



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI VARESE
SEZIONE SECONDA CIVILE**

Il Giudice del Lavoro Federica Cattaneo ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia **N.R.G. 809/2023** promossa da

Parte_1 elettivamente domiciliata presso lo studio dell'Avv.to
SCANZIANI LAURA che la rappresenta e difende come da procura

ricorrente

contro

Controparte_1 in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
elettivamente domiciliata presso gli Avv.ti PITTARELLO ANDREA e BUTTO
MATTIA che la rappresentano e difendono come da procura

resistente

OGGETTO: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione

All'udienza del 05/05/2026 le parti concludevano come in atti

FATTO E DIRITTO

1. Con ricorso depositato in data 5.12.2023, *Parte_1* ha convenuto in
giudizio *Controparte_1* dinanzi al Tribunale di Varese, chiedendo al Giudice:

NEL MERITO

*-accertata e dichiarata la nullità e/o in ogni caso inefficacia del licenziamento
comminato alla ricorrente con lettera datata 04.05.2023 per tutti i motivi meglio
specificati in narrativa;*

*-ordinare al datore di lavoro la reintegrazione della lavoratrice ricorrente nel posto di
lavoro (fatta salva la facoltà per la stessa di optare per l'indennità sostitutiva pari a n.
15 mensilità nei termini di cui all'articolo 2 comma 3 d.lgs. 23/2015) e condannare
inoltre la resistente, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2 d. lgs 23/2015, al
risarcimento del danno subito dalla Lavoratrice, stabilendo un'indennità (in ogni caso
non inferiore a n. 5 mensilità), commisurata all'ultima retribuzione di riferimento ai
fini del calcolo TFR dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettivo reintegro
e/o dell'esercizio della relativa opzione per indennità sostitutiva ex articolo 2 comma 3
d. lgs. 23/2015, nonché al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali
per il medesimo periodo, con interessi e rivalutazione sino al saldo;*

*-accertata e dichiarata la sussistenza di preordinate e reiterate condotte ostili attuate
sul luogo di lavoro a seguito del rientro della *Parte_1* dopo il periodo di assenza per
maternità, così come meglio specificate in narrativa;*

*-condannare la resistente al risarcimento del danno non patrimoniale
conseguentemente subito dalla Lavoratrice, così come meglio indicato in atti, da*

determinarsi in via equitativa e, in ogni caso, in misura non inferiore ad €20.000,00, oltre interessi e rivalutazione;

In ogni caso con vittoria condanna di parte avversa al pagamento delle spese e dei compensi professionali del presente giudizio.

