

N. 1181/2015 R.G.



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI CATANZARO
Sezione I Civile
*Controversie di lavoro e previdenza***

Il Tribunale di Catanzaro, in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Laura Orlando, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato, nella causa iscritta al n. R.G. discussa all'udienza del 02.02.2017 la seguente

SENTEZA

tra:

rappresentata e difesa dall'Avv. D. Colabraro

Opponente

e

S.R.L. in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
rappresentata e difesa dall'Avv. D. Giampà

Opposto

Nonché

UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI
CATANZARO nella persona della Consigliera di Parità titolare rappresentante
pro tempore,

rappresentato e difeso dall'Avv. M.A. Chiefari

Terzo intervenuto

Oggetto: opposizione ai sensi dell'art. 38, co. 3, d.lgs. n. 198/2006



FATTO E DIRITTO

Con ricorso in opposizione proposto ai sensi dell'art. 38, co. 3, d.lgs. n. 198/2006 depositato il 15.05.2015, parte ricorrente come in epigrafe indicata agiva in giudizio per la riforma del decreto n. 3320/2015 emesso dal Tribunale di Catanzaro il 04.05.2015 nel procedimento iscritto al n. 499/2015 R.G. e per l'accertamento e declaratoria della natura discriminatoria del recesso intimatole dalla società convenuta, con conseguente rimozione degli effetti e ripristino del rapporto lavorativo. A fondamento dell'opposizione deduceva: - di essere stata assunta l'08.07.2011 per un periodo di stage di due mesi dalla s.r.l.; - di avere sottoscritto, al termine di tale periodo, un contratto di apprendistato professionalizzante di trentasei mesi per l'acquisizione della qualifica di addetto/operatore di cucina/sala/banco/bar, VI liv. sup. CCNL Turismo Pubblici Esercizi, part-time 24 ore settimanali; - di avere svolto l'attività lavorativa presso l'esercizio commerciale " " sito all'interno del parco commerciale " "; - che la data di scadenza dell'apprendistato era fissata per il giorno 07.09.2014; - che con lettera del 01.08.2014, la società s.r.l. le aveva comunicato il recesso a far data dal 07.09.2014; - che, considerato il reale andamento delle assunzioni e stabilizzazioni avvenute nel periodo successivo all'08.07.2011, risultava che era stata assunta assieme a tre colleghi maschi sempre con contratto di apprendistato della durata di 36 mesi, che successivamente erano stati assunti altri apprendisti (nel dettaglio il 12.09.2011 una unità, il 16.09.2011 due unità, il 22.09.2011 una unità, il 03.10.2011 una unità, il 06.10.2011 una unità, il 07.10.2011 due unità, il 10.10.2011 una unità, il 21.10.2011 una unità, il 04.11.2011 una unità, il 17.11.2011 una unità, il 19.11.2011 una unità, il 24.11.2011 due unità ed il 01.12.2011 una unità), ossia le 19 unità (20, ella compresa) indicate nel decreto opposto; - che a partire dal mese di gennaio 2012 erano stati assunti altri apprendisti, licenziati al termine del contratto (lavoratori: 21-22-23-24) ma solo a seguito della ricezione da parte della società della lettera con la quale aveva impugnato il recesso intimatole; - che dalla documentazione rilasciata dal Centro per l'Impiego emergeva la seguente situazione: il lavoratore "1" () si era dimesso il 21.01.2012, il lavoratore "2" (), anticipava la fine dell'apprendistato e stipulava contratto a tempo indeterminato il 10.02.2014, il lavoratore 3 () seguiva la stessa sorte del lavoratore "2", il lavoratore "5" () era stato stabilizzato al termine del contratto di apprendistato a distanza di soli quattro giorni dal recesso intimatole, il lavoratore "6"

