



Corte d'Appello Bologna, sentenza 28/02/2025, n. 46

CA
Sentenza
28 febbraio 2025

Sul provvedimento

Citazione : Corte d'Appello Bologna, sentenza 28/02/2025, n. 46

Giurisdizione : Corte d'Appello Bologna

Numero : 46

Data del deposito : 28 febbraio 2025

Testo completo

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA
SEZIONE LAVORO La Corte d'Appello, nella persona dei consiglieri Marcella Angelini Presidente rel. Alessandra Martinelli Consigliere Roberto Pascarelli Consigliere ha pronunciato la seguente
SENTENZA nella causa di II grado iscritta al n. 505/2024 RGA promossa da:

con sede legale in (43121) Parma, Viale Basetti, 12/A, in *Parte_1* persona del Presidente del c.d.a., legale rapp.te pro tempore Dott. *Parte_2* rappresentato e difeso, anche disgiuntamente, dall'avv. Oraziantonio Viola del Foro di Salerno e dall'avv. Angelo Di Monte del Foro di Parma appellante contro

Controparte_1 rappresentato e difeso, sia unitamente che disgiuntamente tra loro, dall'Avv. Antonella Gavaudan e dall'Avv. Sara Antonia Passante appellato

Oggetto: tutela ex lege 198/2006 posta in decisione all'udienza collegiale del giorno 30/1/2025 udita la relazione della causa fatta dal Consigliere dott. Marcella Angelini; sentite le parti e viste le conclusioni dalle medesime rassegnate e come in atti;

esaminati gli atti e i documenti di causa,

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

1. Come riassunto nella sentenza qui appellata, "Con ricorso depositato in data 31.3.2022, *Parte_3* ha proposto azione contro la discriminazione collettiva, ai sensi dell'art. 37

[...].

d.lgs. 198/2006 (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna), nei confronti di , allegando che, nell'ambito dei corsi di formazione per *Parte_1* attori e registi tenuti presso il di Parma, siano state perpetrate *Parte_1* si-

stematiche e continuative molestie sessuali nei confronti delle corsiste, in particolar modo a opera del docente del corso e regista teatrale altresì *Persona_1* convenuto in giudizio dal ricorrente. *CP_1*
pag. 1 di 10

ha altresì chiesto, ai sensi dell'art. 37 co. 3 d.lgs. Parte_3 198/2006, la condanna dei convenuti al risarcimento del danno non patrimoniale.

si è costituita in giudizio, eccependo preliminarmente il *Parte_1* difetto di competenza funzionale del giudice del lavoro per insussistenza nella fattispecie di un rapporto di lavoro con le persone asseritamente vittime di discriminazione e chiedendo, nel merito, il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto. L ha proposto altresì domanda riconvenzionale trasversale subordinata *Parte_1* nei confronti d chiedendone la condanna a tenerla indenne da ogni *Persona_1* somma che fosse eventualmente condannata a pagare a titolo di risarcimento del danno. si è costituito in giudizio, svolgendo alcune eccezioni preliminari *Persona_1* (difetto di legittimazione attiva del , difetto di propria *Controparte_1* legittimazione passiva nei confronti dell'azione collettiva, improponibilità dell'azione per difetto di attualità delle condotte, inapplicabilità del codice delle pari opportunità per insussistenza nella fattispecie di un rapporto di lavoro) e chiedendo, nel merito, il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto". Respinta l'eccezione di difetto di competenza funzionale, il Tribunale ha istruito la causa e, accolta l'eccezione di difetto di legittimazione passiva del ha invece *Per_1* ravvisato la sussistenza dei presupposti per l'invocata tutela e ordinato alla di adottare un piano di rimozione delle discriminazioni basate sul sesso, *Parte_1* consistite in molestie e violenze sessuali indicate in motivazione ("misure richieste dalla Consigliera, ritenute congrue e idonee a mitigare il rischio di reiterazione delle discriminazioni anche a opera di altri soggetti in posizioni di

potere nell'ambito dell'organizzazione teatrale:

- adozione di un codice di condotta che affermi che la violenza e le molestie non saranno tollerate e che contenga informazioni sulle procedure di denuncia e di indagine;

- istituzione di programmi di formazione rivolti a tutti gli operatori/operatrici, funzionali alla prevenzione della violenza e delle molestie, che prevedano obiettivi misurabili;

