



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Chiara Zompi
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **33/2022** promossa da:

RICORRENTE
con il patrocinio dell'avv. MANGIONE
STEFANIA, elettivamente domiciliata in VIA S. FELICE 6 BOLOGNA presso il difensore avv.
MANGIONE STEFANIA

RICORRENTE

contro

RESISTENTE
con il patrocinio dell'avv. _____ e dell'avv. _____

elettivamente domiciliato in _____
presso il difensore avv _____

RESISTENTE

Avente ad oggetto: Licenziamento individuale per giust. motivo oggettivo

CONCLUSIONI

I procuratori delle parti concludono come da verbale di udienza di precisazione delle conclusioni che precede.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 11.1.2022 innanzi al Tribunale di Bologna in funzione di Giudice del lavoro, P _____ conveniva in giudizio la società _____ impugnando il licenziamento per g.m.o. intimatole in data 14.7.2021.

Esponiva la ricorrente:

- di essere affetta da "coloboma irideo e retinocoroideale congenito" e di essere stata riconosciuta invalida civile in misura del 65%;
- di essere stata assunta dalla convenuta _____ spa a tempo determinato in data 1 _____ con contratto part-time di 30 ore settimanali e con inquadramento al 4 _____ del ccnl Industria _____;
- che tra i soci fondatori dell. _____ vi era _____, padre di essa ricorrente, deceduto _____.

- che in data 14.10.2020, alla scadenza del contratto di lavoro a termine, essa ricorrente era stata assunta a tempo indeterminato;
- che, a causa delle difficoltà visive causate dalla patologia congenita che l'affliggeva, essa ricorrente aveva più volte fatto presente al presidente della società e al responsabile del personale le proprie difficoltà a raggiungere il posto di lavoro in autonomia, non potendo guidare;
- di avere dovuto chiedere passaggi ai colleghi per poter rincasare su consiglio del Vicepresidente, salvo poi “subire” le lamentele del Direttore Generale perché invece di arrangiarsi chiedeva passaggi ai colleghi;
- che le difficoltà per raggiungere il posto di lavoro si erano aggravate con la pandemia, tanto che il padre, il _____ nel febbraio 2020, aveva chiesto che la figlia potesse lavorare da remoto anche perché i colleghi, a causa delle note restrizioni sanitarie, non potevano più darle passaggi;
- che la richiesta non era stata però accolta, di tal che essa ricorrente si era vista costretta a rivolgersi al Presidente dell'Unione Ciechi e al Sindacato FIOM il quale, in data 2.4.2021, aveva chiesto all'azienda di far svolgere alla _____ l'attività lavorativa in modalità di telelavoro per almeno 4 giorni alla settimana;
- che l'intervento del Sindacato era stato visto dalla Direzione “*come un affronto*” tanto che sia la madre sia il fratello della ricorrente (anche loro soci di minoranza della CAE) erano stati contattati perché il fatto era stato ritenuto grave;
- che, successivamente alla richiesta del sindacato, essa ricorrente era stata collocata in ferie dal 5 al 9.4.2021, ferie imposte poi prolungate di un'altra settimana, dopo di che, in data 19.4.2021, le era stato temporaneamente concesso, in via straordinaria, fino al 30.4.2021 il lavoro agile;
- di avere ricevuto varie telefonate ed e-mail da parte del Consigliere di Amministrazione Ing. _____ affinché revocasse l'incarico al Sindacato FIOM;
- di essere stata poi autorizzata a svolgere attività lavorativa da remoto per quattro giorni alla settimana e per un giorno in presenza con i medesimi orari di lavoro (cioè dalle 10,30 alle 13 e dalle 14 alle 17,30) riportati nel contratto di assunzione;
- di avere ricevuto contestazione disciplinare del 13.5.2021 ove le si addebitava che il 7.5.2021 aveva contravvenuto alle disposizioni circa le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non essendosi presentata in azienda il venerdì 7.5.2021 e, nonostante le giustificazioni fornite, di essere stata sanzionata con ammonizione scritta;
- di avere ricevuto altra contestazione disciplinare per non essersi presentata in azienda dopo la visita medica del 14.5.2021, cui era seguita una seconda ammonizione scritta;
- di essere stata licenziata per gmo in data 14.7.2021, per asserita soppressione del suo posto di lavoro.