() anticipava la fine dell'apprendistato e stipulava un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore "7" () anticipava la fine dell'apprendistato e parimenti stipulava un contratto a tempo indeterminato il 13.02.2014, il lavoratore "8" () era licenziata per giusta causa il 30.09.2012, il lavoratore "9" () terminava l'apprendistato a seguito di recesso datoriale il 02.10.2014, i lavoratori "10"- "11"- "12"- "13" () si dimettevano rispettivamente il 20.02.2012, 29.01.2012, 18.09.2012 ed il 12.10.2011, il lavoratore "14" () anticipava la fine dell'apprendistato e stipulava contratto di lavoro a tempo indeterminato il 10.02.2014, il lavoratore "15" () termina il contratto di apprendistato a seguito di recesso datoriale il 03.11.2014, il lavoratore "16" () si dimetteva il 14.09.2014, i lavoratori "17"- "18"- "19" e "20" (e) terminavano il contratto di apprendistato a seguito di recesso datoriale il 18.11.2014, 23.11.2014 ed il 30.11.2014; - che il numero totale degli apprendisti assunti dall'08.09.2011 al 01.12.2011, ella compresa, era pari a 20, che le cessazioni tra il 2011 e il 2012 erano pari a 6, trattandosi però di dimissioni volontarie per cinque e di licenziamento per giusta causa per uno, che il totale delle trasformazioni dal febbraio 2014 al settembre 2014 era pari a 6, di cui 4 unità assunte dopo di lei e solo una appartenente al genere femminile, che il totale delle cessazioni al termine del periodo di apprendistato era pari a 7, con la precisazione che uno dei lavoratori si era dimesso volontariamente e che gli altri sei erano stati licenziati solo dopo che la società aveva ricevuto la sua lettera di diffida; - che di fatto tutti gli apprendisti assunti con lei - o poco dopo - erano stati stabilizzati e che tutti gli apprendisti il cui contratto di apprendistato era scaduto prima dell'invio della lettera di diffida, anche assunti in precedenza, erano stati stabilizzati, salvi i licenziamenti per giusta causa e le dimissioni volontarie; - che peraltro dopo il recesso degli ultimi apprendisti, l'azienda aveva assunto altri 12 apprendisti, 5 tirocinanti e 6 lavoratori a tempo determinato; - di essere stata discriminata dalla società datrice di lavoro per la sua condizione di donna e madre, essendo l'unica tra i lavoratori a trovarsi in tale particolare situazione (unico genitore affidatario di figlio minore); - che la stabilizzazione delle donne era avvenuta in una percentuale nettamente inferiore a quella degli uomini; - di avere sempre svolto il proprio lavoro con diligenza, senza mai assentarsi e ricevendo gratificazioni economiche in busta paga in ragione della professionalità e produttività dimostrate,

coprendo anche turni notturni; - che il recesso non poteva essere validamente imputato a ragioni di carattere economico, atteso che la stessa società aveva aperto altre due filiali presso il Centro Commerciale “ ” e a Crotone; - che pertanto l'unica ragione alla base dell'interruzione del rapporto lavorativo era rappresentata dalla sua condizione di donna e madre, con la conseguenza che il recesso doveva essere dichiarato discriminatorio ai sensi e per gli effetti degli artt. 25 e ss. d.lgs. n. 198/2006 e dell'art. 3 d.lgs. n. 151/2001. Domandava che fosse accertato e dichiarato che il recesso datoriale comunicatole il 01.08.2014 costituiva una discriminazione diretta o, in subordine, indiretta nei suoi confronti dovuta alla sua appartenenza al genere femminile e/o alla maternità, che per l'effetto il recesso venisse dichiarato nullo con ordine alla società convenuta di reintegrarla nel posto di lavoro con contratto di lavoro a tempo indeterminato, part-time 24 ore settimanali al fine di rimuovere il comportamento discriminatorio ed i suoi effetti; chiedeva che la società s.r.l. venisse condannata alla corresponsione di tutte le retribuzioni dovute dal giorno del recesso fino a quello di effettiva reintegrazione, considerando che l'ultima retribuzione globale di fatto era pari ad € 831,12. Il tutto con vittoria di spese di lite da distrarsi ai sensi dell'art. 93 c.p.c..

