

N. 3319/2013 RG

N. \_\_\_\_\_ ord.

N. \_\_\_\_\_ cron.



TRIBUNALE ORDINARIO DI MONZA  
SEZIONE LAVORO

ORDINANZA

(ex art.1 co.49 L.92/2012)

Il Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, in composizione monocratica nella persona della dott.ssa Luisa Rotolo, nel procedimento promosso con ricorso ex art.1 co.48 L.92/2012 da:

MANDELLI DELIA, rappr. e dif. dall'avv. Eugenio Polizzi;

- ricorrente -

contro

BATTEC ENGINEERING SRL, in persona del legale rappresentante *pro-tempore*, rappr. e dif. dall'avv. Chiara Adele Citterio;

- resistente -

sciogliendo la riserva del 6/2/2014 osserva quanto segue.

1)

Mandelli Delia deduce di essere stata assunta nel 2005 dallo Studio Tecnico Battello sas di Battello Luigi, per poi passare nell'anno 2009 senza soluzione di continuità alle dipendenze della ditta individuale Battello Luigi ed infine il 7/9/11 alla dipendenze della società resistente con l'inquadramento nel 3° livello Ccnl Studi Professionali.

La Mandelli, assente per maternità sino al 9/5/13, per aspettativa non retribuita sino al 29/9/13 e in ferie per disposizione aziendale fino al 17/10/13, veniva licenziata con lettera del 14/10/13 per giustificato motivo oggettivo.

La predetta allega l'insussistenza di tale motivazione e il carattere discriminatorio del licenziamento, il quale va messo in relazione con la recente maternità. In particolare evidenzia che se il mancato ripristino del rapporto di lavoro dopo l'aspettativa e la fruizione delle ferie costituisce un forte indizio della natura discriminatoria del recesso aziendale, esso diventa prova piena in assenza di una motivazione nella lettera di licenziamento circa la scelta della ricorrente piuttosto che delle altre due impiegate (tutte con 3° liv.) con minore anzianità e minori carichi di famiglia. Rileva, inoltre, che mentre il motivo illecito deve avere carattere determinante ed esclusivo, nel caso di licenziamento determinato da ragioni discriminatorie non è richiesta l'esclusività di tali ragioni, bensì che le stesse abbiano operato proprio nella scelta tra più potenziali candidati.

La società resistente allega e documenta le perdite di bilancio dell'anno 2012 (euro 9.659,57) e dell'anno 2013 (euro 41.828,35), nonché il calo del fatturato nei due anni citati.

Sussistono, pertanto, elementi sufficienti per ritenere che effettivamente l'azienda registrava un andamento negativo dei risultati economici e la necessità di una riorganizzazione, anche mediante il ridimensionamento del reparto amministrativo-contabile, al fine di poter continuare regolarmente il ciclo produttivo (*core business*).

2)

Tuttavia la società resistente non ha fornito elementi sufficienti per ritenere provato il nesso causale tra la ragione economica e la scelta della ricorrente quale lavoratrice in esubero e, quindi, da licenziare.

Per quanto riguarda la lavoratrice Morlando (liv.3°), licenziata dopo circa un mese dal licenziamento della Mandelli, appare ragionevole e verosimile quanto dedotto dalla resistente e cioè che la Morlando, addetta alla gestione degli enti notificati, doveva necessariamente evadere le commesse ancora in corso per poter poi procedere agli incassi.

Problematica è invece la posizione della lavoratrice Damone.

Va ritenuto pacifico, perché non contestato dalla resistente, che tale lavoratrice veniva assunta per sostituire la ricorrente (in astensione anticipata per maternità dal 28/3/12), con contratto a tempo determinato (liv.3°) e che i compiti espletati dalla Mandelli venivano divisi tra la Damone e la Morlando.

È pacifico tra le parti che agli inizi del marzo 2013 il rapporto di lavoro della Damone veniva convertito a tempo indeterminato; che il periodo di astensione facoltativa per maternità della Mandelli scadeva il 9/5/13; che a seguito del periodo di aspettativa non retribuita e del godimento di ferie per disposizione aziendale la ricorrente avrebbe dovuto riprendere a lavorare il 18/10/13.

La società resistente deduce che la Damone ha un rapporto di lavoro part-time al 50% (4 ore al giorno) e svolge mansioni a) del tutto differenti rispetto a quelle che svolgeva la ricorrente, in quanto, tra l'altro, appronta i bilanci (inclusi ammortamenti e ratei) e la situazione patrimoniale della società, nonché segue i budget previsionali b) la ricorrente non è mai stata in grado di attendere a tali attività, mentre la Damone vanta una considerevole esperienza in ambito contabile.

Innanzitutto gran parte dei compiti indicati dalla resistente come eseguiti dalla Damone (pag.8) rientrano nelle mansioni alle quali era addetta la ricorrente (cfr.doc.5 ric.).