Ciò premesso la ricorrente deduceva la nullità del recesso in quanto ritorsivo e/o discriminatorio, per essere stato in realtà motivato dalla sua disabilità e dal fatto che ella aveva richiesto a sua tutela l'intervento della FIOM.

Affermava poi, in ogni caso, l'illegittimità dello stesso per insussistenza del dedotto giustificato motivo oggettivo.

Concludeva pertanto chiedendo:

“1) Accertare e dichiarare la natura discriminatoria e/o ritorsiva del licenziamento intimato da parte della convenuta alla ricorrente con lettera in data 14.7.2021 e quindi dichiarare la nullità del licenziamento stesso, con conseguente condanna della convenuta _____ in persona del legale rappresentante pro-tempore, alla reintegra della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento in suo favore dell’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (€ 2.295,21), corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quella dell’effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali connessi, come disposto dall’art. 2 d.lgs. n. 23 del 2015.

2) In subordine e salvo gravame, accertare e dichiarare l’illegittimità del licenziamento per difetto degli estremi del giustificato motivo, o comunque l’illegittimità o l’infondatezza dell’intimato licenziamento, e conseguentemente condannare la convenuta al pagamento di un’indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale ai sensi dell’art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015, nella misura che verrà ritenuta di giustizia, in misura comunque non inferiore a sei mensilità.”.

Si costituiva in giudizio la _____ chiedendo l’integrale rigetto delle domande attoree. Affermava la legittimità del recesso, sul rilievo che lo stesso si era reso necessario a seguito della definitiva soppressione del posto di lavoro della ricorrente.

Precisava che, successivamente al licenziamento della stessa, nessuna assunzione era stata operata dalla resistente società per le medesime mansioni rese dalla ricorrente ovvero in mansioni equivalenti o anche inferiori di tipo impiegatizio.

Sulle precedenti contestazioni disciplinari di tipo conservativo (ammonizione scritta), rilevava che le stesse non erano state neppure impugnate dalla ricorrente e che comunque gli addebiti erano fondati, non potendo la _____ pretendere di rendere la prestazione lavorativa a propria discrezione. Contestava recisamente di aver mai discriminato la ricorrente per ragioni di handicap, affermando al contrario di essersi adoperata in senso positivo, chiedendo alla stessa lavoratrice di indicare di quali supporti avesse necessità e bisogno per adempiere la prestazione lavorativa ed osservando e rispettando le prescrizioni mediche e le limitazioni stabilite sia dal medico competente che dalla Commissione AUSL di Bologna e cioè le pause di dieci minuti ogni ora, mouse verticale, lavoro agile compatibilmente con l’organizzazione aziendale.

Fallito il tentativo di conciliazione, la causa veniva istruita con l’assunzione dei testi indotti dalle parti.

Esaurita l’istruttoria, la causa veniva rinviata per discussione con concessione di termine per note conclusive.

Infine, all’udienza del 10.10.23, udite le parti, il giudice decideva la causa con sentenza contestuale.

_____ ha chiesto in via principale accertarsi la natura discriminatoria e/o ritorsiva, e la conseguente nullità, del licenziamento per gmo intimatole dalla resistente.

In particolare, la ricorrente ha lamentato di aver subito una ingiustificata discriminazione e ritorsione sul lavoro che trovava motivo nella sua disabilità e nel fatto che ella aveva richiesto a sua tutela l'intervento del Sindacato FIOM.

La ricorrente ha altresì affermato che il licenziamento intimatole era *“l'atto conclusivo di un comportamento discriminatorio”* e quindi affetto da nullità; nullità che discendeva *“direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della legge n. 604 del 1966, l'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva sulle discriminazioni”*.

Le norme di cui la ricorrente assume la violazione sono le seguenti.

L. n. 604 del 1966, art. 4: *“Il licenziamento determinato ... dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata”*.

L. n. 300 del 1970, art. 15 (come modificato dalla L. 23 dicembre 2021, n. 238): *“È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:*

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali”

L'art. 3 della l. n. 108 del 1990, intitolato *“Licenziamento discriminatorio”*: *“Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall' articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall' articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.”*

Al licenziamento discriminatorio anche per motivi antisindacali fanno poi riferimento sia l'art. 42 della legge n. 92 del 2012 (cd legge Fornero) che ha modificato l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, sia l'art. 2 del D.lgs. n. 23 del 2015 (cd Jobs act) che confermano la sanzione reintegratoria piena nel posto di lavoro.

