

TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

Il Giudice

Letti gli atti e sciogliendo la riserva formulata all'udienza del 12.6.14 nel procedimento ex art. 1 comma 48 e ss. L. n. 92/2012, n. 2938\14 R.G.L. promosso da D'Aubert Gaia con il patrocinio degli avv Scarpelli, Lazzarini Caridi contro 8-Chemie Srl rappresentata e difesa dall'avv. Galbusera e Mostafa Aly

Considerato in fatto e in diritto

Parte ricorrente ha impugnato il licenziamento con nota ricevuta dal datore di lavoro il 2.9.2013; successivamente ha depositato il presente ricorso in data 12.3.14, con il quale chiedeva dichiararsi la nullità del licenziamento irrogato, per dedotto e insussistente giustificato motivo oggettivo, perché discriminatorio ed in particolare ritorsivo rispetto al rifiuto opposto dalla ricorrente alla trasformazione delle mansioni. Ha sottolineato come il licenziamento fosse avvenuto a soli 8 giorni dallo scadere del periodo di un anno previsto dall'art 54 D. Lgs 151\2001 a tutela delle lavoratrici madri ed ha anche lamentato la violazione dei criteri di scelta del dipendente da licenziare, essendo presenti dipendenti con minore anzianità e privi di carichi di famiglia, nonché la mancata verifica della possibilità di ricollocare la dipendente su mansioni equivalenti.

Parte convenuta ha dedotto che il licenziamento, per giustificato motivo oggettivo, intimato alla ricorrente è legittimo, in relazione alle esigenze di natura economica che avevano visto una drastica diminuzione dei ricavi, sino a costringere la resistente a ricorrere al credito bancario e a programmare una generale riduzione dei costi di gestione.

Ha dunque dedotto di avere licenziato la ricorrente, unica fra i dipendenti ad essere stata licenziata, nell'ambito di tale programma di contenimento dei costi che aveva visto una riduzione del canone di locazione da 6000 a 4800,00 € annui ed aveva portato i due membri del Cda a rinunciare all'emolumento straordinario annuale di 10.000,00 Euro.

Depositava i bilanci di verifica del 2010-11 e 2011-12 nonché prospetti relativi all'andamento dei ricavi nonché del fatturato garantito dai maggiori clienti.

Entrambe le parti hanno fatto riferimento alla trascrizione di una telefonata intercorsa tra le parti nel dicembre del 2012 in vista del rientro in servizio della ricorrente, poi prorogato al giugno del 2013 quando la stessa veniva posta in ferie ed al rientro veniva licenziata.

In tale telefonata le parti discutono del possibile rientro della ricorrente subordinato al mutamento di mansioni da parte sua atteso che, durante la sua assenza per maternità era stata sostituita da un'altra risorsa con contratto di apprendista - e quindi meno costosa per l'azienda.

Sostiene parte convenuta che i motivi per cui la ricorrente non avrebbe accettato il mutamento di mansioni sarebbero esclusivamente economici e non legati al suo stato di madre; sostiene la ricorrente che il licenziamento ha natura ritorsiva in quanto irrogato a seguito del suo rifiuto di accettare il mutamento di mansioni unilateralmente imposto da parte datoriale.

Ebbene, da un lato l'esame dei dati economici offerti dalla convenuta - considerato che i bilanci sono relativi agli anni precedenti quello in cui il licenziamento è stato irrogato- unitamente all'esame della restante documentazione in atti, consente di ritenere manifestamente insussistente il giustificato motivo oggettivo addotto dalla società nella lettera di licenziamento, con la generica indicazione di un programma di contenimento dei costi e della "soppressione in via definitiva della Sua posizione lavorativa" ... " e l'impossibilità di adibirla ad altre e diverse mansioni, peraltro non esistenti .. " .

Del tutto non corrispondente al vero risulta in primo luogo la soppressione della posizione lavorativa della ricorrente; neppure corrisponde al vero che non vi fossero mansioni diverse cui adibire la ricorrente al suo rientro: la stessa parte resistente ammette che le mansioni svolte dalla ricorrente prima di assentarsi dalla maternità nel settembre 2013 erano svolte da risorsa meno

costosa inquadrata come apprendista e che l'azienda aveva intenzione di adibire la ricorrente al suo rientro ad una diversa attività più confacente alla sua esperienza e più remunerativa per la società. Non vi era dunque stata la soppressione delle mansioni già svolte dalla ricorrente, così come, al momento del rientro della ricorrente (peraltro dettato nei tempi dalla volontà del datore di lavoro posto che la ricorrente si era dichiarata disponibile a rientrare già dal gennaio 2013) non vi era l'impossibilità di una sua diversa collocazione.

Orbene, ritenuto che il motivo oggettivo dedotto alla base dell'intimato licenziamento è manifestamente insussistente, e che la stessa convenuta ricollega il licenziamento al rifiuto di accettare il mutamento di mansioni, appare palese il carattere ritorsivo del motivo del licenziamento, risultante dal testo della telefonata che entrambe le parti hanno inteso produrre, costituito dal rifiuto della ricorrente di accettare il mutamento unilaterale delle mansioni.

Ed invero, se il rifiuto della ricorrente poteva ritenersi ingiustificato qualora le sue mansioni fossero state effettivamente soppresse, non è dubbio che il permanere al suo posto della risorsa in regime di apprendistato e il tentativo di imposizione di una radicale mutamento di funzioni rendono evidente al contrario il carattere ritorsivo della reazione del datore di lavoro, poiché il legittimo rifiuto opposto dalla lavoratrice alla modifica delle mansioni rimane l'unico reale motivo del licenziamento.

Il licenziamento deve, così, ritenersi discriminatorio, in quanto determinato esclusivamente da motivo di ritorsione, e quindi nullo.

Alla declaratoria di nullità del licenziamento segue, quindi, la condanna della convenuta alla reintegrazione della parte ricorrente nel proprio posto di lavoro ed al pagamento in suo favore delle retribuzioni non corrisposte dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione, come in parte dispositiva.

Ed invero, il licenziamento discriminatorio in quanto ritorsivo è nullo e quindi inidoneo a produrre effetti, a prescindere dal requisito dimensionale dell'impresa, come ritenuto costantemente dalla giurisprudenza di legittimità (vedi sent. Cass. S.L. n. 15093/2009), determinando il diritto del lavoratore alla reintegrazione ed al pagamento di tutte le retribuzioni arretrate sino alla reintegra, oggi in applicazione dell'art. 18, commi 1, 2 e 3, Statuto dei Lavoratori e succ. mod..

Le spese di lite seguono la soccombenza di parte convenuta e si liquidano in parte dispositiva.

P.Q.M.

Dichiara nullo il licenziamento intimato a D'AUBERT GAIA dalla 8 CHÉMIE SRL il 2.9.2013 e condanna quest'ultima a reintegrare la lavoratrice nel proprio posto di lavoro e al pagamento in favore della ricorrente delle retribuzioni maturate dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione, oltre che al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Condanna parte convenuta alla rifusione in favore di parte ricorrente delle spese di lite, liquidate in complessivi € 2.500,00, oltre rimborso spese 15%, IVA e CPA.

Milano 27/06/2014 .

IL GIUDICE
Paola Di Lorenzo