

Fatto	Diritto	P.Q.M.
--------------	----------------	---------------

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. VENUTI Pietro - Presidente -

Dott. MANNA Antonio - Consigliere -

Dott. NEGRI DELLA TORRE Paolo - rel. Consigliere -

Dott. BALESTRIERI Federico - Consigliere -

Dott. DE GREGORIO Federico - Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 23958-2013 proposto da:

P. DI P.L. E C. S.N.C., P.I. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ACHILLE PAPA 7, presso lo studio dell'avvocato STEFANO CANALI DE ROSSI, che la rappresenta e difende giusta procura speciale notarile in atti;

- ricorrente -

contro

F.M., C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliata in ROMA, VIA CARDINAL DE LUCA 1 presso lo studio degli avvocati PASQUALE PATARINO e GIORGIO SCAGLIOLA, giusta delega in atti, dai quali e' rappresentata e difesa;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 218/2013 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 26/04/2013 r.g.n. 1137/2012;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 06/04/2016 dal Consigliere Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE;

udito l'Avvocato CANALI DE ROSSI STEFANO;

udito l'Avvocato SCAGLIOLA GIORGIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. FINOCCHI GHERSI Renato, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Svolgimento del processo

Con sentenza n. 218/2013, depositata il 26 aprile 2013, la Corte di appello di Torino, in accoglimento del gravame di F.M. e In totale riforma della sentenza del Tribunale di Alba, dichiarava la nullità del trasferimento, delle sanzioni disciplinari e del licenziamento disposti nei confronti dell'appellante dalla P. di P.L. e C. s.n.c., con la condanna alla reintegra nel posto di lavoro occupato presso l'unità locale di (OMISSIS) ed al risarcimento del danno in misura pari alla retribuzione globale di fatto a decorrere dalla data del recesso.

La Corte di appello rilevava come le decisioni datoriali fossero riconducibili ad un disegno discriminatorio nei confronti di una lavoratrice madre, posto che la F., dopo soli tre giorni dall'inoperatività del divieto di cui al *D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 56*, e al termine di un'astensione dal lavoro di un anno e quattro mesi, era stata trasferita al punto vendita di (OMISSIS), distante oltre 150 km; che la sede di appartenenza non appariva necessitare di una riduzione di personale dal momento che, all'inizio dell'assenza dell'appellante, e poi nel marzo 2011, pendente la controversia, erano stati assunti due lavoratori; che la dimostrazione dell'affermato calo di vendite nell'unità di (OMISSIS) era stata affidata a meri prospetti riassuntivi predisposti dallo stesso datore di lavoro e che avevano trovato conferma solo nelle generiche affermazioni dei dipendenti ancora In forza; che, per ciò che riguardava l'unità di (OMISSIS), nella quale già risultavano impiegati dodici addetti, non erano state prospettate ragioni dirimenti, in base alle quali si dovesse provvedere ad un trasferimento da una sede che poi era stata tempestivamente reintegrata e non ad una nuova assunzione: tali elementi, nella valutazione della Corte, erano "Idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione di atti, patti o comportamenti discriminatori", secondo le previsioni del *D.Lgs. n. 198 del 2006, art. 40*, con la conseguenza che sarebbe spettato al datore di lavoro provare l'insussistenza della discriminazione.

La Corte osservava, inoltre, come il rifiuto della lavoratrice colpita da discriminazione di riprendere l'attività lavorativa - condotta, questa, alla

base delle sanzioni disciplinari e del licenziamento - dovesse considerarsi giustificato ai sensi dell'art. 1460 cc., valutati comparativamente i reciproci inadempimenti e la loro proporzionalità, alla stregua della funzione economico-sociale del contratto e la loro incidenza sugli interessi delle parti.

Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza la P. di P.L. e C. s.n.c. con due motivi; la lavoratrice ha resistito con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memoria.

Motivi della decisione

Con il primo motivo di ricorso viene dedotta violazione o falsa applicazione dell'art. 2103 c.c., D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 56 e D.Lgs. n. 198 del 2006, art. 40, avendo la Corte di appello erroneamente ritenuto che tali norme non fossero state rispettate dall'azienda e così pervenendo ad affermare l'esistenza di un comportamento discriminatorio nei confronti della lavoratrice, quando invece, con riferimento all'applicazione dell'art. 2103 c.c., risultavano attribuite a quest'ultima, in sede di trasferimento, mansioni (di cassiera) equivalenti a quelle (di commessa) in precedenza svolte, in quanto, le une e le altre, appartenenti al 3 livello CCNL Terziario, ed era stata inoltre provata la sussistenza di comprovate ragioni organizzative, tecniche e produttive, stante l'aumento di fatturato del punto vendita di destinazione e il calo di vendite in quello di appartenenza; con riferimento all'applicazione del D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 56, risultava che la F. aveva potuto fare rientro nello stesso negozio cui era stata addetta prima dell'astensione dal lavoro per maternità, rimanendovi sino ad alcuni giorni dopo il compimento di un anno di età del bambino e venendovi adibita a mansioni equivalenti; quanto, poi, al D.Lgs. n. 198 del 2006, art. 40, era da rilevare che la Corte aveva attribuito al datore di lavoro l'onere della prova della insussistenza della discriminazione senza valutare che nella fattispecie non risultavano gli elementi a tal fine richiesti dalla norma, non avendo la ricorrente fornito alcun dato di carattere statistico che potesse giustificare il proprio assunto.