A sostegno delle proprie pretese, la ricorrente ha dedotto: di essere stata assunta dalla convenuta in data 06.11.2018, con conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dal 01.09.2020, in qualità di impiegata, mansioni amministrative e inquadramento da ultimo al livello 3 CCNL Metalmeccanica Industria; che in data 01.06.2022 nasceva il figlio *Per_I* di aver fruito, a seguito della cessazione del periodo di maternità obbligatoria, di un periodo di congedo parentale ex art. 32 D.Lgs. 151/2001; di essere rientrata al lavoro a decorrere dal mese di gennaio 2023 e che, in seguito al rientro, nei mesi di marzo/aprile 2023, le venivano recapitate tre contestazioni disciplinari aventi tutte carattere pretestuoso e prive di fondamento; che in particolare le prime due contestazioni, datate 06.03.2023 e 11.04.2023, conducevano rispettivamente all'irrogazione delle sanzioni conservative della multa di 3 ore e del richiamo scritto e concernevano: *“(i) per quanto riguarda la prima comunicazione ad un’asserita — e in realtà inesistente — “insubordinazione” individuata dalla società datoriale nella contestata circostanza per cui la Lavoratrice non avrebbe asseritamente svolto una serie di attività che alla stessa sarebbe stato richiesto di eseguire da parte della propria superiore gerarchica (contestazione recapitata alla Lavoratrice nonostante, così come verrà meglio specificato infra, la stessa si trovasse pacificamente in malattia al momento della suddetta richiesta ed abbia poi tentato di porre in essere nel minor tempo possibile le varie attività indicate non appena rientrata sul luogo di lavoro); (ii) per quanto riguarda invece la seconda contestazione — che, francamente, lascia ancora più perplessi — alla circostanza per cui la Lavoratrice nel mese di marzo 2023 avrebbe asseritamente usufruito di pochi minuti di flessibilità oraria in entrata (in ogni caso sempre ampiamente e pacificamente recuperati in uscita): contestazione, quest’ultima, giustificata unicamente dall’errata opinione datoriale tale per cui la Lavoratrice non avrebbe più potuto usufruire della flessibilità oraria — pacificamente goduta, si badi, dalla generalità di tutti gli altri dipendenti impiegati presso la società resistente — unicamente perché nel medesimo periodo la stessa usufruiva anche dei permessi per allattamento previsti dal TU maternità”*; che con ulteriore contestazione disciplinare datata 21.04.2023 (comunicata in data 27.04.2023) le veniva ulteriormente addebitato quanto segue: *“ci risulta che Lei in data 18.04.2023 abbia timbrato per l’inizio della pausa pranzo alle ore 13.08 e timbrato nuovamente per la fine della stessa alle ore 13.37. Siamo tuttavia venuti a conoscenza di un gravissimo episodio accaduto diversi minuti dopo la sua timbratura di ripresa dell’attività lavorativa. Ci risulta, infatti, che alle ore 13.50 circa, la Sua Collega, sig.ra *Parte_2*, mentre si stava recando in bagno prima di andare anch’essa in pausa pranzo, ha notato che — contrariamente al solito — la porta del*

locale adibito alle visite mediche era chiusa. Avvicinandosi e guardando attraverso il vetro della predetta porta, la sig.ra Pt_2 ha notato che Lei era coricata sul lettino, apparentemente priva di sensi. Così, preoccupata per il Suo stato di salute, unitamente alla collega sig.ra Testimone_1 – la quale, in quel momento, si trovava nelle immediate vicinanze – ha aperto la porta dell’infermeria per sincerarsi delle Sue condizioni di salute. In quel momento lei ha aperto gli occhi e ha risposto che stava recuperando un po’ di sonno, per via della stanchezza”; di aver fornito le proprie giustificazioni, in particolare precisando di non essersi recata nel locale infermeria per dormire, bensì a fronte di un momentaneo stato di malessere e senza alcun intento, dunque, di sottrarsi allo svolgimento della prestazione lavorativa; che del resto “solo il giorno successivo la sig.ra Parte_1 accusava, infatti, un nuovo episodio di malessere e, provata la pressione sanguinea, notava che la stessa presentava valori alterati” e che a decorrere dal giorno 20.04.2023 la ricorrente rimaneva assente dal lavoro per malattia, per “sindrome ansiosa e attacchi di panico”, come da certificazione medica; che tuttavia in data 4.05.2023 le veniva irrogata la sanzione disciplinare del licenziamento per giusta causa.

