REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MONZA

Il dott. Domenico Di Lauro, in funzione di giudice del lavoro del Tribunale di Monza, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. 2320/2017 R.G. promossa

DA

(C.F.) rappresentato e difeso dagli avv.ti Giorgio Albani e Giulia Maria Sorge

= RICORRENTE =

CONTRO

S.R.L. (C.F. , rappresentata e difesa dall'avv. Davide Minasola

= RESISTENTE =

OGGETTO: Indennità sostitutiva del preavviso

^^^°°°^^^

La causa è stata discussa all'udienza odierna dandosi pubblica lettura del dispositivo della sentenza e delle ragioni della decisione di seguito riportate.

RAGIONI DELLA DECISIONE

ha lavorato come operaio specializzato alle dipendenze di S.R.L. dal /12/2005 al /6/2017, data in cui ha rassegnato le dimissioni, pochi giorni dopo la nascita della figlia in data /5/2017 (docc. 1,2,3 e 4 ric.).

Firmato Da: MASCIA GIULIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 3019068cb6f033d1f2de91d27eadcd812 - Firmato Da: DI LAURO DOMENICO FABIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 60f647e3046:cb869baef8bbac0

Il ricorrente ha rassegnato le proprie dimissioni, senza osservare il termine di preavviso previsto dal CCNL Metalmeccanici Industria.

L'art. 55, comma 1, D. Lgs. n. 151/2001 prevede, per quanto di interesse, che il lavoratore e la lavoratrice che si dimettono nel periodo di tempo per il quale, a norma dell'art. 54 del medesimo testo di legge, è previsto il divieto di licenziamento della lavoratrice madre, "non sono tenuti al preavviso".

Il periodo di tempo per il quale è previsto il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è quello compreso tra l'inizio della gestazione e il compimento del primo anno di età del bambino, sicché si tratta di stabilire se , dimessosi dopo pochi giorni dalla nascita della figlia, fosse tenuto, o meno, al preavviso.

La società resistente ha preteso, infatti, di addebitare al ricorrente la somma di € 8.319,60 per mancato preavviso.

Per questo S.r.l. non ha corrisposto a la retribuzione dovuta per i giorni lavorati nel mese di giugno 2017, né le competenze di fine rapporto maturate e il bonus fiscale ex DL n. 66/2014 e così, complessivamente, l'importo lordo di € 5.295,31, emettendo una busta paga a debito del lavoratore (doc. 5 ric.).

La società resistente deduce, infatti, che il ricorrente non aveva diritto alle tutele previste per il lavoratore padre dagli artt. 54 e 55 del D. Lgs. n. 151/2001, non avendo fruito del congedo di paternità.

Gli assunti della società resistente sono infondati.

L'art. 55, D. Lgs. n. 151/2001 prevede che: "1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. 2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. 3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. 4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla

Firmato Da: MASCIA GIULIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 30190686cb8033d1f2de91d27eadc812 - Firmato Da: DI LAURO DOMENICO FABIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 60fd476a3046ca890aef8bbac0

lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro".

Ad avviso del giudice, il comma 2 della norma in esame - che estende al lavoratore padre, che abbia fruito del congedo di paternità, il divieto di licenziamento previsto a favore della lavoratrice madre nel periodo di cui all'art. 54 - non si riferisce alla disposizione che prevede invece l'esonero dal preavviso del lavoratore e della lavoratrice che si dimettano nel corso del primo anno di vita del bambino.

La parte resistente interpreta l'art. 55, comma 1, L. 151/2001 nel senso che l'esonero dall'obbligo di osservare i termini di preavviso varrebbe solo per i lavoratori che abbiano fruito del congedo di paternità.

Tale interpretazione sembra contrastare con il tenore letterale della norma che, ai lavoratori che abbiano fruito del congedo di paternità, riconosce la più ampia tutela del pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, fermo restando l'esonero dal preavviso per chi, come il ricorrente, non ha fruito del congedo di paternità.

Il diritto alle dimissioni senza obbligo di osservare i termini di preavviso è infatti finalizzata a favorire il volere del genitore che decide di previlegiare le esigenze correlate all'arrivo e alla tutela della prole, rispetto alla stabilità della propria occupazione lavorativa.

