

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SETTORE LAVORO

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del lavoro di Reggio Emilia, dott. Elena Vezzosi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa n.875/2013 promossa da:

[REDACTED] con avv [REDACTED]

-RICORRENTE -

contro

Ar [REDACTED] M [REDACTED] - c [REDACTED]

- CONVENUTO -

in punto a: Licenziamento illegittimo e pagamento somme

FATTO E DIRITTO

La ricorrente -lavoratrice domestica presso la famiglia della resistente con contratto part-time di 25 ore settimanali iniziato il 10/11/2011 impugna il licenziamento intimatole in periodo di gravidanza e per di più oralmente in data 25/5/2012; chiede -a fronte della nullità di esso licenziamento- che il



rapporto di lavoro sia considerato in essere sino al 4/7/2012, data in cui è avvenuto aborto spontaneo; chiede conseguentemente i ratei di 13ma, 14ma e TFR, le mensilità di aprile e maggio 2012 per un totale di € 3.242,28; la regolarizzazione previdenziale presso INPS dal 1/1/2012 sino alla cessazione del rapporto.

La convenuta si è costituita regolarmente in giudizio affermando: l'indebito allontanamento della Ma [REDACTED] dal posto di lavoro già dai primi giorni di aprile 2012; il licenziamento per giusta causa avvenuto con lettera del 15/5/2012 che tuttavia la ricorrente si è rifiutata di ritirare; la non conoscenza dello stato di gravidanza della suddetta.

Esperito senz'esito tentativo di conciliazione e svolta attività istruttoria, il GL fissava per la discussione e decisione l'udienza del 15 ottobre 2014, ed a quella data pronunciava la presente sentenza dandone lettura in udienza all'esito della camera di consiglio.

Il ricorso è solo in minima parte fondato, ed in particolare nella parte in cui fa richiesta della retribuzione del mese di aprile 2012, fino al 10/4/2012, oltre che al pagamento delle ferie sino a quel momento maturate dalla lavoratrice e cioè –come da busta paga del marzo 2012, doc.2 ric- 7,50 giorni dell'anno 2012 e 4,3 gg. dell'anno precedente 2011; e dei ratei di TFR e 13ma sempre calcolati sino al 10/4/2012.

In diritto, in sintesi, occorre osservare quanto segue.

L'art. 54 del D. Lgs. 151/2001 (che riprende il testo dell'art. 2 della legge 1204/1971), sancendo un divieto di licenziamento che "opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza", dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino non si applica al lavoro domestico (quindi non trova applicazione neppure il rito previsto dall'art. 1, comma 47 della legge 92/2012, che rimanda all'art. 18 dello Statuto, che a sua volta richiama l'art. 54 del D. Lgs. 151/2001).

Per il lavoro domestico il successivo art. 62 (riprendendo quanto già disposto dagli artt. 1, 13, 19 della legge 1204/1977) prevede l'applicazione alle lavoratrici domestiche solo di alcune specifiche disposizioni del testo unico e rinvia poi, per l'erogazione dell'indennità di maternità, alle speciali previsioni di cui al D.P.R. 1403/1971.

Per quanto rileva in questa sede è sufficiente osservare che:

a) alle lavoratrici domestiche si applica l'astensione obbligatoria e l'eventuale estensione od anticipazione ex artt. 16, 17 D. Lgs. 151/2001; non si applica il "congedo parentale" ("astensione facoltativa");



b) l'indennità di maternità non è anticipata dal datore di lavoro, ma è corrisposta direttamente dall'INPS; per la fruizione dell'indennità di maternità sono richiesti, a differenza degli altri lavoratori, dei requisiti contributivi (per la legittimità di tale previsione "con riguardo sia alle specificità del rapporto di lavoro domestico, sia alle caratteristiche del rapporto previdenziale che da questo deriva", vedi Corte cost., 12/07/2002, n. 334).