La ricorrente ha lamentato: la nullità del licenziamento comminato anteriormente al compimento dell’anno di vita del bambino; l’assenza di giusta causa e in ogni caso di colpa grave; la sproporzione della sanzione, tenuto anche conto della tipizzazione di cui al CCNL di settore; la natura discriminatoria del licenziamento, in quanto, così come le precedenti illegittime sanzioni conservative, “non fanno che palesare piuttosto l’evidente sussistenza di intenzionali e reiterati comportamenti ostili posti ingiustificatamente in essere nei confronti della Lavoratrice” al rientro dal periodo di congedo; che in particolare la circostanza le veniva comunicata dall’ex dipendente della società Testimone_2 la quale le riferiva “di aver partecipato — quando ancora era in forza presso la società resistente, operando, in particolare, nel reparto risorse umane — ad un incontro aziendale svoltosi nel mese di dicembre 2022 (ossia durante il periodo di assenza per congedo parentale dell’odierna ricorrente) alla presenza — oltre che della stessa sig.ra Tes_2 — del Direttore Generale CP_2 e delle signore Persona_2 (diretta superiore della Parte_1 e CP_3, precisando in particolare (si riporta testualmente) che l’incontro in questione “aveva come oggetto la strategia che avrebbero voluto adottare nei confronti della Lavoratrice madre assente, al fine di raggiungere l’obiettivo principale di licenziare la stessa al compimento dell’età di un anno del suo bimbo”. In particolare — riferisce sempre la Tes_2 — in tale occasione sarebbe stato alla stessa riferito che, in qualità di responsabile risorse umane, “al rientro della signora Parte_1 avrebbe dovuto adottare le dovute misure di pressing, contestandole la attività lavorativa, quali poca resa, errori contabili, utilizzo del cellulare etc.””; che il comportamento ostile del datore di lavoro, posto incessantemente e reiteratamente in essere nei confronti della

ricorrente a seguito della gravidanza, comportava un'importante mortificazione della lavoratrice, provocandole conseguentemente un danno di natura non patrimoniale.

Si è costituita la società resistente, contestando quanto *ex adverso* dedotto e chiedendo al Giudice il rigetto del ricorso.

La società ha in particolare dedotto ed eccepito: che prima del rientro della lavoratrice si era tenuto un incontro tra il Direttore Generale di ^{Contr} [redacted], Dott. [redacted] CP_2 la ex responsabile delle risorse umane, Sig.ra [redacted] CP_3 la responsabile amministrativa, Sig.ra [redacted] Persona_2, la Sig.ra [redacted] Testimone_2 da poco subentrata alla Sig.ra [redacted] CP_3 a seguito del raggiungimento, da parte di quest'ultima, dei requisiti pensionistici, e il consulente del lavoro della Società, Dott. [redacted] Controparte_4 al fine di trovare la miglior soluzione per il reinserimento della Sig.ra [redacted] Parte_1 ma che *“In nessun caso, nel corso di tale incontro, gli esponenti di ^{Contr} [redacted] hanno mai pianificato, come pare suggerire controparte, una strategia volta all'estromissione della Sig.ra [redacted] Pt_1 al contrario, la Società ha sempre cercato il miglior modo per agevolare il rientro della Ricorrente”*; che il datore di lavoro non aveva adottato alcun comportamento ostile nei confronti della lavoratrice; che le sanzioni conservative erano legittime e peraltro non risultavano essere state impugnate neppure nella presente sede; con specifico riferimento al licenziamento, in particolare che *“la Sig.ra [redacted] Parte_1 ha deliberatamente deciso di non usufruire dell'intera ora di pausa pranzo, provvedendo, intenzionalmente – solo dopo circa 30 minuti di pausa – a timbrare per la ripresa dell'attività lavorativa, per poi recarsi subito dopo presso il locale infermeria a riposare, serrando appositamente la porta”* e che emergeva *“l'intenzionalità della Sig.ra [redacted] Parte_1 di eludere il controllo datoriale di apparire presente e operativa sul luogo di lavoro, anche quando ciò non corrispondeva al vero”*; che le dichiarazioni della dipendente [redacted] Tes_2 erano inattendibili trattandosi di lavoratrice licenziata per il mancato superamento del periodo di prova (impugnato stragiudizialmente), con motivi di risentimento nei confronti della società.

Alla prima udienza del 20.02.2024 la ricorrente ha dichiarato, in ordine all'*aliunde perceptum*, di aver sottoscritto un contratto a tempo determinato con scadenza al maggio 2024.

La causa è stata istruita mediante escussione testimoniale ed è stato esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione.

Con provvedimento 16.02.2026 la causa è stata riassegnata a questo Giudice.

