



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI FERRARA**

SEZIONE LAVORO

OGGETTO: discriminazione di genere - discriminazione di carattere collettivo - Cooperativa - adozione di regolamento contenente clausola denunciata come discriminatoria.

in persona della dott.ssa Alessandra De Curtis, giudice del lavoro, all'udienza di discussione del **26/11/2021**, ha pronunciato mediante lettura la seguente

SENTENZA CONTESTUALE

nella causa n. **126/2021 R.G.** promossa

DA

• [REDACTED]
[REDACTED] (C.F. [REDACTED]), rappresentato e difeso dall'Avv. GUGLIELMI STEFANIA e dall'Avv. CARLINI FEDERICO per procura come in atti; **RICORRENTE**

CONTRO

• **UFFICIO CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA', REGIONE EMILIA ROMAGNA** (C.F. 80062590379) rappresentato e difeso dall'Avv. PISCITELLI per procura come in atti;

RESISTENTE

OGGETTO: discriminazione di genere - discriminazione di carattere collettivo - Cooperativa - adozione di regolamento contenente clausola denunciata come discriminatoria.

CONCLUSIONI DELLE PARTI: si richiamano le conclusioni di cui agli atti introduttivi.

MOTIVAZIONE

1. Con ricorso depositato il 16/04/2021 il [REDACTED] società cooperativa organizzazione di produttori ([REDACTED]), esercente attività di pesca e molluschicoltura, ha proposto opposizione ai sensi dell'art. 37 comma 4° D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2016 avverso il decreto n. cronol. 389/2021 del 02/04/2021 emesso in via d'urgenza, ai sensi del medesimo articolo, con il quale questo Tribunale, accogliendo il ricorso della Consigliera di Parità dell'Emilia Romagna, aveva così disposto:

«Il Tribunale di Ferrara in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro accerta e dichiara la discriminatorietà del "Regolamento sulla

assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato" approvato il 20 ottobre 2018 dall'assemblea del [REDACTED] nella parte in cui prevede che "condizione affinché la misura della doppia quota possa essere assegnata è che il socio/socia non sia unito/a o non si unisca ad altro socio/socia in forza di vincolo matrimoniale, unione civile o famiglia di fatto, o sia comunque legato/legata da vincolo affettivo di coppia, anche se non convivente, anche se non dichiarata come un'unica famiglia anagrafica".

Ordina al [REDACTED] mediante gli organi rappresentativi di non dare esecuzione al predetto regolamento.

Condanna il [REDACTED] a rifondere il danno derivante dalla discriminazione mediante il pagamento alla ricorrente della somma di € 20.000.

Ordina la pubblicazione del dispositivo del presente provvedimento, a cura della Consigliera Regionale di Parità dell'Emilia Romagna e a spese del [REDACTED] per due volte a distanza di una settimana sul quotidiano "la Nuova Ferrara"».

Fatta la premessa che il Regolamento era stato sospeso dall'Assemblea a seguito della sua impugnazione da parte di un gruppo di soci innanzi al Tribunale di Bologna, sez. specializzata delle imprese, la [REDACTED] evidenziava la prevalenza dell'elemento personalistico e solidaristico rispetto all'elemento strettamente economico della sua attività; evidenziava, in particolare, che attualmente essa conta circa 600 soci, il che significa sostentamento economico sino a circa 2000 persone su 3.733 abitanti di [REDACTED], dando per presupposta la presenza per ogni socio di una compagna o di un compagno ed uno o due figli non ancora autosufficienti.

Precisava la parte che la Cooperativa considera "nucleo familiare" solo quello della coppia con eventuali figli minorenni, mentre non vengono considerati i figli adulti perché destinati ad uscire presto dalla famiglia di origine ed a creare il proprio nucleo. Secondo la cooperativa tutte le coppie debbono avere lo stesso reddito, avendo tutte le medesime esigenze (in buona sostanza, il sostentamento e la cura delle famiglie). Il Regolamento era stato dunque adottato, con il 77% dei voti (tra cui anche quello di donne socie), per questa specifica finalità solidaristica.