- aggiornamento del DVR e /o comunque previsione in apposita sezione del DVR di misure di prevenzione e sicurezza sul tema delle molestie e molestie sessuali;

- inserimento nel codice di condotta dell'espressa affermazione che tutte le comunicazioni interne ed esterne relative a casi di violenza e molestie verranno prese in considerazione e saranno oggetto di intervento;

- previsione di misure a protezione delle vittime, testimoni e informatori contro la vittimizzazione e le ritorsioni, in particolare con istituzione di canali di segnalazione, con modalità sicure e riservate, di casi di molestie e violenze durante le prove degli spettacoli;

- comunicazione alle vittime degli illeciti della loro facoltà di agire per la reintegrazione delle lesioni patite, con autorizzazione all'Ufficio della Consigliera di provvedere direttamente a tali comunicazioni, in caso di inerzia degli obbligati ed a loro spese....

pag. 2 di 10 ... nell'adozione e nella attuazione del piano, l'intrattenga un confronto *Parte_1* con le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, con gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché con la Consigliera Regionale di Parità.

... tenersi debitamente conto delle misure già adottate medio tempore dalla

, di cui la stessa ha dato conto in sede di noti conclusive (come l'adozione *Parte_1* del Codice etico), la cui rispondenza ai criteri qui stabiliti dovrà essere oggetto di confronto con i sindacati e con la Consigliera di Parità"). Il Tribunale ha compensato per intero e tra le parti tutte le spese di quel grado. 2. Ha proposto appello la , sulla scorta di tre motivi: *Parte_1*

I) Mancato accoglimento dell'eccezione di difetto di competenza funzionale del giudice del lavoro e, comunque, di insussistenza, nella fattispecie, di un rapporto di lavoro (o rapporto ad esso assimilabile) tra le vittime delle *Parte_1* adotte discriminazioni (pag. 8-9) II) Imputazione, ai "vertici" della , di difetto di proattività. La *Parte_1* sentenza, da una parte, esclude la conoscenza, da parte della , delle *Parte_1* condotte contestate a dall'altra e ciò nonostante, addebita ai "vertici" una *Per_1* presunzione di conoscibilità, prossima al notorio, ritenendo "non plausibile" che gli stessi fossero "del tutto impossibilitati a venire a conoscenza della situazione particolarmente problematica causata da . Il ragionamento decisivo è *Per_1* illogico e contraddittorio, oltre che in contrasto con la regola "del più probabile che non" (pagg. 15-16) III) Motivazione meramente apparente: la declaratoria di responsabilità della

è priva di qualsivoglia espresso riferimento (i) all'eventuale

Parte_1 titolo della stessa (se contrattuale o extracontrattuale, oggettiva o meno), (ii) alle norme poste a base della statuizione di condanna. Difetto della qualità di "autore della discriminazione" in capo all'appellante (pag. 20) *Parte_1* Si è ricostituito il contraddittorio con la costituzione dell'

[...] *Cont*

(in prosieguo , che ha *Parte_3* contestato le ragioni di gravame, del quale ha chiesto il rigetto. La causa è stata istruita con l'acquisizione del materiale istruttorio già in atti e decisa come da infrascritto dispositivo per i seguenti motivi. 3. Va premesso che sono in giudicato le statuizioni relative alla competenza e al difetto di legittimazione del originariamente convenuto. Nessuna delle due è *Per_1* stata impugnata e, quanto alla seconda, parte appellante ha espressamente indicato di non avere interesse a coltivare quel rapporto processuale, laddove interesse non avesse manifestato la parte appellata (che a propria volta ha prestato acquiescenza alla statuizione – cfr. verbale d'udienza di discussione). L'appello è infondato e deve essere respinto. Il primo motivo, a dispetto della sintesi riportata alla pag. 8 dell'atto, non concerne la decisione sulla confermata competenza funzionale del Giudice del Lavoro, che deve ritenersi dunque passata in giudicato. Il motivo attiene infatti alla sussistenza, nel merito, dei presupposti di operatività *Cont* delle norme invocate dall' e azionate – correttamente, appunto – avanti il GL ai sensi dell'art. 36² d.lgs. 198/2006.