Le parti hanno depositato le note conclusive autorizzate dal precedente Giudicante, nell'ambito delle quali la parte ricorrente ha da ultimo precisato le proprie conclusioni come segue:

NEL MERITO

-accertata e dichiarata la nullità e/o in ogni caso inefficacia del licenziamento comminato alla ricorrente con lettera datata 04.05.2023 per tutti i motivi meglio specificati in narrativa;

-condannare ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2 d.lgs. 23/2015 il datore di lavoro alla corresponsione in favore della Lavoratrice ricorrente: (i) dell'indennità sostitutiva alla reintegra pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto ex articolo 2 comma 3 d.lgs. 23/2015; (ii) oltre che, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2 comma 2 d. lgs. 23/2015, al risarcimento del danno subito dalla Lavoratrice, stabilendo un'indennità (in ogni caso non inferiore a n. 5 mensilità), commisurata all'ultima retribuzione di riferimento ai fini del calcolo TFR dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettivo reintegro e/o dell'esercizio della relativa opzione per indennità sostitutiva ex articolo 2 comma 3 d. lgs. 23/2015, nonché al versamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali per il medesimo periodo, con interessi e rivalutazione sino al saldo;

*-accertata e dichiarata la sussistenza di preordinate e reiterate condotte ostili attuate sul luogo di lavoro a seguito del rientro della **Parte_1** dopo il periodo di assenza per maternità, così come meglio specificate in narrativa;*

-condannare la resistente al risarcimento del danno non patrimoniale conseguentemente subito dalla Lavoratrice, così come meglio indicato in atti, da determinarsi in via equitativa e, in ogni caso, in misura non inferiore ad € 20.000,00, oltre interessi e rivalutazione;

-accertata e dichiarata la mancata (e ingiustificata) adesione della società resistente alla proposta conciliativa formulata da parte del Giudice;

-condannare la società resistente al pagamento di una somma equitativamente determinata in favore della ricorrente ai sensi e per gli effetti dell'articolo 96 comma 3 c.p.c.

In ogni caso con condanna di parte avversa al pagamento delle spese e dei compensi professionali del presente giudizio.

All'udienza del 5.05.2026 la ricorrente, richiamando la verbalizzazione di cui alla prima udienza, in ordine all'*aliunde perceptum* ha dichiarato: “*successivamente al licenziamento sono stata occupata esclusivamente alle dipendenze di **CP_5** (oggi **CP_6**) e sono stata poi spostata sulla Icaroworld srl (altra società del medesimo gruppo); attualmente lavoro per la Icaroworld*”; le parti hanno discusso la causa e all'esito il Giudice ha pronunciato sentenza dando lettura del dispositivo.

2. Il ricorso è fondato e merita accoglimento nei limiti e per le ragioni di seguito esposte.

3. La ricorrente lamenta in via principale la nullità del licenziamento di cui è causa, in quanto anteriore al compimento dell'anno di vita del bambino.

4. Procedendo in primo luogo al richiamo della normativa di riferimento, l'art. 54 del D.Lgs. 151/2001 prevede: “1. *Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.*

(...) 5. *Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo*”.

Il co. 3 della medesima norma stabilisce delle tassative ipotesi eccezionali del divieto di licenziamento in esame, in particolare prevedendo che “3. *Il divieto di licenziamento non si applica nel caso: a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; (...)*”.

5.L'orientamento della giurisprudenza di legittimità è costante nel ritenere che la colpa grave di cui alla norma ora richiamata sia da valutarsi in termini maggiormente rigorosi rispetto a quelli usualmente impiegati nella valutazione dell'inadempimento del lavoratore destinatario di un licenziamento disciplinare.