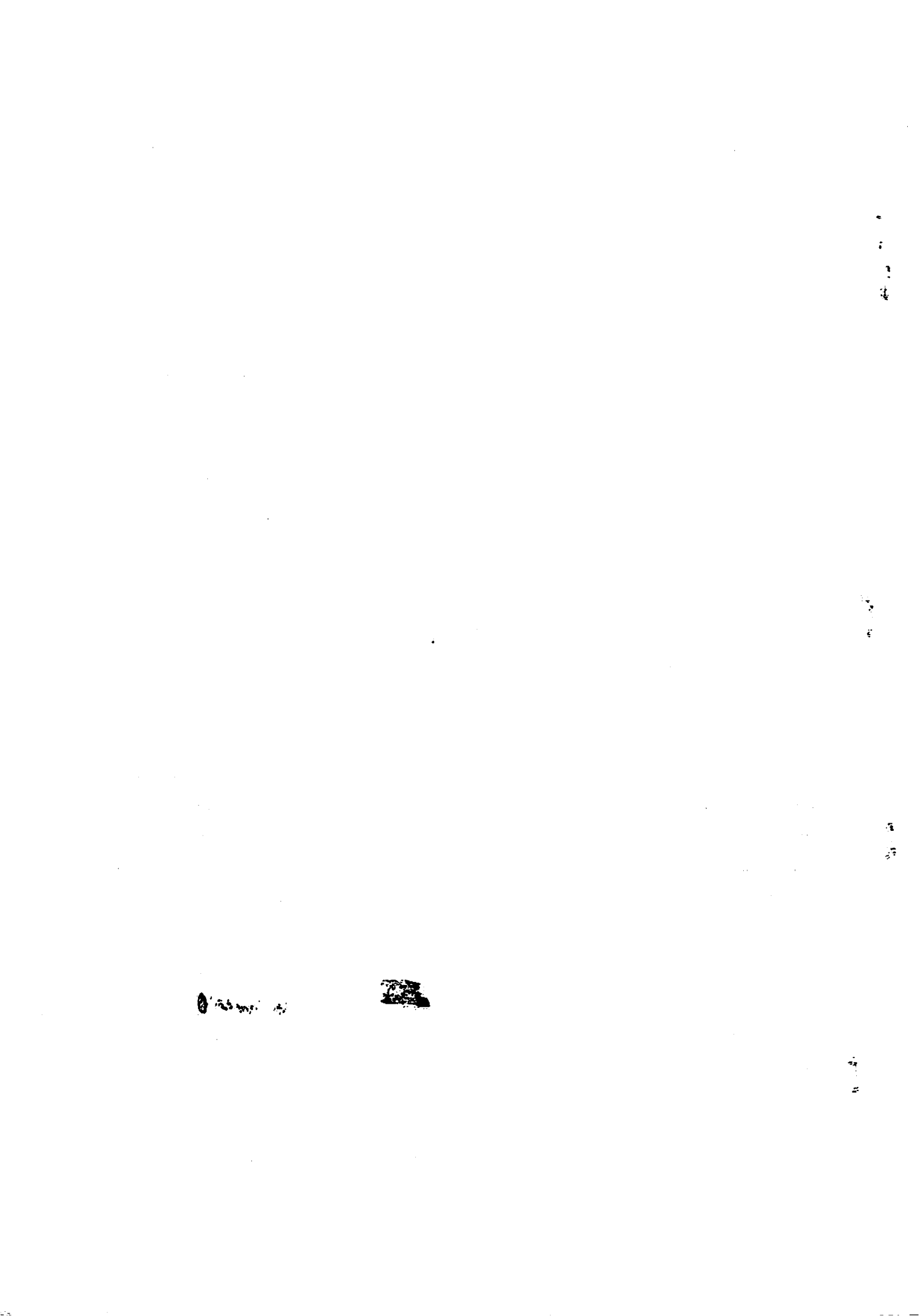
L'esclusione delle lavoratrici domestiche dal divieto di licenziamento in gravidanza già previsto dall'art. 2 della legge 1204/1971 (ed, adesso, dall'art. 54 D. Lgs. 151/2001) è già stata più volte valutata non costituzionalmente illegittima dal giudice delle leggi (vedi, in particolare, Corte Cost. 13 febbraio 1974 n. 27; Corte Cost. 15 gennaio 1976 n. 9; Corte Cost. 15 marzo 1994 n.86; Corte Cost. 26 maggio 1995 n. 193).

La Suprema Corte, successivamente alle pronunzie del giudice delle leggi, ha chiarito che per il licenziamento della lavoratrice domestica in gravidanza opera comunque la tutela generale di cui all'art. 2110 c.c., demandando al giudice, in caso di mancata applicazione delle previsioni della contrattazione collettiva, la determinazione equitativa tanto delle modalità temporali del divieto di licenziamento quanto dei diritti e gli obblighi delle parti durante il periodo in cui tale divieto sia ritenuto operante; i giudici di legittimità hanno anche specificato che il licenziamento eventualmente intimato (o, comunque, destinato a produrre effetto) durante il periodo di divieto è da ritenersi nullo (vedi Cass. civ., Sez. lavoro, 22/06/1998, n. 6199).

Il CCNL per il rapporto di lavoro domestico 2007-2011 all'art. 24 dispone: *"Tutela delle lavoratrici madri. 1. Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi ... Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa ... Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice"*.

Esclusa, come esposto l'applicabilità dell'art. 54 D. Lgs. 151/2011, occorre osservare che, come chiarito anche dalla Suprema Corte nella sentenza citata (n. 6199/1998), non può neppure trovare applicazione la sanzione di nullità "in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza" , ma è comunque richiesta, se non la presentazione della certificazione medica (prevista dall' art. 3 della convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 103 del 28 giugno 1952, ratificata e resa esecutiva in Italia con legge 19 ottobre 1970 n. 864: vedi anche sul punto, in motivazione, la sentenza della Corte Costituzionale n. 193/1995, che ritiene trattarsi di un principio





legislativo non derogabile equitativamente), quantomeno la effettiva conoscenza dello stato di gravidanza, mentre *"il mancato invio di adeguata certificazione può trovare equipollente nella conoscenza che il datore di lavoro abbia altrimenti avuto dell'evento prima del recesso, sempre che essa venga dedotta e dimostrata, anche attraverso presunzioni (quale può essere lo stato obiettivo di avanzata gravidanza)"* (così, in motivazione, la Suprema Corte).