Si costituiva in giudizio la s.r.l. che, contestate le avverse deduzioni, osservava in particolare: - che il giudizio relativo alla prima fase aveva riguardato 20 contratti di apprendistato; - che in ogni caso nella fase di opposizione non potevano trovare ingresso censure nuove rispetto a quelle fatte valere nella fase cd. "sommaria"; - che le allegazioni relative all'asserito cambio di "strategia" della società, a seguito della ricezione della diffida da parte della ricorrente, non erano avallate da alcun elemento certo, trattandosi di mere supposizioni; - che il recesso non poteva essere collegato alla condizione di madre della ricorrente, dal momento che la società ne era a conoscenza a far data dal colloquio come riportato nel questionario informativo del 17.06.2011; - che la società, diversamente da quanto prospettato, occupava alle sue dipendenze ben 9 lavoratrici madri; - che la società aveva accolto la richiesta della ricorrente in merito al cambio di orario di lavoro; - che la ricorrente nella fase di opposizione aveva ampliato l'arco temporale di riferimento riferendosi a tutti i contratti di apprendistato stipulati dalla s.r.l.; - che peraltro nell'arco temporale di 24 mesi la società aveva trasformato i contratti di apprendistato in misura superiore al 70% (percentuale indicata nel CCNL), trasformando 4 donne su 6 unità; - che considerato il periodo compreso tra la data di assunzione della (08.07.2011) ed il 07.09.2014, i contratti di apprendistato stipulati non venivano trasformati per 4 unità, di cui 2 uomini e 2 donne



(compresa la ricorrente), ossia i contratti di e

.. Concludeva per il rigetto del ricorso con vittoria di spese.

Interveniva in giudizio l'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI CATANZARO che deduceva il carattere discriminatorio del recesso intimato alla sig.ra .. rispetto a tutti gli altri lavoratori che avevano firmato la stessa tipologia di contratto ed evidenziava come solo a seguito della ricezione della diffida da parte della ricorrente la società aveva mutato la sua politica di stabilizzazioni. Chiedeva, previa ammissione dell'intervento spiegato, che fosse accertata e dichiarata la sussistenza di una discriminazione di genere in danno della sig.ra Sacco, con conseguente accoglimento delle domande dalla stessa formulate nel ricorso in opposizione. Con vittoria di spese e competenze di lite.

All'udienza del 03.03.2016 era ammesso l'intervento dell'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI CATANZARO.

La causa, istruita con documenti ed autorizzato il deposito di note, è discussa all'odierna udienza e decisa come da sentenza a verbale.

*

L'opposizione va accolta per le ragioni che seguono.

L'art. 25 d.lgs. n. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), come successivamente modificato, stabilisce che: "*1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. 2. 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. 2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonche' di maternita' o paternita', anche adottive, ovvero in ragione della titolarita' e dell'esercizio dei relativi diritti*"



Sempre in via preliminare giova ricordare che la Corte di cassazione ha stabilito che: *“In tema di comportamenti datoriali discriminatori, l’art. 40 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - nel fissare un principio applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria, promossi dal lavoratore ovvero dal consigliere di parità - non stabilisce un’inversione dell’onere probatorio, ma solo un’attenuazione del regime probatorio ordinario, prevedendo a carico del soggetto convenuto, in linea con quanto disposto dall’art. 19 della Direttiva CE n. 2006/54 (come interpretato da Corte di Giustizia Ue 21 luglio 2011, C-104/10), l’onere di fornire la prova dell’inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, in termini precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto), anche se non gravi, la presunzione dell’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso. (Nel caso di specie, ove una dipendente di un istituto di credito aveva lamentato di essere stata discriminata nella progressione di carriera, la S.C. ha cassato la sentenza impugnata che aveva accolto la domanda, ed ha ritenuto non soddisfatto l’onere probatorio, pur attenuato, gravante sulla ricorrente, reputando insufficiente a far presumere la discriminazione indiretta la produzione di due interpellanze parlamentari e di un parere interlocutorio del collegio istruttorio del Comitato nazionale di parità e pari opportunità, in quanto fonti prive dell’attendibilità scientifica richiesta dalla norma con il riferimento a dati statistici e - rispettivamente - dell’indicazione dei criteri di rilevazione dei dati posti a base della valutazione espressa)”. (v. Cass. Civ., sez. lav., 05/06/2013, n. 14206).*