La cooperativa contestava l'esistenza di uno schema discriminatorio di genere, erroneamente accertato dal giudice della precedente fase con un ragionamento forzato, poiché all'organizzazione non interessa affatto che il socio sia necessariamente uomo, quanto piuttosto che non vi siano coppie all'interno della

cooperativa che arrivino ad ottenere opportunità di guadagno raddoppiate rispetto a quelle degli altri soci; pertanto la regola limitativa delle quote di pescato per nucleo familiare era stata adottata in un'ottica di solidarietà espansiva, mentre la coppia era invece lasciata libera di scegliere se rimanere entrambi nella [REDACTED] o lasciare che solo un elemento della coppia rimanesse nella compagine associativa. L'importante per la cooperativa era garantire ad ogni famiglia lo stesso reddito, a prescindere dal numero di soci, con divieto di cumulo dei redditi per i soci legati da rapporto di coppia.

La parte opponente ha altresì contestato il decreto nella parte in cui aveva riconosciuto alla Consigliera di parità un risarcimento del danno, posto che il regolamento, non avendo mai prodotto alcun effetto, in quanto sospeso, non poteva avere prodotto alcun concreto pregiudizio, che comunque la controparte non aveva nemmeno dedotto e provato.

La [REDACTED] ha concluso pertanto chiedendo la revoca del decreto opposto, la reiezione delle domande della controparte e in subordine, in caso di accertamento della lamentata discriminazione, ordinare la definizione ed attuazione da parte della Copego di un piano di rimozione delle discriminazione stessa.

2. Radicati il contraddittorio, l'Ufficio del Consigliere Regionale di parità ha eccepito in primo luogo la nullità insanabile dell'opposizione, ai sensi dell'art. 414 c.p.c. punti 3, 4 e 5, non essendovi indicazione di specifiche censure al decreto impugnato, né contestazione delle risultanze istruttorie acquisite nella prima fase né tantomeno la deduzione di nuove istanze istruttorie.

Nel merito ha ribadito l'illegittimità del regolamento, giuridicamente esistente e dunque potenzialmente eseguibile in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione, a sua discrezione.

Ha evidenziato come il patto sia illegittimo in quanto contrario al divieto di discriminazione retributiva (art. 28 D. Lgs. n. 198/2006) ed al divieto di discriminazione attuata mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia (art. 2 lett. a della legge citata).

Secondo la parte (che ha anche richiamato sul punto i passaggi salienti del decreto opposto) il Regolamento impugnato determinava una forma di discriminazione indiretta (ex art. 25 legge cit.), avuto riguardo alla composizione della compagine sociale della cooperativa, essendo il genere femminile ampiamente sottorappresentato. La disposizione regolamentare avrebbe infatti

comportato un disincentivo all'accesso alla cooperativa delle donne compagne di soci, poste di fronte alla scelta tra l'entrare nella cooperativa senza prospettiva di guadagno ed il rimanere a casa ad accudire la famiglia e ad occuparsi del lavoro domestico. Per tale ragione la limitazione introdotta con il regolamento, non perseguiva un reale scopo solidaristico espansivo e non aveva nemmeno un effetto redistributivo del reddito per le famiglie. Essa peraltro si fondava su di un requisito non essenziale allo svolgimento della prestazione lavorativa, cioè il riferimento allo stato di famiglia.

La parte ha infine sostenuto la correttezza del decreto opposto laddove aveva previsto il risarcimento del danno, trattandosi di misura general-preventiva avente carattere deterrente rispetto all'adozione di ulteriori misure discriminatorie, avuto altresì riguardo al fenomeno di vittimizzazione dei soci, vietata dalla legge (art. 41 bis della legge cit.) che avevano reagito giudizialmente al regolamento, escludendoli tutti in due distinti momenti.

Ha pertanto concluso chiedendo il rigetto del ricorso con conferma del decreto opposto.

3. La causa è stata discussa all'odierna udienza e viene decisa come segue.

Va anzitutto disattesa l'eccezione di nullità insanabile del ricorso in opposizione, sollevata dalla parte convenuta, non avendo esso carattere impugnatorio.

Si ritiene sul punto di dovere fare riferimento, per motivi di analogia, a quanto già osservato dalla Consulta con sentenza n. 78 del 2015 in ordine al procedimento di opposizione alla ordinanza emessa nel rito impugnatorio dei licenziamenti ridisegnato dal legislatore del 2012 (L. n. 92 del 28 giugno 2012), caratterizzato - secondo la Corte - dall'articolazione in due fasi del giudizio di primo grado solo apparentemente assimilabili al procedimento volto al contrasto delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 L. n. 300/1970, qui richiamato dalla odierna parte resistente.

