

Il giudice,

sciogliendo la riserva,

letto il ricorso ex art. 700 c.p.c. proposto da [REDACTED], nonché l'atto di intervento "ad adiuvandum" spiegato dalla Consigliera di parità della Provincia di Forlì - Cesena;

letta la memoria difensiva della [REDACTED] e presa visione della documentazione ulteriormente prodotta,

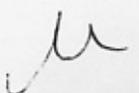
osserva quanto segue.

Il licenziamento di [REDACTED] è pervenuto alla ricorrente il 14 luglio 2006 (data del timbro postale della raccomandata, doc. 6 del fascicolo di parte ricorrente), due giorni dopo che l'Ispettorato del lavoro aveva disposto l'astensione dal lavoro della lavoratrice (doc 5), a seguito della dichiarazione del datore di lavoro di non poter adibire la lavoratrice stessa ad altre mansioni confacenti con la gravidanza, come precedentemente richiesto dall'Ispettorato stesso in data 27 giugno 2006 (doc 4).

Il certificato di gravidanza in atti reca la data del 20 giugno 2006.

Vi è poi in atti (doc. 5 del fascicolo di parte resistente) una lettera di dimissioni di [REDACTED] (che entrambe le parti hanno riferito essere l'unico altro dipendente del negozio di Forlimpopoli cui l'odierna ricorrente era addetta), che risulta datata 27 giugno 2006, nella quale è detto "Io sottoscritto [REDACTED] [REDACTED] consegno le mie dimissioni per motivi personali e resto a disposizione concordemente fino al 31/8/2006".

Nella lettera di licenziamento l'amministratore della società datrice di lavoro qualifica espressamente il licenziamento "per riduzione di personale ai sensi dell'art. 2 della legge 15 .7.66 n. 604 e successive modificazioni ed



integrazioni” e si dice “Infatti a seguito della riduzione di lavoro e per la prossima chiusura dell’attività si è venuta a creare una esuberanza di personale che non permette il mantenimento degli attuali organici...”

La motivazione del licenziamento, in sé non appare del tutto corretta, dal momento che, com’è noto, il licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza, in linea generale vietato (fatte salve pochissime ipotesi di stretta interpretazione) non è consentito nel caso di generica riduzione del personale, ma soltanto nell’ipotesi di cessazione dell’attività dell’azienda cui essa è addetta, come previsto dall’art. 54, comma 3, lett. b) del d. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Vero è, d’altra parte, che nella lettera predetta si fa riferimento alla “prossima chiusura dell’attività”, anche se non è detto chiaramente se ciò sia riferito all’intera attività aziendale ovvero alla sola unità locale di Forlimpopoli: in ogni caso è pacifico che quest’ultima sia stata chiusa, alla fine di agosto del 2006.

In proposito va osservato che la giurisprudenza ha condivisibilmente interpretato la deroga al divieto di licenziamento di cui all’art. 54, 3° co. lett. b) sopra richiamato, per il caso di cessazione di attività, nel senso che il licenziamento sia possibile - come previsto all’ultimo comma del medesimo articolo per la deroga all’analogo divieto di sospensione della lavoratrice nello stesso periodo della gravidanza e del puerperio - anche nel caso di cessazione dell’attività del reparto (e quindi anche dell’unità locale) cui essa è addetta, sempre che il reparto abbia autonomia funzionale, ed a condizione che il datore di lavoro assolva l’onere probatorio - a proprio carico - circa l’impossibilità di utilizzare la lavoratrice presso altri reparti dell’azienda.



Ed invero trattandosi di disposizione che eccezionalmente consente il licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza, essa non solo è di stretta interpretazione, ma è altresì assoggettata ad un'interpretazione di particolare rigore.