Va pure richiamato, prima di procedere alla disamina del merito, la sentenza emessa da questo Tribunale, sez. I, 29/04/2015, (ud. 29/04/2015, dep. 29/04/2015), cui hanno fatto riferimento le parti in causa, nella quale si legge *“Poco è a dirsi circa l’assenza, nel recesso doriale impugnato, di qualsiasi intento discriminatorio, poiché l’accertamento della discriminazione non deve avere ad oggetto la prova di un movente illecito determinante, ma, ai sensi dell’art. 25, c. 1, del d.lgs. n. 198/2006 si arresta al piano oggettivo dell’effetto pregiudizievole che da quelle decisioni consegue, riservando alla lavoratrice, in ragione della gravidanza, un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un lavoratore o di un’altra lavoratrice non in gravidanza nella sua analoga situazione.10. Analogamente, è pacifico - come già*



segnalato nell'ordinanza opposta - che la tutela avverso il licenziamento discriminatorio operi anche nell'area della libera recedibilità, com'è nel caso dell'apprendistato al termine del periodo formativo (...)12. Il riconoscimento del carattere discriminatorio del recesso datoriale rende applicabile la tutela che è prevista dall'art. 18, c. 1, della l. n. 300/1970, nella formulazione *ratione temporis* applicabile, siccome invocata dalla ricorrente".

Tanto premesso, è pacifico e documentato che la ricorrente veniva assunta dalla società

s.r.l. l'08.07.2011 per un periodo di stage della durata di due mesi, stipulando - all'esito - un contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi per l'acquisizione della qualifica di addetto/operatore di cucina/sala/banco/bar, VI liv. sup. CCNL Turismo Pubblici Esercizi, part-time 24 ore settimanali, con scadenza fissata il giorno 07.09.2014 e che con lettera datata 01.08.2014 la società s.r.l. comunicava alla sig.ra la cessazione del rapporto - e dunque la mancata trasformazione del contratto di apprendistato professionalizzante in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – a decorrere dal 07.09.2014.

L'odierna opponente agiva in giudizio con ricorso proposto ai sensi dell'art. 38 d.lgs. n. 198/2006, a tenore del quale: "*1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonche' in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesi, o della consigliera o del consigliere di parita' della citta' metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove e' avvenuto il comportamento denunciato, [o il tribunale amministrativo regionale competente,] nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il*



giudizio instaurato a norma del comma seguente. 3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile (...)".

Il ricorso veniva rigettato con decreto n. 3320/2015 emesso dal Tribunale di Catanzaro il 04.05.2015 nel procedimento iscritto al n. 499/2015 R.G..

Ciò di cui la ricorrente si duole è che la mancata stabilizzazione, al termine dell'apprendistato professionalizzante, sarebbe stata determinata dalla sua appartenenza al genere femminile e dalla sua condizione di madre unico genitore affidatario di figlio minore a carico.

A sostegno delle proprie ragioni ella ha descritto in maniera puntuale l'andamento delle assunzioni e stabilizzazioni nel periodo successivo all'08.09.2011 per come risultante dalla documentazione del Centro per l'Impiego, deducendo di essere stata assunta assieme ad altri tre colleghi (maschi) con contratto di identica durata e natura; ella ha quindi fatto riferimento ad altre 14 assunzioni sempre con contratto di apprendistato intercorse tra il 12.09.2011 ed il 01.12.2011, nonché all'assunzione di altri 4 apprendisti, i quali non venivano stabilizzati al termine nel periodo, ma, secondo la prospettazione dalla stessa avanzata, solo in quanto *medio tempore* era intervenuta, ed era stata ricevuta dalla s.r.l., l'impugnativa del recesso comunicatole. In sostanza, la ricorrente afferma che le ultime mancate stabilizzazioni sarebbero state adottate al solo scopo di "mascherare" la discriminazione perpetrata in suo danno.

Dalla documentazione allegata da parte ricorrente (v. all. n. 4) emerge la seguente situazione: il lavoratore "1" è stato assunto l'08.09.2011 (apprendistato-maschio) e si è dimesso il 21.01.2012; il lavoratore "2" è stato assunto 08.09.2011 (apprendistato - maschio) e in data 10.02.2014 prima della fine dell'apprendistato è stato trasformato (contratto di lavoro a tempo indeterminato); il lavoratore "3" è stato assunto 08.09.2011 e poi stabilizzato il 10.02.2014 prima della scadenza dell'apprendistato; la lavoratrice "4" è stata assunta con contratto di apprendistato l'08.09.2011 e non è stata stabilizzata, al termine del periodo, per recesso datoriale.

I lavoratori indicati sono quelli assunti con contratto di apprendistato lo stesso giorno della sig.ra [3 uomini + 1 donna = 1 uomo dimesso, 2 uomini stabilizzati (tempo indeterminato) e 1 donna interruzione rapporto].

