



RG 4088 / 2023

Tribunale di Milano

Sezione Lavoro

Il Giudice dott.ssa Paola Ghinoy, sciogliendo la formulata riserva, osserva:

1. [REDACTED] ha proposto ricorso ex art. 38 d.lgs. 198/2006 ed ha riferito di essere dipendente della [REDACTED] s.r.l. dal 2.5.2022, data in cui è stata assunta a tempo indeterminato *full time* con inquadramento nel 6° livello CCNL Carta Industria e mansioni di responsabile di produzione e di essere dal 10.12.2022 in congedo per maternità obbligatorio, avendo partorito in data 12.2.2022.

2. Ha esposto che la datrice di lavoro, a far tempo dal giugno 2022 – mese in cui è stata in malattia prima di ottenere la maternità anticipata – ha iniziato a non retribuirla regolarmente e per questo motivo si è rivolta all'Ufficio Vertenze CISL che, con lettera del 29.8.2022 inviata a mezzo pec, ha contestato alla datrice di lavoro il mancato pagamento delle mensilità arretrate, invitandola a regolarizzare la posizione. La predetta comunicazione è, tuttavia, rimasta priva di riscontro, sì che la ricorrente, sempre con l'assistenza del sindacato, ha presentato in data 1.9.2022 richiesta di intervento ispettivo presso l'INL di Milano-Lodi. In data 16.9.2022 la società ha provveduto al pagamento delle mensilità di giugno e luglio, sì che in data 24.11.2023 l'Ispettorato del Lavoro comunicava al Sindacato che *«a seguito dell'accesso ispettivo presso la sede legale ... è emersa la prova che il datore di lavoro ha provveduto alla*

corresponsione delle retribuzioni arretrate» e che, pertanto, la pratica sarebbe stata archiviata.

Ha aggiunto che la società odierna convenuta, nonostante l'accesso ispettivo, ha continuato a retribuirlo con notevole ritardo (la mensilità di agosto è stata pagata a ottobre 2022, le mensilità di settembre e ottobre a dicembre -2022 e quella di dicembre a gennaio 2023) e solo a seguito di continui solleciti da parte della ricorrente sia a mezzo messaggi whatsapp (scambiati con il sig. ██████████, colui che si occupava dell'amministrazione) sia a mezzo telefonate. La società convenuta, a far tempo dal mese di gennaio 2023, non ha più retribuito la retribuito la dipendente.

3. Ha riferito altresì che in un colloquio telefonico intercorso tra il sig. ██████████, suo compagno convivente, e il sig. ██████████ – socio al 91% della ██████████ – quest' ultimo, per giustificare il ritardo nei pagamenti degli stipendi della ██████████, ha affermato: «la società prima paga gli stipendi, poi le malattie e per ultima la maternità».

4. Ha lamentato che a seguito della condotta datoriale non ha potuto fare affidamento sul proprio stipendio mensile durante lo stato di gravidanza e in coincidenza con nascita della figlia, evento che ha comportato un aumento delle spese familiari, sicché ha dovuto più volte ricorrere all'aiuto dei propri genitori e di quelli del compagno che hanno contribuito ai bisogni della famiglia mediante prestiti in contanti o bonifici, di cui attendono la restituzione. La situazione economica sopra descritta ha determinato nella ricorrente uno stato di ansia, spesso sfociato in crisi di pianto, sia durante la

gravidanza che dopo il parto, avvenuto, a causa del rischio di distacco della placenta, mediante taglio cesareo.

5. Ha chiesto quindi :

“ accertare e dichiarare il carattere discriminatorio della condotta posta in essere dalla [redacted] nei confronti della signora [redacted], per l'effetto:

- ordinare alla società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, di cessare il comportamento illegittimo;

- condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore della ricorrente dell'importo di € 5.282,71 a titolo di stipendi arretrati o di quello diverso che risultasse dovuto anche ex art. 36 Cost., oltre interessi e rivalutazione come per legge;

- condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento dei danni tutti, patrimoniali e non patrimoniali, subiti dalla signora [redacted] in conseguenza della condotta datoriale, da di liquidarsi anche in via equitativa ex art. 1226 c.c..