La Corte Costituzionale ha in quella sede ritenuto che la fase dell'opposizione non costituisce una *revisio prioris instantiae* della fase precedente ma solo una prosecuzione del giudizio di primo grado. Quanto al riferimento al procedimento contro le condotte antisindacali di cui all'art. 28 St. Lav. ha osservato che "*mentre il rito di cui al citato art. 28 della legge n. 300 del 1970, attivato su ricorso degli organismi locali, ha la funzione esclusiva di reprimere la condotta antisindacale del datore di lavoro, ed ha vocazione, quindi, sanzionatoria ed ambito di cognizione correlativamente limitato – per cui la successiva opposizione ha contenuto effettivamente impugnatorio del provvedimento opposto – il procedimento*

disciplinato dalla legge n. 92 del 2012 ha, viceversa, ad oggetto un determinato rapporto di lavoro, in un giudizio che vede confrontarsi parti legate da un vincolo negoziale, con un ambito di cognizione ben più ampio, che può arrestarsi ad una prima fase di valutazione sommaria, ma suscettibile di evolversi nell'esame più approfondito che le parti richiedano nella successiva fase, appunto, della opposizione". Ritiene questo giudicante che analoghe considerazioni debbano svolgersi nell'ambito del presente giudizio in relazione allo speciale rito di cui all'art. 37 D. Lgs. n. 198/2006.

4. Nel merito il ricorso è infondato.

Va anzitutto ricordato che la clausola del regolamento impugnata prevede quanto segue:

"**Art. 1** ai soci ed alle socie verrà assegnata una quantità di prodotto pari al doppio della quota giornaliera di raccolta e pesca spettante, così come determinata dal Consiglio di amministrazione ai sensi dell'art. 9 dello Statuto;

art. 2. per il primo anno, dalla data di ammissione, alla cooperativa (*rectius*: al socio/a, *n.d.r.*) verrà assegnata una quota; per il secondo anno verrà assegnata una quota e mezza; dal terzo anno in poi verrà assegnata la doppia quota;

art. 3. condizione affinché la misura della doppia quota possa essere assegnata è che il socio/socia non sia unito/a o non si unisca ad altro socio/socia in forza di vincolo matrimoniale, unione civile o famiglia di fatto, o sia comunque legato/legata da vincolo affettivo di coppia, anche se non convivente, anche se non dichiarata come un'unica famiglia anagrafica":

Ad avviso di chi scrive la clausola realizza una discriminazione indiretta nei confronti delle donne riguardo agli ambiti dell'accesso al lavoro (art. 25 D. Lgs. n. 198/2006).

La discriminazione è indiretta, poiché la regola non mira espressamente e direttamente ad escludere il genere femminile dall'ingresso nella [redacted] ma, di fatto, ugualmente provoca l'effetto di disincentivarne l'ingresso o la permanenza all'interno della compagine sociale, di fronte alla prospettiva concreta di non vedersi riconosciuta pari capacità di guadagno (e dunque pari dignità lavorativa) rispetto al socio uomo.

Ciò sulla base dei seguenti fattori.

A) Anzitutto, l'attuale compagine sociale è composta in maniera assolutamente prevalente da soci maschi; il dato è pacifico tra le parti posto che, come evidenziato dalla stessa [redacted] il perfetto riequilibrio tra soci uomini e socie donne non potrà che avvenire solo progressivamente, man mano che nella cooperativa subentreranno nuovi soci e socie al posto di quelli che ne usciranno per collocamento a riposo. Il fenomeno dell'ingresso femminile nella cooperativa è

effettivamente, seppur faticosamente, già iniziato da alcuni anni, ed è stato determinato dal cambiamento delle stesse modalità tecniche di svolgimento dell'attività di raccolta dei mitili, che non richiede più le capacità di forza e prestanta fisica che normalmente caratterizza il sesso maschile (dato pacifico tra le parti).

B) Deve poi ritenersi statisticamente prevalente nella compagine societaria il rapporto di coppia eterosessuale. Sicché, stabilire che il "nucleo familiare" - inteso solo come coppia formale o coppia di fatto convivente o, addirittura, anche solo come coppia di fatto non convivente - non potrà fruire di una doppia quota giornaliera di pescato, ma solo di una quota (o quota e mezza), come se a lavorare fosse solo un componente della coppia, non può che comportare un'evidente penalizzazione delle donne che si trovino a voler entrare od a lavorare nella cooperativa insieme al proprio compagno; si troverebbero infatti costrette a scegliere se lavorare in condizioni penalizzanti in termini di guadagno o se invece dedicare le proprie energie alle attività di accudimento familiare (in particolar modo, nel caso di figli e/o membri anziani della famiglia).