Risulta ancora che: il lavoratore "5" è stato assunto con contratto di apprendistato il 12.09.2011 e poi l'11.09.2014, alla scadenza del contratto, assunto a tempo indeterminato; il lavoratore "6" è stato assunto con contratto di apprendistato il 16.09.2011 e, prima della scadenza, con contratto a tempo indeterminato il 10.02.2014; la lavoratrice "7" è stata assunta il 16.09.2011 con contratto di apprendistato ed è stata stabilizzata con contratto di lavoro a tempo indeterminato il 13.02.2014; la lavoratrice "8" è stata assunta il 22.09.2011 con contratto di apprendistato professionalizzate ed è stata licenziata per giusta causa il 30.09.2012.

Dunque gli assunti sono: 4 persone di cui 2 uomini e 2 donne. Di questi i due uomini sono stati stabilizzati, mentre una donna è stata licenziata per giusta causa e l'altra assunta a tempo indeterminato.

Complessivamente nel mese di settembre 2011 risultano 8 dipendenti assunti, dei quali 3 donne e 5 uomini. Tra le donne: la ricorrente termina il rapporto per recesso datoriale alla fine dell'apprendistato, una è licenziata e l'altra stabilizzata. Tra gli uomini: uno si è dimesso, gli altri sono stati tutti stabilizzati.

Proseguendo risulta che: la lavoratrice "9" (per la cui posizione, come si dirà nel prosieguo, occorre fare riferimento alla documentazione depositata su ordine di esibizione dal Centro per l'Impiego) è stata assunta con contratto di apprendistato il 03.10.2011, trasformato in contratto a tempo indeterminato il 15.02.2014; i lavoratori "10"-“11”-“12”-“13” (

) si sono dimessi rispettivamente il 20.02.2012, 29.01.2012, 18.09.2012 ed il 12.10.2011 (3 uomini e 1 donna); il lavoratore "14"

è stato assunto il 21.10.2011 con contratto di apprendistato professionalizzante, trasformato a tempo indeterminato il 10.02.2014.

Dunque per i lavoratori assunti nel mese di ottobre 2011: totale 6, 2 donne + 4 uomini. Di questi tra le donne, 1 stabilizzazione ed 1 dimissione; tra gli uomini (4): 3 dimissioni ed 1 stabilizzazione.

Proseguendo, il lavoratore "15" è stato assunto con contratto di apprendistato il 04.11.2011 non stabilizzato per recesso datoriale del 03.11.2014, il lavoratore "16" assunto con contratto di apprendistato il 17.11.2011 si è dimesso il 14.09.2014, i lavoratori "17"-“18”-“19”

sono stati assunti con contratto di apprendistato rispettivamente il



19.11.2011 e 24.11.2011 ed hanno terminato il rapporto di lavoro a seguito di recesso datoriale il 18.11.2014 ed il 23.11.2014.

Dunque risultano assunti a novembre 2011: 5 persone, di cui 3 uomini e 2 donne; le donne non sono state stabilizzate, né i due uomini, dei quali uno ha rassegnato dimissioni volontarie.

Infine, il lavoratore "20" assunto con contratto di apprendistato professionalizzante il 01.12.2011 ha terminato il rapporto per recesso datoriale il 30.11.2014.

Nel mese di dicembre 2011 risulta una sola assunzione (lavoratore uomo) non stabilizzato al termine dell'apprendistato.

In conclusione dei 20 lavoratori presi in considerazione nella prima fase assunti con contratti di apprendistato dal mese di settembre 2011 al mese di dicembre 2011: 13 sono uomini e 7 sono donne, 5 uomini hanno presentato dimissioni, cinque sono stati stabilizzati e tre hanno concluso il rapporto a seguito di recesso datoriale.

Delle sette donne, una si è dimessa, una è stata licenziata per giusta causa, tre (compresa la ricorrente ed esclusa la) hanno concluso il rapporto di lavoro a seguito di recesso datoriale e due sono state stabilizzate.