pag. 3 di 10 Quanto al merito e con riferimento alla perimetrazione dell'ambito invocata da parte appellante, pare sufficiente ricordare il tenore letterale del primo comma dell'art. 36 cit, laddove prevede che "Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità della città' metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale territorialmente competente". Come già ritenuto dal primo giudice, la previsione della norma è ampia e la sua ratio quantomai chiara nell'inclusione quanto più ampia possibile dei soggetti tutelati nel mondo del lavoro (espressamente richiamato al secondo comma dell'art. 1¹) Ha correttamente rilevato il Tribunale che "Nella fattispecie, il corso di alta *Part* formazione "Casa degli Artisti" tenuto presso il Teatro costituiva un percorso privilegiato per l'accesso al competitivo e ambito mondo del lavoro del teatro e dello spettacolo in genere. Infatti, per quanto il corso non fosse specificamente preordinato all'assunzione presso la convenuta, esso era indubbiamente connotato da una stretta *Parte_1* adiacenza con il conseguimento di effettivi incarichi lavorativi, subordinati o autonomi, in produzioni teatrali, dato che non si trattava di un corso di carattere meramente didattico, rivolto a discenti alle prime armi, ma era invece riservato a

soggetti già muniti di formazione di base o di esperienza lavorativa come attori, assistenti alla regia o assistenti alla drammaturgia (v. bandi di ammissione sub docc.

6-8 ricorrente). È inoltre pacifico che almeno alcune delle attrici, all'esito del corso di alta formazione, abbiano intrattenuto rapporti di collaborazione lavorativa con la *Parte_1* convenuta, seppure di breve durata (v. estratti contributivi delle sig. e *Pt_4*

pag. 4 di 10 depositati da parte ricorrente, su autorizzazione del giudice, in data *CP_3*

1.2.2023) (pag. 10 sentenza appellata). Ancora, come correttamente ricordato dall'appellata, "... come dimostrato e non contestato – la partecipazione al corso costituiva nei fatti una selezione dei corsisti alcuni dei quali venivano inseriti nelle programmazioni successive dell. *Parte_1*

... è emerso che sia alcune delle giovani attrici che frequentavano il corso di Alta Formazione che diverse giovani attrici scritturate da sono state vittime di *Parte_1* molestie, molestie sessuali e violenze sessuali poste in essere dal regist *Per_1* il quale era stato non solo uno dei docenti de , ma anche regista residente

[...] *CP_4* de e membro del Consiglio di Amministrazione dell *Parte_1* *Parte_1*

(oltre che tra in fondatori della stessa di Parma)" (pag.

[...] *Parte_1*

42 mem. cost.). Ancora, "sia nel ricorso introduttivo del giudizio (si confrontino i punti 21 e ss.) che nelle stesse conclusioni l'Ufficio della Consiglierà di Parità della Regione Emilia Romagna evidenziava come le vittime di comportamenti discriminatori e molesti fossero sia attrici nel corso delle prove di spettacoli nell'ambito di un rapporto professionale perfezionatosi, che in occasioni di provini per il successivo avvio di rapporti professionali con i , che attrici / registe in occasione dei corsi di *Parte_1* formazione professionale. La sussistenza di un rapporto di lavoro e/o di collaborazione professionale con alcune delle attrici che hanno denunciato di essere state vittime di atti discriminatori, l'attuazione delle molestie, molestie sessuali e violenze durante i provini o la preparazione di produzioni teatrali, nonché la diffusione del fenomeno anche con riguardo alle attrici/registe che partecipavano al Cors " (pag. 43 *Parte_5* loc. cit.) In altre parole, le molestie oggetto di denuncia sarebbero intervenute proprio nello svolgimento delle rispettive attività lavorative ovvero in attività prodromiche alla successiva auspicata scritturazione. Puntuale è altresì l'osservazione secondo cui "lo svolgimento del Corso di Alta Formazione all'interno del teatro, sul palcoscenico, con utilizzo di spazi qualificabili come "luoghi di lavoro" e con utilizzo di "attrezzature di lavoro in genere" riconduce in ogni caso la fattispecie alla formazione "in laboratorio", con totale equiparazione del "corsista" al "lavoratore". In tal senso si richiama l'art.2 del TU 81/2008, laddove tra i destinatari delle disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro si indica il "lavoratore" come "persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche

di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso;

l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile;

il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza pag. 5 di 10 tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione;

il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile...". Detta norma individua poi quale destinatario degli obblighi di "sicurezza" e