C) L'effetto discriminatorio indiretto diviene ancor più palese se si pone in evidenza la condizione femminile nel mercato del lavoro così come descritta nella Memoria dell'ISTAT prodotta dinanzi alla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei Deputati del 12.11.2020, allegata in questa fase dalla Consigliera di Parità: "La conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro è un'area particolarmente critica per il nostro Paese. Le ragioni vanno ricercate nella scarsa disponibilità di servizi per la prima infanzia, nell'insufficienza di investimenti in politiche per la conciliazione, nell'organizzazione del lavoro delle imprese ancora molto rigida, in una ripartizione del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia ancora squilibrata a sfavore delle donne, che costringe spesso le madri a rimodulare le attività extradomestiche in funzione del lavoro di cura" (doc. non numerato). E' dunque inevitabile giungere alla conclusione che a scegliere di rimanere a casa sarebbe la donna e non l'uomo.

L'art. 25 comma 2° D. Lgs. n. 198/2006 stabilisce che "Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

E' appena il caso di ricordare che il decreto legislativo costituisce recepimento nazionale del concetto di discriminazione indiretta di genere prevista dall'art. 2 della

Direttiva 2002/73/CE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Seconda la norma comunitaria è "discriminazione indiretta" la "situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

La definizione è stata ripresa, poco dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo, dall'art. 2 lett. b) della nuova Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006, che ha sostituito la precedente.

Appare evidente, alla luce del tenore della norma interna ed anche del diritto eurounitario, che incombe in capo a chi intenda far valere la disposizione, l'atto o il comportamento (dunque, in questo caso, la cooperativa), dimostrare l'esistenza di una ragione sufficiente a giustificare la discriminazione indiretta.

Si è detto dalla parte odierna opponente che la finalità è legittima e fondata, poiché tutte le famiglie debbono avere lo stesso reddito, avendo tutte le medesime esigenze (in buona sostanza il sostentamento delle famiglie con le relative spese). La parte ha sottolineato che il Regolamento era stato condiviso dai molti soci, essendo stato adottato con il 77% dei voti (tra cui anche i voti di donne socie).

In realtà la finalità è solo apparentemente espressione di solidarietà espansiva, per diverse ragioni.

In primo luogo, la circostanza che due pescatori che facciano coppia guadagnino più di un pescatore solo non priva di per sé il pescatore singolo del suo legittimo guadagno. Non verrebbe infatti intaccato il suo reddito, che risulterebbe sempre essere in proporzione al suo personale apporto di lavoro. Sicché non si vede come la circostanza possa essere di pregiudizio per le esigenze di sostentamento sue e della sua famiglia. La realtà è che non è stato gradito dai soci il fatto che *"ci sono famiglie che guadagnano di più e famiglie che guadagnano meno all'interno della cooperativa. Questo crea logicamente del malumore e dello scontento"* (v. dep. del legale rappresentante, ██████████, si v. la deposizione di analogo tenore del teste ██████████, a pag. 32 della trascrizione).

Questo maggior guadagno non può però essere considerato ingiusto, posto che esso consegue al superiore apporto lavorativo di due persone, seppure appartenenti al medesimo nucleo familiare. Non sembra pertanto possa essere

individuata alcuna reale volontà di estendere effettivamente il numero di famiglie destinate a godere dei proventi dell'attività, nell'interesse della comunità locale.

In secondo luogo, se davvero l'intento fosse stato quello di far partecipare un maggior numero di famiglie della comunità gorese all'attività economica beneficiando dei proventi che assicura la Cooperativa, questa avrebbe in ipotesi dovuto decidere di limitare l'accesso all'attività di pesca e/o raccolta ad un solo membro per nucleo familiare, inteso come tale un gruppo di soggetti legati da vincolo di parentela o affinità o comunque da rapporto (di qualunque natura esso sia) di stabile convivenza; di modo che ogni gruppo familiare possa trarre vantaggio dalle quote di raccolta assegnate all'unico socio per soddisfare le necessità di mantenimento e cura di quello stesso nucleo cui egli appartiene. Invece, irrazionalmente (come giustamente posto in evidenza dal giudice della prima fase), dal concetto di nucleo familiare sono stati esclusi tutti i vincoli di parentela (o affinità) o convivenza, fatta eccezione dei soggetti legati da rapporto di coppia, creando tra l'altro un'evidente disparità di trattamento tra le coppie ed altri legami di tipo familiare, certamente più intensi della semplice coppia di "fidanzati" (come ad es. genitore -figlio o figlia, nonno-nipote, fratelli e sorelle).