E' stato infatti osservato che “Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è reso inoperante, ai sensi dell'art. 3 lettera a) del d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151, quando ricorra la colpa grave della lavoratrice, che non può ritenersi integrata dalla sussistenza di un giustificato motivo soggettivo, ovvero di una situazione prevista dalla contrattazione collettiva quale giusta causa idonea a legittimare la sanzione espulsiva, essendo invece necessario - in conformità a quanto stabilito nella sentenza della Corte costituzionale n. 61 del 1991 - verificare se sussista quella colpa specificamente prevista dalla suddetta norma e diversa, per l'indicato connotato di gravità, da quella prevista dalla disciplina pattizia per i generici casi d'inadempimento del lavoratore sanzionati con la risoluzione del rapporto. L'accertamento e la valutazione in concreto della prospettata colpa grave si risolve in un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, come tale non sindacabile in sede di legittimità se sorretto da motivazione logicamente congrua e giuridicamente immune da vizi” (così ad es. Cass., sent. n. 19912 del 2011).

Ancora, la giurisprudenza di legittimità ha evidenziato che “In tema di licenziamento della lavoratrice madre, la verifica in ordine alla sussistenza della colpa grave che ne rende inoperante il divieto ex art. 54, comma 3, lett. a), del d.lgs. n. 151 del 2001, in presenza di una fattispecie autonoma e peculiare, che non può ritenersi integrata da un giustificato motivo soggettivo ovvero da una situazione prevista dalla contrattazione collettiva quale generica giusta causa, deve estendersi ad un'ampia ricostruzione fattuale del caso concreto ed alla considerazione della vicenda espulsiva nella pluralità dei suoi diversi componenti, quali le possibili ripercussioni sui diversi piani personale, psicologico, familiare ed organizzativo della fase dell'esistenza in cui la donna si trova, con un rigore valutativo adeguato, ponendosi tale colpa come causa di esclusione di un divieto che attua la tutela costituzionale della maternità e dell'infanzia” (v. Cass., sent. n. 2004 del 2017).

6.Tanto premesso in termini generali, nel caso di specie il fatto contestato alla lavoratrice e posto a fondamento del licenziamento consiste in quanto segue:

“Ci risulta che Lei in data 18.04.2023 abbia timbrato per l'inizio della pausa pranzo alle ore 13.08 e timbrato nuovamente per la fine della stessa alle ore 13.37. Siamo tuttavia venuti a conoscenza di un gravissimo episodio accaduto diversi minuti dopo la

sua timbratura di ripresa dell'attività lavorativa. Ci risulta, infatti, che alle ore 13.50 circa, la Sua Collega, sig.ra Parte_2, mentre si stava recando in bagno prima di andare anch'essa in pausa pranzo, ha notato che — contrariamente al solito — la porta del locale adibito alle visite mediche era chiusa. Avvicinandosi e guardando attraverso il vetro della predetta porta, la sig.ra Pt_2 ha notato che Lei era coricata sul lettino, apparentemente priva di sensi. Così, preoccupata per il Suo stato di salute, unitamente alla collega sig.ra Testimone_1 — la quale, in quel momento, si trovava nelle immediate vicinanze — ha aperto la porta dell'infermeria per sincerarsi delle Sue condizioni di salute. In quel momento lei ha aperto gli occhi e ha risposto che stava recuperando un po' di sonno, per via della stanchezza” (v. contestazione 21.04.2023 sub doc. 8 ric.).

7.La presenza della lavoratrice presso il locale infermeria, nelle circostanze di tempo riportate nella lettera di contestazione, è da ritenersi circostanza pacifica in causa, in quanto non oggetto di contestazione da parte della ricorrente, la quale ha invece sostenuto di essersi recata presso tale luogo a seguito di uno stato di malessere temporaneo, non per dormire.

8.Al riguardo, i testimoni escussi hanno in particolare dichiarato quanto segue:

Tes_1 TING: “ADR: non ricordo il periodo in cui quello che sto per raccontare è successo; il fatto si è verificato al termine della mia pausa pranzo, quando stavo rientrando in ufficio, circa alle 14; ADR: ho incontrato Pt_2 all'ingresso della stanza in cui si fanno le visite mediche; lì a fianco c'è una cucina e di solito mi fermo lì per prendere il caffè; ADR: sono uscita dalla cucina e ho visto che Pt_2 era lì nella stanza delle visite mediche e mi ha chiesto di guardare dentro; abbiamo visto la ricorrente distesa sul lettino dove si fanno le visite mediche con gli occhi chiusi; ADR: a quel punto ci siamo preoccupate che Pt_1 potesse stare male; così siamo entrate, o meglio Pt_2 è entrata e si è avvicinata al lettino mentre io sono rimasta sulla porta; ADR: a quel punto Pt_2 chiedeva come stesse alla ricorrente e Pt_1 rispondeva che era stanca perché non aveva dormito bene; ADR: la ricorrente diceva che doveva recuperare un po' di sonno; ADR: al che noi l'abbiamo lasciata lì e ce ne siamo andate; ADR: quello che ho descritto si è svolto in un tempo di circa 10 minuti, non di più; io tra le 14 e le 1415 ero quindi in ufficio; ADR: non ricordo l'orario preciso in cui la ricorrente è tornata in ufficio; ADR: preciso che la mia attività lavorativa di confronto con la ricorrente si attua mensilmente, quindi non mi devo interfacciare con lei quotidianamente; ADR: Non ricordo che la ricorrente fosse uscita con me in pausa pranzo quel giorno; ADR: la pausa pranzo è di un'ora per tutti; l'inizio è flessibile, si può andare dalle 12 fino alle 1330. (...) ADR: non ricordo a che ora la ricorrente sia rientrata in ufficio il giorno in cui l'abbiamo vista distesa sul lettino; ADR: di sicuro è rientrata dopo meno di tre ore; forse dopo meno di due; ADR: non ricordo se la ricorrente sia rientrata dopo le 1430 o meno quel giorno. ADR: l'infermeria si trova sullo stesso piano degli uffici;”;

Controparte_3 “ADR: ricordo che la ricorrente il giorno prima non si sentiva molto bene; ma del giorno in oggetto non ho ricordi più specifici; ADR: confermo che il dipendente ha l’obbligo di informare l’azienda in caso di malessere al fine di essere autorizzato ad uscire in anticipo”.

9. All’esito dell’istruttoria espletata è dunque risultata confermata la dinamica dell’episodio addebitato, come descritto nella lettera di contestazione; in particolare, è stato confermato dalla teste *Tes_I* che la ricorrente, trovata coricata in infermeria, abbia dichiarato alle due colleghe sopraggiunte di non aver dormito bene, di essere stanca e di dover recuperare un po’ di sonno.

9.1 Non risulta, al contrario, alcun riscontro probatorio dell’asserito malessere della lavoratrice, allegato in ricorso a giustificazione della permanenza in infermeria: ed infatti, la circostanza non trova conferma nella documentazione prodotta (relativa alla malattia e ad malessere della ricorrente tuttavia occorsi in giorni prossimi ma diversi da quello di cui all’episodio contestato), come neppure la lavoratrice ha riferito nulla al riguardo alle colleghe sopravvenute in infermeria, né ha segnalato di non sentirsi bene ad alcuno nell’ambito della giornata lavorativa del 18.04.2023.

La circostanza in considerazione allegata dalla ricorrente risulta dunque indimostrata.

9.2 Deve pertanto ritenersi confermato il fatto contestato alla lavoratrice, consistente nell’essersi recata in infermeria a riposare, in luogo di riprendere l’attività lavorativa, dopo aver timbrato il rientro dalla pausa pranzo.

10. Nondimeno, ritiene il Giudice che il comportamento tenuto dalla ricorrente non solo non integri gli estremi della colpa grave richiesta ai fini della validità del licenziamento intimato alla lavoratrice anteriormente al compimento dell’anno di vita del bambino, ma neppure sia suscettibile di integrare una giusta causa di licenziamento.

11. Assume rilevanza decisiva sul punto la tipizzazione di cui alla contrattazione collettiva, quale necessario criterio di raffronto al fine di soppesare la gravità della condotta tenuta dalla lavoratrice.