Con il secondo motivo viene dedotta violazione e/o falsa applicazione del L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 30, comma 1, in relazione alla norma di cui all'art. 2103 c.c. e alla giurisprudenza formatasi al riguardo, sul rilievo che la Corte di appello, anziché limitarsi a verificare l'esistenza o meno di ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo a sostegno del trasferimento, aveva svolto un concreto, quanto illegittimo, controllo di merito circa la scelta operata dal datore di lavoro.

Il ricorso deve essere respinto.

Al riguardo deve preliminarmente ribadirsi il consolidato orientamento di questa Corte, secondo il quale, ai fini dell'osservanza del requisito di cui

all'art. 366 c.p.c., n. 4, i motivi di ricorso per cassazione devono presentare i caratteri della specificità, della completezza e della riferibilità alla decisione impugnata (cfr., fra le molte, Cass. 4 aprile 2003 n. 5333).

A tali canoni di formulazione e, in particolare, a quello di "riferibilità" alla decisione impugnata non si conforma il ricorso in esame, il quale, tanto nel primo come nel secondo motivo, si sottrae alla censura della ragione decisoria posta dal giudice di secondo grado a sostegno della propria decisione (di nullità del trasferimento, delle sanzioni disciplinari e del licenziamento, con le pronunce conseguenti *L. n. 300 del 1970*, ex art. 18) e cioè alla critica dell'accertata sussistenza di un comportamento datoriale di carattere discriminatorio nei confronti della lavoratrice a motivo della sua condizione di maternità, idoneo a spiegare nella loro reciproca coerenza fatti e condotte diversi e a ricondurli entro un comune disegno unificatore: accertamento cui la Corte di appello è pervenuta alla stregua del criterio di valutazione giudiziale delle presunzioni semplici consolidato nella giurisprudenza di legittimità, procedendo, in primo luogo, all'analitico esame dei singoli elementi di fatto, che caratterizzano la vicenda, e alla considerazione della loro portata indiziante, per poi farne una valutazione complessiva e di "sintesi" diretta a stabilire se essi fossero concordanti e se la loro combinazione fosse in grado di fornire una valida prova presuntiva, che eventualmente non sarebbe stato possibile raggiungere considerando in modo frazionato, "atomistico", uno o alcuno di essi (cfr. In tal senso, fra le più recenti, Cass. n. 7471/2013).

Ed è proprio questo aspetto essenziale della ratio decidendi della sentenza impugnata che il ricorso, in ciascuno dei mezzi proposti e in ognuno dei profili in cui gli stessi si articolano, trascura di vagliare, posto che, invece di confrontarsi con il procedimento logico-giuridico seguito dal giudice di merito e con la plausibilità della sua conclusione, compie un cammino a ritroso incentrato sulla singolarità di fatti ed episodi, a cui peraltro la decisione, collocandoli in un disegno datoriale unitario, ha assegnato una valenza e un significato specifici.

Ne' ha pregio il ricorso in quella sua parte (1 motivo) in cui denuncia la violazione e falsa applicazione del *D.Lgs. n. 198 del 2006, art. 40*.

Essa, infatti, muove da una inesatta trascrizione della norma in oggetto, nella quale, diversamente dalla versione riportata sia a pag. 44 che a pag. 51, è presente la congiunzione anche (dopo "desunti" e prima di "da").

La previsione che gli elementi di fatto, idonei a fondare la presunzione di esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori (e, quindi, ad attribuire al datore di lavoro, in caso di indizi precisi e concordanti in tal senso, l'onere della prova della situazione contraria di insussistenza della discriminazione), possano essere tratti "anche" da dati di carattere statistico, è palesemente diretta a corroborare lo sforzo difensivo del lavoratore e a facilitare l'emersione della condotta illecita, di cui egli sia stato vittima, in un'ottica di affiancamento agli elementi fattuali connotanti la fattispecie (o di chiarificazione, occorrendo, della loro

portata) e non già sostitutiva di essi, in presenza di vicende la cui lettura globale non può che essere rimessa, nella quasi totalità dei casi, ad una pluralità di tratti distintivi e alla loro univoca convergenza.

Ne consegue che non è incorsa nel vizio denunciato la sentenza di secondo grado, la quale ha ritenuto che spettasse al datore di lavoro provare, ai sensi dell'art. 40 cit., l'insussistenza della discriminazione, posto che tale conclusione è stata raggiunta sulla base della motivata ricognizione di elementi di fatto idonei a fondare, con i requisiti di legge, l'accertamento della sua esistenza.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

la Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimità, liquidate in Euro 100,00 per esborsi e in Euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese generali al 15% e accessori di legge.

Ai sensi del *D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater*, da' atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio, il 6 aprile 2016.

Depositato in Cancelleria il 26 luglio 2016