"prevenzione" il: "soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa" (pag. 45 mem. cost.). A ciò si aggiunga che il percorso di accesso al lavoro è quantomai delicato, sia per la mancanza di quelle sicurezze che proprio dal rapporto già concluso derivano, sia perchè normalmente coinvolge persone giovani, ancora in formazione professionale e personale, il che a maggior ragione induce a dare massima espansione della norma in questa direzione. Ogni lettura restrittiva delle disposizioni in parola finirebbe infatti per frustrare la ratio legis e non terrebbe nella debita considerazione un elemento essenziale all'interpretazione: proprio la tensione verso un'occupazione lavorativa è ciò che induce alcuni (o meglio dicasi alcune) a sopportare condizioni afflittive e degradanti;

il corso di formazione frequentato dalle vittime non era certo per ampliamento della loro cultura o per intrattenimento; era un percorso di avvicinamento a un'occupazione ed era proprio questa grande asimmetria di posizioni tra le allieve e il potenziale promotore di una loro carriera che ha amplificato i poteri del soggetto abusante e discriminante e ha permesso l'insorgere delle condizioni qui denunciate. Poco persuasivo è dunque il riferimento all'art. 55 quinquies d.lgs. 189/2006 (cfr. pag. 14 e 15 appello) che riguarda "Parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura"; come ricordato dalla stessa appellante, si tratta di norma di chiusura del sistema, evidentemente utile solo laddove non vi sia un criterio di collegamento assai più stringente, quale quello qui ravvisato. Il motivo in esame è dunque infondato.

Il secondo motivo lamenta l'erroneità della valutazione istruttoria, laddove il primo giudice ha ritenuto non plausibile che i vertici della potessero venire a *Parte_1* conoscenza della "situazione particolarmente problematica causata da . *Per_1*

L'appellante sottolinea come non si sia tenuto conto in sentenza del fatto che "gli episodi narrati siano avvenuti: a casa

del sig. (testimonianza , *Per_1 Tes_1* punto 28; testimonianza punto 34) o a casa d (sempre punto 34), *Tes_2 Tes_2* nella villa in Sardegna d ancora testimonianza , punto 28) o nella *Per_1 Tes_1* sua casa di Roma (testimonianza , punto 43); in un ristorante (punto 52); *Tes_3* pag. 6 di 10 interagendo, dall'esterno del teatro, tramite messaggi (testimonianza punto *Tes_4* 30; testimonianza punto 34)...” (pag. 19 appello). In sua tesi, ciò avrebbe *Tes_2* impedito di ravvisare quella notorietà della situazione che il primo giudice – pur dando atto di “un atteggiamento cauto d laddove alle prove fossero presenti *Per_1* anche colleghi uomini o figure di rilievo del teatro, come la Direttrice *Parte_6* (pag. 41 sent., richiamata a pag. 17 appello) - ha posto a fondamento della decisione. Anche questo motivo è infondato. Può muoversi dalla deposizione di , segretaria di direzione e *Testimone_5* organizzazione generale del dal 2001 nonché coordinatrice del corso *Parte_1* Casa degli Artisti: “... nel periodo cui facciamo riferimento – giugno-dicembre 2019 – non ho ricevuto lamentele verso il sig Successivamente, qualche mese dopo, *Per_1* mi scrisse per segnalarmi fatti accaduti particolarmente gravi; io ero molto *Pt_4* impegnata e le chiesi se potevamo parlarne successivamente; lei mi disse che non c'era urgenza e poi non l'ho più sentita. Confermo che questa segnalazione è quella indicata nella mail sub doc. 14 Teatro” (cfr. verb, ud. 7/6/2023). Per quanto la teste precisi che la segnalazione della fosse successiva al *Pt_4* periodo di “riferimento” – invero non specificato - l'affermazione denota la completa mancanza di sensibilizzazione alla tematica che qui rileva: non si sa quali potessero essere i concorrenti impegni della certo è che la stessa non ha avvertito la *Tes_5* benchè minima necessità di verificare la consistenza dei fatti, nonostante le fossero stati indicati come particolarmente gravi. Ciò integra precisamente quella mancanza di cultura della necessità di tutela che la normativa speciale intende promuovere. Ciò è già eloquente della fondatezza dell'azione qui svolta. Ancora, ricorda correttamente il primo giudice che ha dichiarato *Controparte_5* che la sig.r allieva d una sera «arrivò in Teatro e parlando a voce *Per_2 Per_1* molto alta, alla presenza d hiese dove fosse quel porco d *CP_6 Tes_5 Per_1* che “se la fa con le ragazzine, voglio dirgliene quattro”. Dopo questo episodi *Tes_5* e hanno guardato la facendo un sorriso di circostanza ma non *CP_6 Persona_2* hanno commentato. L è andata a cercare i subito al bar e io le *Persona_2 Per_1* sono andato dietro». Occorre ricordare ch era responsabile dell'ufficio regia dal 2017, *Testimone_6* mentr avorava presso la segreteria di direzione e organizzazione *Testimone_5* generale de .” (pag. 41 sent.). *Parte_1* E' dunque emersa una prova positiva della consapevolezza in capo a queste persone di una situazione che (quantomeno) avrebbe meritato attenzione. A ciò si aggiunga che alcuni dei molteplici comportamenti inopportuni e lascivi (per la cui più dettagliata descrizione si rinvia alle molte pagine della sentenza impugnata che trascrivono le deposizioni testimoniali) sono stati tenuti in occasione di prove e dunque alla presenza di una pluralità di soggetti ed è dunque più probabile che non che alcune condotte abbiano fatto parlare di sè (si prendano le testimonianze di