In particolare, il primo comma dell'art. 18 SL, così come modificato, indica specificamente le varie ipotesi di licenziamento discriminatorio che, in precedenza, dovevano essere rintracciate in varie disposizioni di legge e, al primo posto, conferma le conseguenze reintegratorie per il licenziamento dichiarato con sentenza nullo perché *“discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108”* e, quindi, anche quello per motivi antisindacali.

Il decreto legislativo n. 23 del 2015 sul contratto a tutele crescenti conserva la tutela reintegratoria nei casi di licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale.

Tanto premesso circa il quadro normativo, giova rilevare che, per un lungo periodo, la giurisprudenza ha ritenuto che il licenziamento discriminatorio rientrasse nella fattispecie del licenziamento determinato da motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 c.c.. In sostanza la giurisprudenza della Corte di Cassazione da un lato assimilava licenziamento discriminatorio e recesso intimato per un motivo illecito determinante e dall'altro, in relazione ad entrambi indifferentemente, assumeva non essere sufficiente che il licenziamento fosse ingiustificato, essendo invece necessario che il motivo pretesamente illecito fosse l'unico determinante.

Tale orientamento è stato però recentemente profondamente rimeditato, a partire dalla sentenza n. 6575 del 2016, con la quale la Suprema Corte, innovando decisamente rispetto al passato, ha affermato che 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, nel caso affrontato dalla Corte, 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.

Il principio di diritto è stato successivamente ribadito da varie pronunce di legittimità tra cui, da ultimo, Cassazione civile sez. lav., 27/01/2022, n.2414 che ha così argomentato: *“la condivisibile giurisprudenza di questa Corte ha precisato, infatti, che in ipotesi di allegazione da parte del lavoratore del carattere ritorsivo del licenziamento e quindi di una domanda di accertamento della nullità del provvedimento datoriale per motivo illecito ai sensi dell'art. 1345 c.c., occorre che l'intento ritorsivo del datore di lavoro, la cui prova è a carico del lavoratore (cfr. tra le più recenti, Cass. n. 26035/2018, Cass. n. 20742/2018), sia determinante, cioè tale costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, ai fini all'applicazione della tutela prevista dallo st. lav. novellato, art. 18, comma 1, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento (v. in particolare Cass. n. 9468 del 2019); la prova della unicità e determinatezza del motivo non rileva, invece, nel caso di licenziamento discriminatorio, che ben può accompagnarsi ad altro motivo legittimo ed essere comunque nullo (Cass. n. 28453 del 2018, Cass. n. 6575 del 2016)”*.

Chiarissima nel tracciare il distinguo, dal punto di vista degli oneri probatori, tra licenziamento asseritamente ritorsivo e licenziamento asseritamente discriminatorio appare la sentenza Cass. n. 28453 del 07/11/2018 nelle cui motivazioni si legge quanto segue: *“Val la pena richiamare la distinzione tra ritorsività e discriminatorietà del licenziamento più volte segnalato da questa Corte (Cass. n. 6575/2016; Cass.n. 10384/2015; Cass.n. 3986/2015). Con riguardo al motivo ritorsivo, ha chiarito in proposito che "L'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, ai sensi dell'art. 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore*

l'onere di dimostrare l'intento ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso. (Cass. n. 6501/2013; Cass. n. 3986/2015 Cass. n. 27325/2017).

La natura discriminatoria del recesso può invece accompagnarsi ad altro motivo legittimo (ad esempio economico) e comunque rendere nullo il licenziamento (si veda a riguardo Cass.n. 6575/2016). Siffatta distinzione incide pertanto sugli oneri probatori, risultando necessaria solo per il licenziamento ritorsivo la prova della unicità e determinatezza del motivo”.

Tanto premesso in termini generali e venendo al caso di specie, occorre rilevare che dall'istruttoria sono emersi sufficienti elementi per ritenere provato che il licenziamento sia stato in realtà irrogato per motivi sindacali.