La regola poi si rivela ulteriormente irrazionale, in quanto soggetta ad arbitrio, laddove è stato addirittura esteso il divieto della fruizione della doppia quota alle coppie che si possono definire tali solo dal punto di vista affettivo ma che, in realtà, non condividono le necessità di accudimento e sostentamento tipiche di un gruppo di persone che stabilmente convive. Chi stabilisce, infatti, quando due persone non conviventi debbono considerarsi effettivamente una coppia?

Ma quand'anche si volesse ritenere provato e sussistente il perseguimento di una finalità di solidarietà "espansiva" meritevole di tutela e considerazione, resta comunque il dato di fatto, dirimente, che la posizione di svantaggio nella quale verrebbero per ragioni storiche e statistiche a trovarsi le donne facenti coppia con i soci della cooperativa non dipenderebbe da alcun requisito essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa (così come invece richiesto dall'art. 25 co. 2°); è infatti circostanza pacifica che le donne sono ormai in grado di svolgere l'attività di molluschicoltura al pari degli uomini, in ragione dell'evoluzione tecnica che in epoca relativamente recente l'ha resa meno pesante dal punto di vista fisico. Viene pertanto a mancare il giusto bilanciamento dei diversi interessi in gioco.

E' infine evidente che una regola di tal fatta, per le ragioni sin qui evidenziate, non possa in alcun modo considerarsi un "mezzo appropriato" per il perseguimento

delle esigenze di solidarietà espansiva invocate dalla Cooperativa, come richiesto dalla disposizione antidiscriminatoria.

La norma limitativa del Regolamento si pone in contrasto anche con l'art. 27 del citato decreto legislativo, che vieta "qualsiasi discriminazione", nell'accesso al lavoro autonomo, se esso è attuato attraverso il riferimento "allo stato matrimoniale o di famiglia", cui deve essere assimilato il riferimento al "nucleo familiare", specialmente se inteso nel senso indicato dalla clausola impugnata.

L'atto in esame ricade senza dubbio anche nel divieto di discriminazione retributiva di cui all'art. 28 il quale prevede che "E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale". Dove il concetto di retribuzione deve essere inteso in senso lato, posto che le norme antidiscriminatorie debbono trovare un'applicazione espansiva, estesa anche al lavoro autonomo (si v. l'art. 3 della Direttiva all'epoca vigente, secondo cui l'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne riguarda anche le "condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività"; la disposizione è stata poi testualmente ripresa nell'art. 14 della Direttiva 2006/54/CE). Sul tema, correttamente la parte convenuta ha richiamato la pronuncia della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 3.6.2021 in causa C-624/19 nella quale è stato ritenuto, quanto all'art. 157 TFUE, che "*il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, contemplato in tale disposizione, costituisce uno dei principi fondamentali dell'Unione (v., in tal senso, sentenza del 3 ottobre 2006, *Cadman*, C-17/05, EU:C:2006:633, punto 28 e giurisprudenza citata)".*

Deve pertanto concludersi per la illegittimità della clausola impugnata, in quanto producente una discriminazione ai danni delle lavoratrici nell'accesso al lavoro e nella capacità di guadagno e ciò a prescindere dalla prova di un intento soggettivo, essendo necessaria e sufficiente la produzione di un effetto discriminatorio, oggettivamente inteso, che deve essere evitato o rimosso (oltre alle pronunce della CGUE citate nel decreto si v. Cass. Sez. L, Sentenza n. 6575 del 05/04/2016, Rv. 639245 – 01).

5. Si ritiene, da ultimo, di condividere le considerazioni espresse nel decreto opposto anche in merito alla statuizione risarcitoria in una prospettiva dissuasiva, soprattutto nell'ambito del potere di esercitare l'azione collettiva attribuito dal legislatore all'Ufficio del consigliere di parità.