11.1 Nello specifico, con riferimento alla sanzione del licenziamento senza preavviso, l’art. 10 CCNL di settore, in atti, prevede:

“B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all’azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) grave insubordinazione ai superiori;

b) furto nell’azienda;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell’azienda;

d) danneggiamento volontario al materiale dell’azienda o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione”.

11.2 Per contro, l'art. 9 CCNL di settore, con riferimento alle sanzioni conservative, prevede le seguenti fattispecie:

“Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;

d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;

f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;

g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;

l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento”.

11.3 Dalla declaratoria contrattuale emerge all'evidenza che la sanzione del licenziamento per giusta causa sia stata riservata dalla contrattazione collettiva a fattispecie connotate da un marcato disvalore, correlato in termini generali a pregiudizi effettivi o quantomeno potenziali all'incolumità delle persone presenti sul luogo di lavoro, ovvero a pregiudizio (grave o intenzionale) ai beni aziendali; fattispecie alle quali non risulta certamente assimilabile la condotta tenuta dalla lavoratrice, la quale non ha arrecato pregiudizio (neppure potenziale) ad alcuno.

11.4 Al contrario, proprio il raffronto con le fattispecie tipizzate ai fini dell'irrogazione delle sanzioni conservative rende evidente la concreta minor rilevanza

dell'inadempimento tenuto dalla ricorrente; si veda segnatamente la fattispecie di cui alla lettera f), lavoratore che “*venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro*”: condotta sovrapponibile, se non anche più grave, di quella tenuta dalla ricorrente.

12. Infine, le prospettazioni della resistente volte ad accentuare la gravità della condotta rimarcando la circostanza dell'avvenuta timbratura della pausa e ripresa del lavoro si risolvono in una mera lettura suggestiva dei fatti accertati, in alcun modo suscettibile di determinarne un aggravamento della portata rispetto a quanto appena ritenuto.

Si consideri inoltre che se il comportamento fosse stato tenuto durante la pausa, si sarebbe trattato di un'attività del tutto lecita e che l'avvenuta timbratura della pausa comporta come detto semplicemente la qualificazione del comportamento quale inadempimento della lavoratrice, consistito nell'essersi consapevolmente astenuta dall'attività lavorativa dedicandosi a dormire, in ciò esaurendosi la portata dell'elemento intenzionale.

13. In conclusione sul punto, la condotta della lavoratrice non integra gli estremi della giusta causa di licenziamento – e, tanto meno, della specifica colpa grave ulteriormente richiesta ai fini della validità del licenziamento intimato anteriormente al compimento dell'anno del bambino – trattandosi di comportamento che avrebbe potuto essere sanzionato esclusivamente con un provvedimento conservativo.

14. Ne discende la declaratoria di nullità del licenziamento di cui è causa *ex art.* 54 D.Lgs. 151/2001.

15. Per l'effetto, avuto riguardo alla data di instaurazione del rapporto di lavoro, risulta applicabile la disciplina di cui al D.lgs. 23/2015 ed in particolare il disposto di cui all'art. 2 D.Lgs. 23/2015, relativo alla nullità del licenziamento.

16. Si prende atto che la lavoratrice ha esercitato l'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione *ex art.* 2, co. 3 D.Lgs. 23/2015, con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro a decorrere dall'efficacia dell'opzione esercitata e diritto della lavoratrice alla corresponsione di 15 mensilità di retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, in luogo della reintegrazione.

17. Il Giudice pertanto condanna il datore di lavoro resistente al pagamento in favore della lavoratrice dell'indennità risarcitoria sostitutiva della reintegrazione nella misura di 15 mensilità commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (€2020,47, come allegato in ricorso e non specificamente contestato dalla parte resistente); condanna inoltre la resistente al pagamento in favore della lavoratrice di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'efficacia dell'esercizio dell'opzione per indennità sostitutiva della reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum* (v. dichiarazioni rese sul punto dalla lavoratrice a verbale dell'udienza del 20.02.2024 e del 5.05.2025, sopra richiamate); il tutto oltre al

versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e oltre rivalutazione monetaria e interessi dal dovuto al saldo.