Ed invero, il teste _____ fratello della ricorrente e socio di minoranza della _____ ha riferito: *“Con l'arrivo del covid e la morte di mio padre, avvenuta nell'aprile del 2020, si è posto per mia sorella il problema di arrivare in azienda anche perché in un primo momento non si poteva andare da un comune all'altro e questo rendeva impossibile fruire con regolarità dei passaggi. Poi è partito un periodo di cassa integrazione in cui mia sorella è stata a casa. A un certo punto i dipendenti sono tornati gradualmente in presenza, per mia sorella è stata richiesta la presenza in quanto, essendo part time, la _____ poteva non concedere lo smart working.*

Mia sorella ha fatto richiesta del lavoro agile. Inizialmente le è stato proposto il telelavoro totale, poi la proposta è stata ritirata: in prima battuta è stata richiesta la sua presenza quotidiana, ma nel frattempo si erano sovrapposte altre questioni, di natura societaria, relative ad eventuali cessioni di quote. C'era un po' di maretta.

Io e mia sorella siamo entrambi soci di minoranza per una piccola quota, mi parte il 7 %, mia mamma ha una quota superiore, credo che in totale la mia famiglia arrivi al 45% delle quote. Dopo la morte di mio padre ci sono state delle ipotesi di cessione delle quote che, ad oggi, non sono andate a buon fine. In questa fase c'era un clima di incertezza che ha portato tutti a temporeggiare sugli aspetti lavorativi.

A un certo punto io ho avuto un incontro in azienda con _____ per parlare della contestazione disciplinare che aveva ricevuto mia sorella e per capire il mio punto di vista sulla questione lavorativa di mia sorella e sulla cessione delle quote societarie: il mio punto di vista era che bisognava parlarne con calma e sarebbe stato più opportuno parlare prima della prima contestazione disciplinare. (...) La situazione lavorativa di mia sorella era un elemento della trattativa relativa alla cessione eventuale delle quote, le questioni erano evidentemente intrecciate. Questo emergeva dal tenore della conversazione, non ho dubbi che le due situazioni andassero di pari passo, la questione delle lettere di contestazione e quella della trattativa sulle quote. Questo incontro mi pare ci sia stato nel maggio del 2021, il giorno 19 o il giorno 20. In quell'incontro non trovammo nessun accordo, ma non mi aspettavo una seconda lettera di contestazione. Pensavo che si sarebbero sistemati.

Nella faccenda è intervenuto anche l' _____ che è un amico storico di mio padre nonché membro del _____ ed è stato incluso ufficialmente nel Consiglio dopo la morte di mio padre, il suo nominativo era per quanto mi consta il successivo in lista.

è intervenuto per cercare una soluzione della vicenda, sperava di riuscire a risolvere anche perché era in buoni rapporti sia con la nostra famiglia sia con i .

Quando mia sorella si è rivolta al sindacato, in azienda si sono irrigiditi, quindi sicuramente ha chiesto a mia sorella di lasciar perdere e di trovare un'altra strada, un dialogo. Lui invitava mia sorella a cospargersi il capo di cenere, aveva proposto un colloquio tra mia sorella e che però non si è riuscito ad organizzare. Poi mia sorella è stata licenziata.”

La testimonianza ha trovato riscontro nella deposizione del teste il quale sotto l'impegno di rito ha dichiarato:

“All'epoca, quando si è creata una certa tensione tra , io dovevo giocare due ruoli, perché come consigliere di amministrazione non dovevo e non potevo entrare in nessuna scelta operativa dell'azienda, ma volevo tutelare gli interessi della famiglia .

ADR: per quanto a mia conoscenza, la tensione tra le due famiglie si era creata perché si era iscritta alla FIOM, o meglio questo è quello che ho letto nelle mail che mi ha inviato la madre di . La mail che mi è stata inviata conteneva in calce una precedente mail di mi pare, poi ricordo che la madre di mi ha telefonato e io le ho risposto che se aveva dei problemi poteva rivolgersi a me prima di andare alla FIOM.

Questo giro di comunicazioni sono tutte state interne a noi tre, a me, a e a sua madre. Successivamente, sempre per email, scrivendomi quali erano stati i problemi che l'avevano portata a cercare aiuto, prima mi ha scritto che non sapeva di potersi rivolgere a me, poi mi ha spiegato le sue necessità e poi mi ha scritto che lei non voleva contestare qualcosa all'azienda, ma voleva poter lavorare affaticandosi di meno.

Ritenendo che non ci fosse una ragione vera di conflitto tra e l'azienda, mi sono permesso, in occasione di un incontro di lavoro cui partecipavo come consigliere di amministrazione, di parlare ai come amico della famiglia . Ricordo che c'erano tutti, . Poi c'ero io e basta, perché eravamo solo noi quattro a comporre il consiglio di amministrazione.

