



La Consigliera
di parità provinciale

www.consiglieraparitatorino.it

Le Consigliere di Parità promuovono e vincono la causa: licenziata perché incinta viene reintegrata nel luogo di lavoro

Una causa promossa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Torino nei confronti di una nota casa di cura privata torinese, **vince e segna una tappa importante nell'affermazione dei diritti della donna al lavoro e alla tutela della maternità.**

La **sentenza del Tribunale di Torino** (Sezione Lavoro, n. 3503 del 2005 depositata 6 agosto 2005) ha dichiarato il carattere discriminatorio dei comportamenti della società s.r.l. Santa Croce, che gestisce diverse case di cura tra cui Villa Ida di Lanzo Torinese, nei confronti della Dott.ssa A.P.

Il caso si è verificato nel settembre 2003, quando la dott.ssa A.P., **alcuni mesi dopo aver concordato un'assunzione a tempo indeterminato** presso la casa di cura, **accortasi di essere incinta aveva comunicato tale stato alla direzione.** La novità aveva fatto sì che la società, invece di adempiere all'impegno preso, decidesse di assumerla con contratto di collaborazione, per poi licenziarla.

Un comportamento che viola la normativa sulla parità di trattamento tra donne e uomini e sul divieto di discriminazioni per ragioni di genere e riconosciuto tale dalla sentenza, depositata il 6 agosto 2005, che ha **considerato illegittimi i contratti di collaborazione prevedendo il reintegro immediato della dott.ssa sul suo posto di lavoro e il pagamento delle spese da parte della società.**

Grande soddisfazione è stata espressa dalla Consigliera di Parità della Provincia di Torino, Laura Cima, assistita dall'Avv. Alida Vitale, che è intervenuta nel procedimento aderendo all'imputazione della lavoratrice.

“Una sentenza che farà storia – ha sottolineato - perché dimostra come la legislazione italiana sia all'avanguardia in materia di tutela antidiscriminatoria e offra buone possibilità di soluzione in ambito lavorativo se le donne che subiscono discriminazioni hanno il coraggio, come in questo caso, di denunciarle e di chiedere il reintegro su luogo di lavoro”.

Sintesi della sentenza

Il Tribunale di Torino sanziona come discriminatorio nei confronti di una dottoressa il comportamento della Casa di Cura villa Ida di Lanzo di proprietà della famiglia Vietti

Con sentenza n. 3503 del 2005 depositata il 6 agosto 2005 il Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, dott.ssa Paliaga ha dichiarato il carattere discriminatorio dei contratti stipulati con la dott.ssa A.P. in

data 13/10/03 e 2/1/04 ed il licenziamento intimatole nel mese di settembre 2004.

La dott.ssa A.P., infatti, nel mese di luglio 2003 aveva concordato un'assunzione a tempo indeterminato presso la s.r.l. Santa Croce che gestisce Villa Ida di Lanzo torinese.

Nel mese di settembre, accortasi di essere rimasta incinta, la dott.ssa A.P. comunicava tale stato alla responsabile la quale sosteneva che ciò costituiva un problema ed invece di assumerla con contratto a tempo indeterminato, stipulava un contratto di collaborazione che, dopo la nascita della figlia, non le veniva più rinnovato.

Testo della sentenza – pag. 11-12

“E' un dato oggettivo, infatti, che la gravidanza di una dipendente determina un'alterazione del normale svolgimento del suo rapporto di lavoro sotto molti profili ed è innegabile, per quanto di certo non condivisibile alla luce dell'importanza personale e sociale della maternità, che ciò viene spesso vissuto come un problema dal datore di lavoro.

La gravidanza non viene invece sentita come un problema se il rapporto ha natura di collaborazione autonoma, visto che in relazione ad esso non opera alcuna delle tutele previste per la lavoratrice madre.

Nulla in atti, d'altronde, consente di individuare quale potesse essere il problema che la gravidanza della ricorrente poteva porre ad un rapporto libero professionale. Nulla hanno indicato in proposito la società convenuta e la teste V., che hanno anzi radicalmente negato di aver visto un problema in detta gravidanza, né sono state allegare modifiche degli accordi precedenti che possano costituire la soluzione da cui risalire al problema.

Il fatto che - come la teste M. ha inequivocabilmente affermato - il direttore amministrativo della casa di cura abbia visto un problema nella gravidanza della ricorrente non appare dunque spiegabile alla luce della tesi di parte convenuta e delle affermazioni testimoniali i della signora V. secondo cui tra le parti esisteva l'accordo di instaurare un rapporto libero professionale, ma solo ritenendo fondata l'affermazione della parte ricorrente e vera la deposizione della teste M. secondo cui l'accordo aveva come oggetto l'assunzione come dipendente”.