Nella fattispecie, invece è pacifico che la datrice di lavoro non era a conoscenza dello stato di gravidanza (comunicato dal sindacato solo 7/6/2012 –cfr. doc.5 ric-) e quindi il divieto di licenziamento alla data del recesso 15/5/2012 (data di tentativo di consegna della lettera; e comunque della comunicazione orale) non era ancora operante.

In ogni caso, anche a voler ritenere che, pur non trovando applicazione l'art. 54 D. Lgs. 151/2001, il divieto di licenziamento fosse operante nonostante che la datrice di lavoro, pacificamente, ignorasse lo stato di gravidanza, il recesso è comunque legittimo in quanto intimato per giusta causa.

Nella missiva 15/5/2012 (che il teste [redacted] ha affermato essere stata letta alla lavoratrice, e tentata di consegnare alla stessa, che si è rifiutata di riceverla) sono indicati tempestivamente i motivi del licenziamento stesso (ribaditi poi in memoria di costituzione), e cioè l'assenza ingiustificata della lavoratrice dai primi giorni di aprile, quindi per oltre un mese; e le indebite riprese a mezzo videocamera dell'abitazione e dei figli della resistente.

Come noto, per il licenziamento dei lavoratori domestici non è richiesta forma scritta; né –a maggior ragione- l'applicabilità della procedura ex art. 7 dello Statuto con riferimento al licenziamento disciplinare.

La effettiva sussistenza della giusta causa di recesso ha trovato conferma nell'istruttoria svolta: la ricorrente svolgeva mansioni di collaboratrice domestica-badante in una famiglia con 4 figli minori e non si è più presentata, senza alcun preavviso o giustificazione (neppure successiva) per oltre un mese sul luogo di lavoro, rendendosi irreperibile (cfr. teste [redacted] lasciando la convenuta priva di assistenza; lo stesso teste ha riferito delle riprese a mezzo telefonino effettuate dalla ricorrente all'abitazione e ai figli minori della resistente.

Non corrisponde al vero (ed in ogni caso non è stata fornita alcuna prova e/o indizio) che vi fu accordo della resistente nel concedere le ferie (neppure all'epoca maturate); né che fu la stessa ricorrente a trovare una propria sostituta, sostituta della quale non v'è stata traccia in dibattimento.



...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...

Le condotte in precedenza esposte, anche alla luce delle previsioni della contrattazione collettiva (*Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice*) integrano giusta causa di recesso, anche a voler ritenere sussistente il periodo di divieto di licenziamento per gravidanza.

Il motivo di cessazione denunciato al centro per l'impiego non ha alcun rilievo nella fattispecie, perché motivo successivo (25/5/2012) rispetto a quello oralmente esposto alla lavoratrice (15/5/2012).

E' vero tuttavia –e non contestato dalle resistente- che alla ricorrente non è stato pagato il mese di aprile parzialmente lavorato; il TFR, i ratei di 13ma (ma solo dal 1/1/2012) e le ferie maturati fino a quella data.

E tali somme –previo conteggio, posto che non è utilizzabile quello prodotto dalla M. [redacted] devono esserle corrisposte, maggiorate di accessori dalla data di interruzione del rapporto di lavoro dalla stessa lavoratrice operata (15/4/2012) sino al saldo.

Per quanto riguarda la condanna della datrice di lavoro al pagamento dei contributi omessi nel periodo gennaio-aprile 2012, chi scrive aderisce al recentissimo orientamento della SC in materia (cfr. Cass. del 15/9/2014 n. 19398) in base al quale la Sezione Lavoro della Corte, innovando ad un risalente orientamento, ha ritenuto che, in caso di omissione contributiva, la partecipazione dell'ente previdenziale al giudizio instaurato dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro costituisce condizione di ammissibilità all'accoglimento della domanda di condanna del datore di lavoro al pagamento dei contributi all'ente medesimo, atteso il carattere eccezionale, che richiede una espressa previsione, della condanna a favore del terzo.

A fronte della solo parziale soccombenza della resistente e della peculiarità della vicenda, si ritiene equo condannare la resistente alla rifusione delle spese di lite alla ricorrente solo nella misura di ¼ dell'importo complessivo; importo che si liquida in € 2.000,00 oltre ad IVA e CPA.

P.Q.M.

1. In parziale accoglimento del ricorso, dichiara tenuta e condanna A. [redacted] alla corresponsione, in favore di M. [redacted] M. [redacted] dei ratei di TFR, 13ma mensilità e ferie maturati fino all'interruzione del rapporto di lavoro, oltre ad accessori di legge dalle singole scadenze al saldo;
2. rigetta le ulteriori domande di parte ricorrente;