La situazione fin qui descritta è quella che emerge dalla disamina dell'allegato n. 4 di parte opponente (salvo quanto precisato in merito alla lavoratrice)

Tuttavia, il Centro per l'Impiego di Catanzaro, invitato a rendere chiarimenti e a depositare documentazione relativa ai rapporti di lavoro di ,

(v. ordinanza del 02.04.2016),

ha, in primo luogo, evidenziato le modifiche apportate al contratto di apprendistato per effetto delle entrata in vigore del d.lgs. n. 167/2011 soprattutto in merito agli obblighi di comunicazione del datore di lavoro, sottolineando, da un lato, che per i rapporti instaurati successivamente alla data di entrata in vigore della norma (25.10.2011) è obbligatorio comunicare l'eventuale cessazione e che in mancanza i predetti rapporti si intendono trasformati a tempo indeterminato e, dall'altro, che per i contratti instaurati prima del 25.10.2011 è obbligatorio comunicare la trasformazione, mentre l'eventuale cessazione coincide con la data "fine rapporto" (v. nota prot. n. 31608 del 14.09.2016 Amministrazione Provinciale di Catanzaro, UOT Settore Lavoro, Centro per l'Impiego di Catanzaro, oggetto: "Richiesta documentazione relativa alle posizioni lavorative all'interno della ditta People s.r.l.").

Il Centro per l'Impiego ha chiarito che per i lavoratori

e ion è stata comunicata la cessazione al termine del periodo formativo e che per tale ragione, trattandosi di rapporti instaurati tutti dopo la data di entrata in vigore del d.lgs. n. 167/2011, gli stessi si intendono trasformati.

È necessario sottolineare che le dipendenti e hanno iniziato il periodo di apprendistato successivamente al mese di dicembre 2011, dunque non sono state ricomprese tra i venti lavoratori sopra indicati; diversamente i dipendenti e

si aggiungono, secondo i documenti forniti dal Centro per l'Impiego, a quelli stabilizzati a seguito dell'apprendistato intrapreso nel periodo settembre-dicembre 2011. Ed allora solo due sono le donne non stabilizzate per effetto di recesso datoriale, la ricorrente ed , mentre e sono state stabilizzate.

Ritiene questo Giudice che il periodo da prendere in considerazione debba necessariamente avere specifico riguardo ai contratti di apprendistato stipulati tra il mese di settembre e quello di dicembre, dal momento che la ricorrente che lamenta il recesso patito come discriminatorio è stata assunta, al termine dello stage, l'08.09.2011.

La documentazione prodotta dal Centro per l'Impiego non conforta la tesi sostenuta dalla dipendente in ordine alla mutata strategia aziendale a seguito della ricezione della diffida dalla stessa presentata con nota del 04.09.2014 (ricevuta l'11.09.2014), ma nel senso che le stabilizzazioni - sia di uomini che di donne - sono proseguiti, sempre, lo si ribadisce, tenuto conto degli apprendisti assunti nel periodo di riferimento.

Tuttavia se è vero che la ricorrente non è l'unica donna a non essere stata stabilizzata e che il maggior numero di uomini stabilizzati risente del dato di partenza rappresentato dal maggior numero di uomini assunti, è pacifico che la stessa sia l'unica tra i soggetti assunti l'08.09.2011 a non essere stata stabilizzata e l'unica tra gli apprendisti assunti nel settembre 2011 a non essere stata stabilizzata al termine del periodo formativo.

Non solo, occorre vagliare il secondo profilo che è quello legato alla condizione di madre unico genitore affidatario di figlio minore propria della sig.ra

Ai sensi dell'art. 25, co. 2 bis, d.lgs. n. 198/2006: *"Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonche' di maternita' o paternita', anche adottive, ovvero in ragione della titolarita' e dell'esercizio dei relativi diritti".*

Ribadito che ai fini della decisione occorre avere riguardo allo stesso periodo sopra esaminato, la società sostiene trattarsi di argomento nuovo rispetto a quelli avanzati nel giudizio di costituzione depositata il 30.12.2015).

Orbene, la lettura del ricorso proposto ai sensi dell'art. 38, co. 1, d.lgs. n. 198/2006 consente di affermare che il profilo legato alla condizione di madre unico genitore affidatario di figlio minore è stato indicato quale motivo di impugnazione del recesso intimato: è sufficiente riportare un passaggio dell'atto per comprendere che le ragioni della discriminazione rispetto al comportamento datoriale sono state ravvisate non già solo nell'appartenenza della al sesso femminile ma anche alla sua condizione di donna e madre, si legge infatti: “(...) *il datore di lavoro ha invece escluso dalla stabilizzazione l'apprendista donna e madre sola, con figlia minore convivente esclusivamente a suo carico, ossia il soggetto più debole dei tre (...)*”.