pag. 7 di 10 di relative a episodi verificatisi in presenza di *Testimone_7 Persona_3* soggetti terzi). Ancora, non vi è ragione di dubitare dell'attendibilità di quanto riferito da *Tes_8* : “... L'8 marzo 2020 dopo le prove ero insieme a provare a teatro, [...] *Per_1* ma era impossibile recitare perché mi continuava a ordinare di baciarlo. Mi sentivo sovrastato dalla sua figura per cui avevo terrore direttrice del teatro, e *Parte_6* il suo assistente alcune volte entravano, ma non mi guardavano *Testimone_6* mai in faccia. Le Moli mi disse che non sentivo abbastanza la parte e mi fece sedere appoggiata con il busto contro il tavolo e mi cominciò a toccare nelle parti intime” (pag. 25 sent.). L'imbarazzo di che rifuggono il contatto visivo con *Pt_6 CP_6* la vittima, è quantomai plausibile. La medesima teste riferisce di come “Una volta [le] urlò davanti a tutti “fai schifo” nell'indifferenza degli altri attori; era presente il direttore d'orchestra che lo *CP_7* assecondò ridacchiando. In un'altra occasione [la] chiamò “puttanella” davanti all'ensemble e nessuno ancora una volta ebbe alcuna reazione” (pag. 24 sent.). Le condotte trascendono ampiamente qualsiasi canone di “artistica eccentricità” e non si crede di dovere sul punto lungamente argomentare. Così come poche parole appaiono sufficienti per confermare l'assunto del primo giudice, secondo cui i vertici della “non potevano ignorare”. *Parte_1* Peraltro, il solo sospetto di condotte inappropriate avrebbe imposto di adottare cautele virtuose e di attivare, per esempio, informali consultazioni che favorissero l'emersione di eventuali abusi – e, dicasi ad colorandum, si appartiene al notorio come il movimento #me Too# avesse richiamato da tempo l'attenzione su un certo malcostume nel mondo dello spettacolo⁴ In conclusione, benchè molte altre condotte si siano verificate in ambienti privati e senza testimoni e benchè alcune delle interessate possano aver taciuto delle ² “... Non ricordo nello specifico se a una prova assistettero anche e ma *Tes_4 CP_3 Per_4* potrebbe essere. Ricordo che in una prova invitò a masturbarsi e le prese una mano, *Per_1 Pt_4* ponendola sotto il vestito e guidandola nel gesto. In un'altra occasione ho visto ripetere lo stesso gesto e l'ho visto accarezzarle il collo; io li guardavo da un tavolo e loro si muovevano davanti a me, quindi dal mio angolo visuale non ho visto se la mano sia scesa fino al seno, ma potrebbe essere...” ³ “Usava spesso il sesso come metafora e anch'io lo intendevo come una metafora; in quella cena si alzò e mi mise una mano a stampo sui genitali e mi diede un bacio stampo sulla bocca dicendomi “dimmi che ti faccio schifo” e capii che non era solo una metafora. Il giorno dopo c'era una conferenza di presentazione dello spettacolo teatrale “Mandragola” diretto da un suo ex assistente, io andai e nonostante la *CP_6* presenza di giornalisti e professori mi disse “hai pensato all'offerta?”. Mi prese il reggiseno con l'indice e traendomi verso di sé mi disse “devi essere mia” e disse di avere iniziato a “smuovere le acque negli uffici” e che dipendeva da me. Dopo salutandomi mi diede un bacio sulla guancia sinistra e repentinamente mi leccò l'orecchio” pag. 8 di 10 molestie nel periodo in cui venivano perpetrate (come spesso accade in questo ambito di violenze), molteplici erano sin da allora gli indizi delle gravi anomalie og-

getto di causa e l'inerzia dei vertici dell'ente integra precisamente quanto la norma speciale ha inteso prevenire e combattere - a poco rilevando che si sia trattato, eventualmente, di inettitudine più che di indifferenza.