Con vittoria di spese e compensi di causa”.

6. La società convenuta, ritualmente citata mediante notifica del ricorso nei termini assegnati, non si è costituita.

7. La prova del rapporto di lavoro con la decorrenza e la qualifica indicate in ricorso risulta dalla prodotta comunicazione UNILAV di assunzione (doc. 1) e dalle prodotte buste paga (doc. 10).

Risulta altresì la richiesta di maternità anticipata ex art. 17 comma 2 lettera a) del d.lgs n. 151 del 2001 (doc. 3) e la richiesta di congedo di maternità per il

periodo dal 8.7.2022 al 12.5.2023 (doc.4). E' stato altresì prodotto il certificato di assistenza al parto del 12.2.2023 (doc. 5).

La lavoratrice in sede di interrogatorio libero all'udienza del 18.5.2023 ha dichiarato che l'inadempimento persiste e che le risulta che i suoi colleghi di lavoro siano stati pagati, solo con un problema nell'ultimo mese.

Il datore di lavoro non ha per contro dimostrato di avere corrisposto quanto dovuto alla lavoratrice a titolo di indennità di maternità, che, pur essendo sostanzialmente a carico dell' INPS, viene anticipata dal datore di lavoro che poi ne chiede il rimborso all'Ente nella denuncia Uniemens, nell'importo che è stato quantificato nel prodotto conteggio (doc.11) in € 5282,71 a tutto il marzo 2023.

8. L'informatore ██████████, compagno convivente della ricorrente che l'ha assistita in tutto il periodo, ha inoltre confermato i solleciti di pagamento rimasti senza esito e di avere a tal fine contattato il sig. ██████████, che si occupava delle paghe, e che questi gli ha detto *“che avrebbero pagato prima i dipendenti, poi le malattie e la maternità”*.

9. Il D.lgs. 198/2006, Codice delle pari opportunità, è stato introdotto al fine di riordinare in un unico testo tutta la normativa di riferimento in materia di parità tra uomo e donna, al fine di tutelare le discriminazioni tra i due sessi.

L'art. 25 vieta le discriminazioni dirette e le discriminazioni indirette: con le prime si intendono tutte quelle disposizioni, criteri, prassi, atti, patti o comportamenti esplicitamente pregiudizievoli per la lavoratrice o il lavoratore in ragione del genere e che, comunque, determinino un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o lavoratore in situazione

analoga (art. 25, comma 1), mentre con le seconde ci si riferisce a disposizioni, criteri, prassi, atti, patti o comportamenti, che, seppur apparentemente neutri, pongono la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa e purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (art. 25, comma 2).

10. Come evidenziato dagli interpreti, deve ritenersi che le discriminazioni nei confronti delle lavoratrici possano realizzarsi anche mediante «criteri aggiuntivi» rispetto alla semplice appartenenza al genere femminile, con la conseguenza che devono essere valutati come motivi discriminatori anche lo stato di gravidanza, lo stato matrimoniale e il puerperio.

L'attenzione del legislatore riservata al fattore di rischio della maternità ha infatti portato all'introduzione nel Codice delle Pari Opportunità, ad opera del D.Lgs. 5/2010, normativa di attuazione della Direttiva 2006/54 CE, del comma 2 bis dell'art. 25 ai sensi del quale: *«costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera»*.

11. Sotto il profilo dell'onere della prova, l'art. 40 CPO prevede che *“quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.”*

La norma in esame, come più volte ribadito la Corte d Cassazione, (v. da ultimo Ord. 3.2.2023 n. 3361): *«(...) stabilisce un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore della parte ricorrente, la quale è tenuta solo a dimostrare una ingiustificata differenza di trattamento o anche solo una posizione di particolare svantaggio dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge in termini tali da integrare una presunzione discriminatoria, restando per il resto, a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare le circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta».*

12. Nel caso posto in causa deve ritenersi che effettivamente, come sostenuto in ricorso, il comportamento tenuto dalla società convenuta nei confronti della signora [REDACTED] integri una discriminazione ai sensi dell'art. 25 comma 2 bis CPO.