In quell'occasione io chiesi di parlare a titolo personale, dissi che ero venuto a conoscenza della questione cor che a mio parere non c'era un reale motivo di conflitto tra le parti e quindi chiesi di poter parlare meglio con per capire se si poteva trovare un accomodamento.

Era lei che, iscrivendosi alla FIOM, aveva dato l'impressione di voler entrare in conflitto con l'azienda.

ADR: i contatti iniziali con la mamma e con li ho avuti il 3.4.2021, il è stato sicuramente successivo, il 9.4.2021.

I mi dissero: “va bene, l'importante è che riconosca il proprio errore”.

L'errore era l'iscrizione al sindacato, quello era il casus belli.

D'altro canto, prima, che io sappia non c'erano stati problemi tra e l'azienda, tant'è che era stata inserita definitivamente azienda.”

Dalla deposizione del teste _____, della cui attendibilità non vi è ragione alcuna di dubitare, emerge quindi che, effettivamente, il contrasto tra la ricorrente e la società resistente trovò la sua causa nel fatto che la lavoratrice si fosse iscritta alla FIOM e avesse chiesto l'intervento del predetto sindacato per essere assistita nella sua richiesta di lavoro agile, ossia in quello che può sicuramente definirsi un motivo sindacale.

Ciò posto, e considerato altresì come elemento indiziario della volontà della società di estromettere la ricorrente il fatto che quest'ultima abbia ricevuto ben due contestazioni disciplinari a distanza ravvicinata di tempo tra loro e con il successivo licenziamento, ritiene il giudicante che sia stato adeguatamente provato il dedotto motivo illecito del licenziamento.

Diversamente da quanto vorrebbe parte resistente, non acquista rilievo la circostanza che l'istruttoria abbia altrettanto chiaramente provato l'effettiva sussistenza del gmo posto a fondamento del recesso (i testi hanno infatti concordemente riferito che il posto di lavoro della ricorrente fu soppresso e che le sue mansioni furono redistribuite tra il personale in forza alla società; che la _____ non ha successivamente proceduto a nuove assunzioni; che non vi erano mansioni anche inferiori che potessero essere offerte alla _____).

Ed invero, come si è sopra chiarito, mentre nel caso di motivo ritorsivo, per accordare la tutela che l'ordinamento riconosce a fronte di tale violazione, occorre che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa *esclusiva* della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (Cass. n. 14816 del 2005), nel caso di licenziamento discriminatorio, invece, il motivo lecito può concorrere con quello illecito discriminatorio (come è avvenuto nel caso di specie), senza che ciò escluda la nullità del recesso.

Deve pertanto essere dichiarata la nullità del licenziamento intimato alla ricorrente e, ai sensi dell'art. 18, co.1, SL, deve essere ordinato alla società convenuta la reintegra della ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni, con condanna al pagamento a titolo risarcitorio di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre alla regolarizzazione contributiva e previdenziale, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat dalla mora al saldo.

La statuizione che precede rende superflua la disamina degli ulteriori profili di illegittimità del licenziamento dedotti in ricorso.

La retribuzione globale di fatto della ricorrente viene determinata, sulla base della documentazione versata in atti e tenuto conto dell'orario part time osservato dalla ricorrente, come specificamente eccepito da parte resistente, nell'importo mensile di € 1721,41 lordi.

Nulla può essere dedotto a titolo di *aliunde perceptum* atteso che la ricorrente risulta ancora ad oggi inoccupata.

Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo, sulla scorta dei parametri di cui al DM 147/2022, valori medi ogni fase.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bologna, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa e respinta, così provvede:

1. in accoglimento del ricorso, dichiara la nullità del licenziamento intimato da _____ a _____ in data 14.7.2021 in quanto discriminatorio per motivi sindacali e condanna la convenuta alla reintegra della ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni e al pagamento a titolo risarcitorio di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre alla regolarizzazione contributiva e previdenziale, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat dalla mora al saldo;
2. Determina la retribuzione mensile globale di fatto lorda in €. 1721,41 mensili;
3. condanna la società resistente alla rifusione in favore della ricorrente delle spese di lite che liquida in €. _____ per esborsi e in €. _____ per compensi professionali, oltre rimborso spese generali, iva e cpa come per legge.

Bologna il 10/10/2023

Il Giudice
Chiara Zompi