Il terzo motivo attiene al contestato titolo di responsabilità ("in tanto l'azione ex art. 37, commi 1, 2 e 3, d.lgs 198/2006 sarà ammissibile, in quanto, a priori, vi sia coincidenza soggettiva tra il preteso soggetto agente/autore materiale della condotta discriminatoria ed il destinatario del provvedimento giudiziale. E', infatti, all'"autore della discriminazione" (e solo a costui) che il Giudice "ordina ...di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate ..." Il che, all'evidenza, preclude il coinvolgimento di chi pacificamente non rivesta la posizione di artefice della condotta illecita. Posizione che, per quanto si evince dalla motivazione della sentenza impugnata, è propria, in via immediata e diretta, del solo sig quale soggetto *Per_1* agente e, quindi, autore di quelle condotte" – pag. 23 appello). Anche questo motivo è infondato. Prosegue la stessa parte appellante ricordando che "... al punto 79 della sentenza si imputa all di non aver "contrastato *Parte_1* in modo adeguato e sufficiente" le discriminazioni (di cui, comunque, era stata tenuta all'oscuro, come hanno riferito gli stessi testimoni, anche avversari) non già di esserne l'artefice!". L'argomento del Tribunale appare sufficiente. La ratio della norma infatti non è solo di repressione della condotta, ma anche e soprattutto di rimozione degli elementi favorevoli la discriminazione. Recita infatti l'art. 37¹ d.lgs. 198/2006 "Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro".

pag. 9 di 10 Con riguardo poi alle discriminazioni a carattere collettivo (quale quella di specie, in cui chiaro è il denominatore comune delle molte vittime: giovani allieve del *Per_1* aspiranti alla carriera in teatro), adita l'autorità giudiziaria, "il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di

definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano." Trattasi, all'evidenza, di prescrizioni destinate a chi abbia i poteri di organizzazione, a prescindere dalla qualifica formale di datore di lavoro, che evidentemente attiene a una dimensione individuale del rapporto. La sentenza impugnata merita dunque integrale conferma.

4. Le spese del grado – liquidate secondo parametri medi di una causa di valore indeterminabile, di media complessità e da distrarre in favore dei procuratori, su conforme richiesta ex art. 93 c.p.c. - seguono la soccombenza, non essendo dato, qui, di ravvisare ragioni di loro compensazione.

5. Deve altresì darsi atto della sussistenza dei presupposti processuali previsti dal novellato art. 131-quater, D.P.R. n. 115/02, ai fini del versamento da parte dell'appellante di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'impugnazione.

P.q.m.

La Corte d'Appello – sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto da avverso la sentenza n. 593/2024 del Tribunale *Parte_1* di Parma, ogni diversa e contraria domanda o eccezione disattesa, assorbita o respinta,

1. respinge l'appello;

2. condanna l'ente appellante al pagamento delle spese del grado, liquidate in €9.000,00 oltre 15% per spese generali e oltre CPA e IVA come per legge;

3. dà atto della sussistenza dei presupposti processuali previsti dal novellato art. 131-quater, D.P.R. n. 115/02, ai fini del versamento da parte dell'appellante di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'impugnazione. Bologna, 30/1/2025 Il Presidente est. dott. Marcella Angelini pag. 10 di 10

1. DA COMPARE FOOTNOTE PAGES ¹

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività .⁴ “Il movimento (noto anche semplicemente come

o Me Too, con varie versioni in diverse CP_8 CP_8 lingue) è un movimento femminista contro le molestie sessuali e la violenza sulle donne diffuso in modo virale a partire dall'ottobre 2017 come hashtag usato sui social media per dimostrare la diffusione di violenza sessuale e molestia soprattutto sul posto di lavoro[1] subita dalle donne. Ebbe inizio dopo le rivelazioni pubbliche di accuse di violenza sessuale contro il produttore cinematografico

[...]

” (così da Wikipedia) Per_5