La ricorrente alla prima difesa utile ha replicato che non le è mai stato chiesto di approntare i bilanci e che i budget previsionali con il signor Battello non venivano utilizzati perché la situazione aziendale veniva monitorata mensilmente, ma ciò non significa ovviamente che non riesca a farlo e che, comunque, si è sempre occupata di contabilità.

Il non aver mai svolto attività diretta ad "assicurare incassi regolari da parte dei clienti" o "istruito pratiche per il recupero credito" non appaiono attività così complesse e professionalmente specializzate da escludere a priori che la ricorrente sarebbe stata in grado di eseguirle.

Dalla valutazione complessiva di tali fatti sembrerebbe che la società resistente ha individuato la ricorrente come lavoratrice da licenziare sulla base dell'assunto che quest'ultima non era in grado di svolgere - non si sa per quale ragione - le prestazioni lavorative prettamente contabili e non, comunque tutte rientrate nel 3 livello goduto da entrambe le lavoratrici, eseguite dalla Damone durante il periodo in cui la ricorrente era in astensione per maternità.

Essendo la Damone stata assunta per sostituire la ricorrente ed avendo quest'ultima una maggior anzianità di servizio e un maggior carico familiare, la Mandelli aveva diritto, dopo il congedo per maternità, a riprendere il proprio lavoro e la resistente era tenuta, magari con un periodo di affiancamento se necessario, a verificare se la predetta non era effettivamente in grado di eseguire i compiti affidati alla Damone.

Altrimenti si arriverebbe al paradosso che l'evento tutelato (astensione per maternità) diventi fonte di mutamenti *in peius* nella vicenda lavorativa della lavoratrice, concorrendo così al licenziamento.

Nella fattispecie che ci occupa non è necessario affrontare la questione posta nel ricorso (pag.7) circa il carattere solo determinante e non anche esclusivo del motivo discriminatorio, in quanto - non avendo il datore di lavoro assolto completamente all'onere della prova a suo carico - va solo accertata la sussistenza della ragione discriminatoria nella scelta della ricorrente e solo in caso positivo potranno essere applicate le sanzioni di cui all'art.18 L.300/70, avendo la resistente meno di 15 dipendenti.

Ebbene, la carenza di motivazione nella lettera di licenziamento circa la scelta della ricorrente e la carenza di prova circa l'impossibilità o incapacità della predetta di svolgere le mansioni che nel frattempo erano state assegnate alla Damone, costituisce un indizio favorevole alla discriminazione.

Se la Damone era stata assunta per sostituire la ricorrente, che doveva andare in maternità, il fatto che il suo rapporto sia stato trasformato a tempo indeterminato un paio di mesi prima che la ricorrente finisse il periodo di astensione facoltativa, costituisce un indizio favorevole alla discriminazione.

Il non aver consentito alla ricorrente di riprendere a lavorare, non averle permesso di imparare e, quindi, eseguire quelle attività diverse (secondo le allegazioni della convenuta) che espletava la Damone, per poi decidere se effettivamente la ricorrente non era in grado di svolgerle, considerando anche che la stessa si è sempre occupata di contabilità sin dal 2005 e che prima del settembre 2011 era l'unica impiegata che gestiva la contabilità e l'amministrazione, tutto ciò costituisce un indizio favorevole alla discriminazione.

Il fatto che la ricorrente avesse una maggior anzianità di servizio rispetto alla Damone e 2 figli in tenera età, di cui uno avuto da poco, con conseguente possibilità di essere soggetta maggiormente ad assenze o ad altri impegni, è un ulteriore indizio favorevole alla discriminazione.

Per concludere sussistono elementi precisi e concordanti per ritenere il licenziamento per cui è causa discriminatorio e, quindi, nullo ai sensi dell'art.18 co.1 L.300/70.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste nei commi 1 e 2 cit.art.18, costituendo quale parametro per il risarcimento dovuto la retribuzione globale di fatto (euro 2.952,49).

La condanna alle spese di lite segue la soccombenza.

**P.Q.M.**

1. dichiara la nullità del licenziamento intimato il 14/10/2013 e, per l'effetto, ordina alla società resistente di reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro;

2. condanna la società resistente al risarcimento del danno, pari alla retribuzione globale di fatto mensile (euro 2.952,49) dal giorno del recesso e sino all'effettiva reintegrazione, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo;

3. condanna la società resistente al pagamento delle spese di lite, liquidate in complessivi euro 3.500,00, oltre IVA e CPA, da distrarsi in favore del difensore anticipante.

Manda la cancelleria per le comunicazioni alle parti costituite.

Monza, 12/2/2014.

Il giudice del lavoro  
Luisa Rotolo

IL CANCELLIERE  
Dressa Giulia Masgna

TRIBUNALE DI MONZA  
Depositato in cancelleria  
oggi 13 FEB. 2014



Il Cancelliere  
IL CANCELLIERE  
Dressa Giulia Masgna