattesa, non essendo dubbio:

a) che sia la CGIL del Trentino che l'Associazione radicale Certi diritti costituiscono

organizzazioni rappresentative dell'interesse leso;

b) che in ricorso sono state lamentate condotte discriminatorie non solo nei confronti della XXXXX, ma anche dell'indistinta platea dei lavoratori interessati a non subire discriminazioni in ragione della loro identità sessuale.

Nel merito la pretesa va accolta, dal momento che la condotta posta in essere dall'Istituto attraverso la sua legale rappresentante – con particolare riferimento alle dichiarazioni rese agli organi mediatici dopo il colloquio del 16.7.2014 – ha colpito non solo la ricorrente, ma anche ogni lavoratore potenzialmente interessato all'assunzione presso l'Istituto.

Secondo quanto già ritenuto dalla Corte d'appello di Brescia nella sentenza 11.12.2014, invero, “il contenuto discriminatorio di una condotta lesiva delle disposizioni normative in discussione va valutato in considerazione del pregiudizio, anche soltanto potenziale, che una categoria di soggetti potrebbero subire in termini di svantaggio o di maggiore difficoltà, rispetto ad altri non facenti parte di quella categoria, nel reperire un bene della vita, quale l'occupazione”.

Affermata, quindi, l'esistenza anche di una discriminazione collettiva, appare equo quantificare in € 1.500 per ciascun ente l'importo da porre a carico del convenuto a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale.

Spese.

Le spese, liquidate nella misura indicata in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Rovereto, visto l'art. 28 D.L.vo 150/2011 accertata la natura discriminatoria, tanto individuale che collettiva, della condotta posta in essere dal convenuto a decorrere dal 16.7.2014, condanna lo stesso:

a) al pagamento in favore della ricorrente XXXXX dell'importo di € 25.000, oltre interessi legali dalla data odierna al saldo, a titolo di risarcimento danni patrimoniali e non patrimoniali;

b) al pagamento in favore dei rimanenti ricorrente di un importo pari ad € 1.500 ciascuno, oltre interessi legali dalla data odierna al saldo, a titolo di risarcimento danni non patrimoniali;

c) a pubblicizzare adeguatamente – ai sensi del comma 7 dell'art. 28 D.L.vo 150/2011 ed omettendo ogni riferimento al nominativo della ricorrente – la presente ordinanza sui quotidiani locali “L'Adige” e “Trentino”;

d) al pagamento delle spese del presente giudizio che liquida in € 4.000 oltre I.V.A., C.N.P.A. e 15% in favore della ricorrente XXXXX ed in € 1.800 complessivi, oltre

I.V.A., C.N.P.A. e 15%, in favore dei rimanenti ricorrenti.

Rovereto, 21 giugno 2016

Il Giudice

– dott. Michele Cuccaro –