Tale principio è stato affermato anche dalla suprema Corte, la quale ha avuto modo di precisare che "la deroga al divieto di licenziamento non può essere esclusa per il solo fatto che, presso altro reparto dell'azienda, la forza lavoro sia integrata con personale non iscritto a libro matricola, dovendosi anche in tale ipotesi accertare la possibilità di collocare utilmente la dipendente nel reparto stesso" (Cass. civ. sez. lav. 21 dicembre 2004, n. 23684; v. anche Cass. civ. sez. lav. 8 settembre 1999, n.9551)

Nel caso di specie il datore di lavoro si è limitato a produrre, per ordine del giudice, su richiesta di esibizione della controparte, copia del libro matricola, al fine di provare di non aver assunto altro personale dalla data del licenziamento della ~~XXXXXX~~.

Inoltre alla prima udienza del 22 febbraio 2007 il legale rappresentante della resistente ~~XXXXXXXXXX~~, ha dichiarato di aver dovuto licenziare il dipendente ~~XXXXXXXXXX~~ addetto alla sede di Cesena, ma ha poi rettificato, a fronte della contestazione della ricorrente, precisando che anch'egli si è dimesso, e non ha neppure offerto di provare (eventualmente articolando prove in ordine all'organizzazione della struttura aziendale) di non poter utilizzare la lavoratrice ~~XXXXXXXXXX~~ in alcun modo nell'ambito della sede di Cesena, a maggior ragione tenuto conto del fatto che si era creato un posto a causa delle dimissioni del ~~XXXXXXXXXX~~, non risultando elemento di prova sufficiente a tale scopo il fatto che

lu

dal libro matricola non risultano assunzioni di personale successive a quelle di .

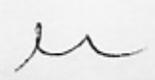
Alla luce di quanto sopra sussistono, ai fini della presente decisione cautelare, sufficienti elementi in ordine al "fumus boni iuris" della domanda di merito che la ricorrente dovrà proporre, sussistendo cioè elementi per considerare, in via delibativi nullo il licenziamento irrogato alla lavoratrice, con la conseguente riammissione al lavoro della stessa (nelle modalità e condizioni previste dalla legge per il periodo di maternità in corso) e con le ulteriori conseguenze economiche previdenziali che potranno essere fatte valere nel giudizio di merito.

Trattandosi di impresa con meno di quindici dipendenti, come si evince dal libro matricola prodotto, non può essere pronunciato formale provvedimento di reintegrazione, d'altra parte neppure richiesto dalla ricorrente, che ha appunto domandato la riassunzione nel posto di lavoro.

Quanto al "periculum in mora", va osservato che il pregiudizio irreparabile per la lavoratrice consegue nella fattispecie non solo nella necessità attuale e non dilazionabile di non perdere il proprio lavoro, ma anche e soprattutto, nell'inidoneità dell'eventuale pagamento futuro delle retribuzioni o comunque delle indennità oggi a lei spettanti a compensare l'attuale assenza di retribuzioni.

La ricorrente infatti ha dimostrato di essere nubile e convivente con il proprio padre e di aver partorito il 5 febbraio scorso.

E' poi intuitivo che nell'attuale stato di maternità ella non possa aver reperito altra occupazione, di talchè si trova a dover mantenere oltre che se stessa anche il neonato, ed è quindi evidente che il danno patrimoniale da mancata



percezione della retribuzione – di norma considerato per definizione non irreparabile perché appunto risarcibile con la corresponsione, anche in futuro, di una somma di denaro,-diviene nello specifico irreparabile e la necessità di essere messa nelle condizioni di percepire la retribuzione, necessaria anche per il bambino, indilazionabile.

Il ricorso va quindi accolto limitatamente alla riassunzione della lavoratrice, alla quale dovranno essere corrisposte, conseguentemente, le dovute spettanze retributive.

Le ulteriori richieste di declaratoria e risarcimento del danno saranno ovviamente oggetto dell'instaurando giudizio di merito, all'esito del quale saranno regolate le spese di lite.

P.Q.M.

in accoglimento del ricorso ordina la riassunzione nel posto di lavoro di [REDACTED] e la corresponsione dei conseguenti emolumenti retributivi;

concede il termine massimo di 30 giorni per l'instaurazione del giudizio di merito;

spese al giudizio di merito.

Forlì, 21 marzo 2007



Il giudice