Testo della sentenza – pag. 14

"Deve dunque ritenersi provato che nel giugno 2003 la ricorrente e la società convenuta concordarono l'assunzione come dipendente della prima da parte della seconda. Gli elementi in atti consentono di ritenere che tale pattuizione fu completa, pienamente valida e vincolante per la società convenuta.

Le mansioni, infatti, erano pacificamente quelle di medico presso il reparto di riabilitazione e, in assenza di pattuizioni diverse, era implicito e comunque stabilito dalla legge che sarebbero state rese a tempo pieno e indeterminato. La valutazione congiunta del doc. 2 e delle dichiarazioni testimoniali consente poi di individuare la retribuzione concordata in quella mensile netta di Euro -----“.

Per la prima volta nella storia giudiziaria della nostra città, la Consigliera di Parità della provincia di Torino, Laura Cima, assistita dall'Avv. Alida Vitale, è intervenuta nel procedimento aderendo alla prospettazione della lavoratrice.

La Consigliera di Parità ha chiesto la dichiarazione del carattere discriminatorio dei comportamenti della società che, a causa dello stato di gravidanza e della successiva maternità, non ha assunto la dott.ssa in violazione della normativa sulla parità di trattamento

tra donne e uomini e sul divieto di discriminazione per ragioni di genere.

Testo della sentenza Pag.15

“L’art. 4 l. 125/1991 specifica che “costituisce discriminazione ai sensi della legge 9 dicembre 1977 n. 903 e della presente legge qualsiasi atto o patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta le lavoratrici o lavoratori in ragione del loro sesso” e l’art. 1 l. 903/ 1977 precisa che la discriminazione fondata sul sesso di cui al I comma “è vietata anche se attuata 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza’.

Quanto accaduto nel caso concreto costituisce un caso di integrazione di tali fattispecie normative che non appare esagerato definire scolastico.

Secondo quanto risulta dalla valutazione congiunta della deposizione dei testi ----- e -----, infatti, la predetta sottoscrizione costituì la soluzione (un “arzigogolo”, per usare l’espressione del dott.F) al “problema” costituito dalla gravidanza della ricorrente intervenuta nel frattempo e cioè fu determinata esclusivamente dalla conoscenza di quest’ultima.

Non possono esservi dubbi, d'altronde, sul fatto che la formalizzazione del rapporto di lavoro subordinato già in corso in termini di collaborazione coordinata e continuativa invece che in conformità al suo reale contenuto produce notevoli effetti pregiudizievoli per la lavoratrice, privandola di tutte le tutele proprie del lavoro subordinato sia nei confronti del datore di lavoro sia sotto il profilo previdenziale.

La stipulazione dei due contratti in questione, dunque, presenta un evidente carattere discriminatorio che ne determina la completa nullità e, con essa, la completa inidoneità a modificare le originarie pattuizioni”.

Il Tribunale di Torino ha riconosciuto come illegittimi i contratti di collaborazione ed ha dichiarato l’esistenza di un rapporto di lavoro subordinato come assistente medico di fascia A. La casa di Cura Villa Ida dovrà pagare tutte le retribuzioni dal 13 ottobre 2003 in avanti per reintegrare immediatamente la dott.ssa nel suo posto di lavoro, oltre che pagare le spese legali, comprese quelle della Consigliera di Parità.

Testo della sentenza Pag.18

P.Q.M.

Visto l’art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando,

- dichiara il carattere discriminatorio dei contratti stipulati tra ricorrente e la parte convenuta datati 13.10.2003 e 2.1.2004 e del licenziamento intimato nel mese di settembre 2004;*
- dichiara che tra le parti si è costituito con decorrenza dal 28 luglio 2003 un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato con diritto della ricorrente all’inquadramento come assistente medico di fascia A e ad una retribuzione lorda mensile corrispondente all’importo netto di Euro -----;*
- condanna parte convenuta a corrispondere a parte ricorrente la predetta retribuzione dal 13 ottobre 2003 al settembre 2004, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sui singoli importi annualmente rivalutati dalla loro maturazione al saldo, detratte le somme già percepite per tale periodo risultanti dalle ricevute prodotte in atti;*
- dichiara la nullità del licenziamento intimato alla ricorrente e, per l’effetto,*
- ordina alla parte convenuta di reintegrare immediatamente la ricorrente nel suo posto*

di lavoro;

- *condanna la parte convenuta al risarcimento del danno in favore della ricorrente nell'importo pari alla retribuzione globale di fatto calcolata in base alla retribuzione mensile netta di Euro ----- al lordo delle ritenute di legge, dal licenziamento al giorno della effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma annualmente rivalutata dalla maturazione delle singole mensilità al saldo, nonché al versamento dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali;*
- *condanna parte convenuta a rimborsare a parte ricorrente ed alla Consiglierà di Parità le spese di causa liquidate, per ciascuna, in Euro -----, oltre Iva e Cpa.*

Torino, 10 giugno 2005

Il Giudice

Dr.ssa Daniela Paliaga