Ciò detto, se è vero che la ricorrente non è l'unica donna ad essere stata licenziata (v. posizione , è tuttavia emerso che è l'unica tra i colleghi assunti con contratto di apprendistato l'08.09.2011 a non essere stata stabilizzata al termine del periodo; è emerso altresì che le donne stabilizzate al termine del periodo non si trovavano, all'epoca, nella condizione di madre unico genitore affidatario di minore, si fa riferimento a , a e

Inoltre, come evidenziato dalla difesa di parte opponente, se è vero che la società era a conoscenza della condizione di madre della sig.ra al momento dell'assunzione come apprendista viste le dichiarazioni della stessa riportate nel “questionario informativo” (all. 4, fascicolo s.r.l.), è successiva la conoscenza da parte della s.r.l. dello stato di genitore unico affidatario con figlio minore a carico, che va collocata solo nel mese di luglio dell'anno 2012 (v. all. n. 10 fascicolo), condizione che è all'evidenza diversa da quella di madre.

Quella determinatasi nella fattispecie in esame è dunque una discriminazione indiretta, giacché la differenziazione del trattamento della ricorrente rispetto agli altri apprendisti che avevano iniziato a lavorare insieme a lei è, oggettivamente, riferibile al fattore di discriminazione integrato dall'essere stata, lei sola, lavoratrice donna nello stato di genitore unico affidatario con figlio minore.

Si osserva che la discriminazione consiste nel trattare due soggetti in modo diversificato senza giustificazione. Il Codice delle Pari Opportunità è stato emanato proprio per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia mediante la riunione e il coordinamento delle stesse per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul

sesso, apportando le modifiche necessarie a garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche in ragione della normativa comunitaria.

Tornando al caso in oggetto, se dagli atti di causa non può dirsi per quanto sopra esposto che la ricorrente sia la sola donna a non essere stata stabilizzata, ella è l'unica tra i colleghi assunti in pari data a non essere stata stabilizzata e l'unica tra quelli considerati nel presente procedimento a vantare la condizione di madre unico genitore affidatario con figlio minore a carico.

La discriminazione, diversamente dal motivo illecito opera obiettivamente, ovvero in ragione del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria tutelata ed a prescindere dalla ricorrente di una volontà illecita del datore di lavoro.

Come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità incombe a colui che si ritenga leso dal mancato rispetto del principio di parità di trattamento, dimostrare, in un primo momento, i fatti che consentano di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta ed all'esito della prova di tali fatti spetterà poi alla controparte, in un secondo momento appunto, dimostrare che non vi sia stata violazione del principio di non discriminazione. Non si tratta di una inversione dell'onere della prova, quanto di un alleggerimento del carico probatorio gravante sull'attore prevedendo che questi alleghi e dimostri circostanze di fatto dalle quali possa desumersi per inferenza che la discriminazione abbia avuto luogo, allegazione che determina l'onere per il datore di lavoro di dimostrare l'insussistenza della discriminazione.

L'art. 40 del Codice, al pari di quanto già previsto dalla L. n. 125 del 1991, art. 4, comma 6, nel testo modificato dal D.Lgs. n. 196 del 2000, art. 8, richiede che la presunzione derivante dagli elementi di fatto addotti dall'attore o dalla consigliera di parità abbia i caratteri della precisione e della concordanza, senza richiedere anche il requisito della gravità della presunzione: trattasi di un onere probatorio "asimmetrico", nel senso che fermo restando per l'attore l'onere della prova, il relativo assolvimento richiede il conseguimento di un grado di certezza minore rispetto a quello consueto. In sintesi: dimostrati i fatti che fanno ritenere probabile la discriminazione, spetta alla controparte dimostrarne l'insussistenza. Ai fini di tale dimostrazione "alleggerita", inoltre, il requisito della precisione impone che i fatti noti da cui muove il ragionamento probabilistico (e cioè l'esistenza di atti, patti e comportamenti per l'appunto discriminatori) ed il percorso che essi seguono non siano vaghi ma ben determinati nella loro realtà storica; il requisito della concordanza postula che la prova sia fondata su una



pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto. Inoltre l'indicazione, quale elemento tipizzato, dei dati statistici, se non è tale da sostanziare, di per sé, il (non previsto) requisito della gravità - nel senso della attitudine a produrre un significativo grado di convincimento in ordine all'esistenza del fatto ignoto - è tuttavia emblematica della serietà che deve caratterizzare gli elementi su cui fondare il ragionamento probabilistico.