Sussiste in primo luogo il fattore di rischio meritevole di tutela: la ricorrente è una lavoratrice madre che ha goduto della maternità anticipata e successivamente del congedo di maternità obbligatorio. La stessa, pertanto, ha diritto all'indennità di maternità dal datore di lavoro, il cui scopo è quello di sostenere economicamente la donna durante l'astensione dal lavoro,

garantendo così la libera scelta della maternità senza condizionamenti di carattere economico e di salvaguardare la sua essenziale funzione familiare.

13. La società convenuta, dal momento in cui la signora ████████ ha iniziato ad assentarsi dal lavoro, l'ha retribuita dapprima con notevole ritardo e poi ha sospeso i pagamenti. Ha poi tentato di giustificare il proprio operato sostenendo che l'indennità di maternità sarebbe stata erogata dopo le retribuzioni dei lavoratori in servizio. Affermazione, questa, assolutamente idonea a far presumere, in termini precisi e concordanti, l'intento discriminatorio nei confronti della ricorrente che, in ragione del fatto che è lavoratrice madre in congedo obbligatorio, viene retribuita per ultima (o addirittura, nel caso, non viene retribuita), ponendola così, senza dubbio, in una *«posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori»* (lett. A comma 2 bis art. 25 CPO).

14. Ai sensi dell'art. 38 del richiamato d.lgs, occorre quindi ordinare all'autore la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, con corresponsione immediata di quanto ancora dovuto alla lavoratrice a titolo di indennità di maternità, quantificato a tutto il mese di marzo in € 5.282,71 oltre rivalutazione monetaria e interessi legali ex art. 429 c.p.c. dal dì del dovuto al saldo.

15. Deve poi essere ristorato il danno non patrimoniale, considerato che la condotta datoriale ha fatto sì che la ricorrente abbia vissuto il periodo della gravidanza, quello del parto e quello successivo di maternità in uno stato di

preoccupazione per la condizione economica che le ha impedito di vivere serenamente, causandole pertanto un danno non patrimoniale.

Tale danno, in difetto di elementi dai quali desumere un danno biologico, si individua nella sofferenza soggettiva interiore arrecata alla lavoratrice, che può risarcirsi, applicando i parametri individuati dal Tribunale di Milano, in € 27 per ogni giorno di sofferenza accertata e quindi complessivamente in € 3807 al valore attuale, considerati i 141 giorni che intercorrono dal 1 gennaio (mese dal quale non è stata più corrisposta l'indennità di maternità) alla data odierna, 22 maggio.

Non si ritiene di rimborsare i prestiti erogati, non essendo stati previsti interessi per la restituzione, che potrà avvenire con l'erogazione della retribuzione dovuta.

16. Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo. facendo applicazione dei valori previsti per lo scaglione di riferimento dal D.M. n. 55/14, aggiornati da ultimo dal D.M. n. 147 del 13.8.2022.

P.Q.M.

Il Tribunale, ritenuta la natura discriminatoria nel comportamento del datore di lavoro **[REDACTED]**, ordina al datore di lavoro la cessazione del comportamento lesivo e la rimozione degli effetti, con corresponsione dell'indennità di maternità dovuta, quantificata a tutto il 31.3.2023 in € € 5.282,71 oltre rivalutazione monetaria e interessi legali ex art. 429 c.p.c. dal di del dovuto al saldo.

Condanna altresì [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore al risarcimento dei danni non patrimoniali arrecati, che si liquidano in € 3.807 al valore attuale.

Condanna [REDACTED], in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle spese del giudizio, che liquida in € 2.000 per compensi professionali, oltre rimborso delle spese generali al 15% ed oltre accessori di legge e rimborso c.u.

Dichiara il presente decreto immediatamente esecutivo.

Manda la Cancelleria per le comunicazioni.

Milano, 22/05/2023

Il Giudice

Dott.ssa Paola Ghinoy