Anzitutto si evidenzia che sul tema la Suprema Corte si è già espressa a Sezioni Unite con Sentenza n. 16601 del 05/07/2017, secondo cui *"nel vigente ordinamento, alla responsabilità civile non è assegnato solo il compito di restaurare la sfera patrimoniale del soggetto che ha subito la lesione, poiché sono interne al sistema la funzione di deterrenza e quella sanzionatoria del responsabile civile..."*.

Riguardo all'azione diretta di carattere collettivo attribuita dal legislatore alla Consigliera di Parità è già stato comunque osservato nella giurisprudenza di merito, con considerazioni condivisibili, che la Corte di Cassazione ha riconosciuto in materia di precariato pubblico l'esistenza di un danno "comunitario", risarcibile ex se in conseguenza della violazione con effetto quindi non solo riparativo, ma anche dissuasivo di future violazioni proprio seguendo il modello del diritto antidiscriminatorio; sicché nell'ambito del ricorso ai sensi dell'art. 37, comma 4, del d.lgs. n. 198/2006 va disposto, oltre che la cessazione della discriminazione collettiva e la rimozione dei relativi effetti, il risarcimento del danno non patrimoniale richiesto dalla Consigliera: risarcimento che assume funzione dissuasiva e latamente sanzionatoria, in linea con un'interpretazione comunitariamente orientata delle norme dell'ordinamento interno (si v. più diffusamente, in parte motiva, Tribunale Firenze, sez. lav., 22/10/2019).

Si ritiene in ogni caso che nella fattispecie in esame sia comunque ravvisabile anche un danno conseguenza di tipo non patrimoniale, in termini di danno morale, avuto riguardo alla condotta della ██████████ che, a seguito del coinvolgimento della Consigliera di parità e delle iniziative di contrasto legale avverso il regolamento, intentate da un gruppo di soci, ne ha disposto l'esclusione dalla cooperativa in due momenti distinti. Il dato non è in contestazione ed è anche implicitamente ricavabile dalla sentenza del Tribunale di Bologna, Sezione Specializzata in Materia di Impresa, nelle more intervenuta, in data 9.9.2021, nel procedimento connesso n. 19575/2018 R.G., laddove viene dato conto della rinuncia agli atti del giudizio da parte di 29 degli originari attori. La Consigliera ha dichiarato in sede di esame innanzi al giudice della prima fase che i rinuncianti sono stati poi riammessi nella cooperativa. Detta circostanza non risulta contestata ed, anzi, è stata riferita dalla stessa difesa all'odierna udienza ed è certamente sintomatica della durissima reazione della Cooperativa nei confronti dei soci predetti.

Si ritiene infine del tutto condivisibile anche il criterio della potenzialità lesiva della clausola del Regolamento, adottato dal giudice della precedente fase per procedere ad una liquidazione del danno in via equitativa, ai sensi dell'art. 1226

c.c., dovendosi considerare: l'elevato numero di soci presenti nella cooperativa (pari a circa 600) e l'alta percentuale dei votanti a favore della clausola illegittima, nonché l'aggressiva condotta adottata dalla [redacted] nei confronti dei dissenzienti appena descritta ed infine gli elevati interessi economici sottesi alla presente controversia.

6. In conclusione, il ricorso in opposizione dev'essere respinto ed il decreto confermato e deve intendersi qui richiamato.

Non risulta necessario adottare un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, così come richiesto nelle conclusioni dalla parte ricorrente, dal momento che ai fini della rimozione è sufficiente disporre nei confronti della [redacted] di non dare esecuzione alla clausola discriminatoria sopra testualmente richiamata.

Le spese di lite seguono la soccombenza ex art. 91 c.p.c. e vengono liquidate come in dispositivo, sulla base dei parametri medi stabiliti dal D.M. n. 55/2014, tenuto conto della difficoltà e del valore indeterminabile dell'affare.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, **rigetta** il ricorso in opposizione proposto dal [redacted] contro l'UFFICIO CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA', REGIONE EMILIA ROMAGNA e conferma il decreto opposto n. cronol. 389/2021 del 02/04/2021.

Condanna il ricorrente a rifondere le spese della parte convenuta, liquidate in complessivi € 10.786,00 oltre al 15% sul compenso per le spese forfettarie ed oltre ad I.V.A. e C.P.A. come per legge [redacted]

Così deciso in Ferrara il 26/11/2021

IL GIUDICE
Alessandra De Curtis