Nel caso che ci occupa la ricorrente ha descritto in maniera analitica l'andamento delle assunzioni e delle stabilizzazioni, ha evidenziato l'unicità della sua condizione quale donna e madre, allegazione a fronte della quale il datore di lavoro non ha fornito elementi idonei a dimostrare l'insussistenza della lamentata discriminazione, sotto lo specifico profilo – già emerso nella prima fase del procedimento – della condizione non già solo di donna, ma di madre ed unico genitore affidatario di figlio minore: non ha spiegato le ragioni per le quali la ricorrente non veniva stabilizzata al termine del periodo di apprendistato, sorte riservata, al contrario, ai colleghi maschi assunti lo stesso giorno e per lo stesso periodo, non ha spiegato le ragioni per le quali la ricorrente non veniva stabilizzata pur avendo avuto nel corso del rapporto con la società una condotta sempre conforme alle aspettative datoriali tanto dal venire premiata e gratificata (circostanza non contestata dalla società s.r.l.).

In sostanza, se come si è detto la superiore percentuale di uomini stabilizzati risente fisiologicamente del maggior numero di uomini assunti, la non stabilizzazione dell'unica lavoratrice madre nella particolare condizione di unico genitore affidatario di figlio minore evidenzia, proprio in virtù dell'emerso quadro delle assunzioni e trasformazioni, un effetto discriminatorio, certamente pregiudizievole. Le altre colleghes della ricorrente stabilizzate non si trovavano, all'epoca dei fatti, nella sua specifica condizione, né il riferimento compiuto dal datore alle altre lavoratrici madri può assumere oggettiva rilevanza nel caso di specie, dal momento che va delimitato l'arco temporale di riferimento ed il luogo di esecuzione della prestazione.

Va tuttavia evidenziato che il recesso intimato alla sig.ra non risulta nemmeno suffragato da ragioni di carattere economico, dal momento che non è contestata l'assunzione di altri lavoratori successivamente al settembre del 2014 né la circostanza che la società opposta abbia avviato nuove attività nel centro commerciale " " ed a Crotone.

Per tutto quanto fin qui esposto, l'opposizione va accolta e per l'effetto, in riforma del decreto opposto, va dichiarato nullo il recesso intimato a il 01.08.2014 e

ordinato alla società s.r.l. di reintegrarla nel suo posto di lavoro, con condanna della stessa società alla corresponsione in favore della ricorrente delle retribuzioni dovute dal giorno del recesso e sino alla data di effettiva reintegra parametrata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 831,12, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al soddisfo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

IL TRIBUNALE DI CATANZARO

In composizione monocratica, in persona della dott.ssa Laura Orlando, in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da

nei confronti di s.r.l. in persona del legale rappresentante *pro tempore* e con l'intervento dell'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI CATANZARO nella persona della Consigliera di parità legale rappresentante *pro tempore*, così provvede:

accoglie l'opposizione ed, in riforma del gravato decreto, accerta e dichiara il carattere discriminatorio del recesso intimato da s.r.l. a il 01.08.2014 e, per l'effetto, lo dichiara nullo;

ordina alla società s.r.l. di reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro occupato;

condanna la società s.r.l. alla corresponsione in favore della ricorrente delle retribuzioni dovute dal giorno del recesso e sino alla data di effettiva reintegra parametrata all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 831,12, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al soddisfo;

condanna la società s.r.l. al pagamento delle spese di lite in favore della ricorrente che sono liquidate in € 3.000,00, oltre rimborso forfettario spese generali, IVA e CPA come per legge con distrazione in favore del procuratore antistatario;

condanna la società s.r.l. al pagamento delle spese di lite in favore dell'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI CATANZARO nella persona della Consigliera di parità legale rappresentante *pro tempore*, che sono liquidate in € 1.500,00, oltre rimborso forfettario spese generali, IVA e CPA come per legge.

Fissa in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione.

Catanzaro, 02.02.2017

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott.ssa Laura Orlando