Non è irrilevante se il lavoratore padre abbia, o meno, fruito del congedo di paternità.

Infatti, come già detto, al lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità e che si dimette nel periodo temporale di cui al comma 1, prima parte, dell'art. 55, D. Lgs.151/2011, spetta, al pari della lavoratrice madre, l'indennità sostitutiva del preavviso, al lavoratore padre che del congedo di paternità non ha fruito spetta unicamente l'esonero dal preavviso (e non quindi anche l'indennità sostitutiva).

Firmato Da: MASCIA GIULIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 30190b6dcb8f033d1f2de91d27aadc612 - Firmato Da: DI LAURO DOMENICO FABIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 606d47e3046cce890aef8bbac0

Ai fini della decisione sono poi del tutto irrilevanti i motivi delle dimissioni.

Il testo della norma in esame, infatti, è chiaro nel subordinare il diritto in questione (esonero dal preavviso) unicamente al fatto che le dimissioni siano rassegnate nel corso dell'arco temporale per il quale è previsto il divieto di licenziamento della lavoratrice madre [vedi Cass. 4919/2014 secondo cui "non può attribuirsi rilevanza al motivo delle dimissioni presentate in periodo di divieto di licenziamento, anche nell'ipotesi in cui le stesse risultino preordinate all'assunzione della lavoratrice (ed ora anche dei soggetti alla stessa equiparati) alle dipendenze di altro datore di lavoro (cfr. Cass., 22 ottobre 1991, n. 11164; Cass., 24 agosto 1995, n. 8970)"].

La riportata pronuncia della Suprema Corte, che si riferisce, in particolare, al diritto della lavoratrice madre dimissionaria a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 55, comma 1, prima parte, del D. Lg.s n.151/2001, vale, a forziori, per il diritto all'esonero dal preavviso del lavoratore padre di cui al medesimo comma 1, seconda parte.

Le tutele previste a favore dei genitori dimissionari entro il compimento del primo anno di vita del bambino spettano, quindi, indipendentemente dalle ragioni delle dimissioni nel senso che la previsione dell'art. 55, comma 1, D.Lgs. n.151/2001 configura una presunzione iuris et de iure, in base alla quale tutte le dimissioni rese entro un anno dalla nascita del bambino avrebbero come motivazione proprio la maternità.

Alla luce delle svolte considerazioni va dichiarato il diritto del ricorrente a recedere dal rapporto di lavoro tra le parti senza osservare i termini del preavviso e senza essere tenuto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Di conseguenza va respinta la domanda riconvenzionale svolta dalla società per il pagamento di euro 4.667,00 a titolo di saldo per indennità di mancato preavviso e la parte resistente va condannata a corrispondere in favore del ricorrente la somma di euro 5.295,31, illegittimamente trattenuta a a titolo di indennità di mancato preavviso.

Detta somma va maggiorata di interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al

Firmato Da: MASCIA GIULIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 3019066dc8f033d1f2de91d27eadcd812 - Firmato Da: DI LAURO DOMENICO FABIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 60f047e3046c2e890ae8bbac02

saldo.

In ragione delle difficoltà interpretative della norma in esame si ritiene equo compensare un terzo delle spese di lite e la società resistente va condannata a pagare in favore del ricorrente i restanti due terzi delle spese che si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale di Monza, in funzione di Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede:

a) dichiara il diritto del ricorrente a recedere dal rapporto di lavoro tra le parti senza osservare i termini del preavviso e senza essere tenuto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso;

b) per l'effetto, condanna la società resistente a corrispondere in favore del ricorrente, per i titoli indicati in motivazione, la somma di euro 5.295,31 oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;

c) respinge la domanda riconvenzionale svolta dalla società resistente;

d) compensa un terzo delle spese di lite e condanna la società resistente a pagare in favore del ricorrente i restanti due terzi delle spese di lite che si liquidano, già percentuale, in complessivi euro 1.650,00 oltre rimborso del contributo unificato e delle spese forfettarie, IVA e CPA.

Monza, 18/02/2020

Il Giudice

(*Domenico Di Lauro*)

Firmato Da: MASCIA GIULIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 3019068cb8f033d1f2de91d27eadcd12 - Firmato Da: DI LAURO DOMENICO FABIO Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 60fd47e3046cc0d80aef5bbac0224d6