18. Va invece respinta la domanda di risarcimento del danno non patrimoniale formulata in ricorso, in via dirimente rilevandosi che non può ritenersi assolto l'onere della prova gravante sulla lavoratrice in ordine alla sussistenza dell'asserito contesto ostile e del disegno del datore di lavoro preordinato all'espulsione della ricorrente, in tesi causativi del lamentato pregiudizio non patrimoniale.

Ed infatti, al riguardo, in primo luogo si osserva che non può ritenersi provata nel presente giudizio l'asserita preordinazione della riunione aziendale svoltosi nel mese di dicembre 2022 al fine di individuare la strategia espulsiva della ricorrente, al riguardo risultando le sole dichiarazioni contrapposte delle testi *CP_3* e *Tes_2* quest'ultima essendo l'unica ad aver confermato la circostanza, al contrario smentita dalla prima; si consideri peraltro che la teste *Tes_2* stata licenziata durante il periodo di prova e risulta quantomeno aver impugnato stragiudizialmente il recesso, con il che ritenendosi le dichiarazioni di quest'ultima dotate di minor attendibilità e in ogni caso non idonee, da loro sole considerate e in assenza di ulteriori riscontri, a ritenere provato il fatto.

In secondo luogo, è poi da escludere il lamentato carattere discriminatorio/ritorsivo del licenziamento illegittimamente intimato alla ricorrente, in via assorbente rilevandosi che il fatto contestato alla ricorrente è risultato in ogni caso sussistente e disciplinarmente rilevante e, come detto, non risultando ulteriori circostanze dalle quale poter desumere l'intento espulsivo illecito del datore di lavoro.

Infine, con riferimento alle due sanzioni conservative, al di là di ogni ulteriore valutazione (non essendo stata peraltro domandata nella presente sede la declaratoria di illegittimità delle medesime), è sufficiente evidenziare che, anche ove ritenuta in tesi l'insussistenza degli inadempimenti, nondimeno le stesse, da loro sole considerate, in assenza di ulteriori elementi indicativi in tal senso, non sono reputate da questo Giudice univocamente dimostrative di un contesto ostile e preordinato all'espulsione della lavoratrice; si consideri peraltro che sono state comminate una multa di 3 ore (prima sanzione) e un richiamo scritto (seconda sanzione), dunque le sanzioni di minor gravità e neppure in progressione di intensità tra di loro.

La domanda in considerazione va pertanto respinta.

19. Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, secondo i parametri di cui al D.M. 55/2014, avuto riguardo al valore della domanda accolta, all'attività difensiva in concreto prestata e alle difese svolte.

20. Da ultimo, va respinta la richiesta di condanna della resistente per lite temeraria (domanda peraltro formulata dalla ricorrente solo nel corso del giudizio), in via dirimente osservandosi che non ne sussistono i relativi presupposti, rientrando la condotta processuale della convenuta nell'ordinaria esplicazione dell'attività difensiva.

P.Q.M.

Il Tribunale di Varese in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

1. dichiara la nullità del licenziamento intimato alla lavoratrice in data 4.05.2023;
 2. per l'effetto, condanna il datore di lavoro resistente al pagamento in favore della lavoratrice dell'indennità risarcitoria sostitutiva della reintegrazione nella misura di 15 mensilità commisurate all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (€2.020,47) e condanna inoltre la società resistente al pagamento in favore della lavoratrice di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'efficacia dell'esercizio dell'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum*; il tutto oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e oltre rivalutazione monetaria e interessi dal dovuto al saldo;
 3. rigetta per il resto il ricorso;
 4. condanna la società resistente a rifondere la ricorrente delle spese di lite che si liquidano in €9.000,00 per compensi, oltre 15% per spese generali, oltre IVA se dovuta e CPA come per legge;
 5. fissa in 60 giorni il termine per il deposito della sentenza.
- Varese, 5.05.2026

Il Giudice
Federica Cattaneo