



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI MILANO**  
**SEZIONE LAVORO**

in persona del giudice dr.ssa Giulia Dossi, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa n. R.G.L. 2017, promossa da

con i procc. domm. avv.ti Livio Neri, Alberto Guariso e Daniele Bergonzi, viale Regina  
Margherita n. 30, Milano,  
- ricorrente -

contro

**s.r.l.**

con i procc. domm. avv.ti Enrico Boursier Niutta, Federico D'Aiuto e Anna Crippa, via Larga  
n. 7, Milano,  
- convenuta -

Oggetto: licenziamento

**MOTIVI DELLA DECISIONE**  
**IN FATTO E IN DIRITTO**

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale giudice del lavoro, inviato telematicamente alla cancelleria il 23 gennaio 2017, premesso:

- di essere stato assunto alle dipendenze di s.r.l. in data 1 luglio 2015, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, poi trasformato a tempo indeterminato in data 1 ottobre 2015, qualifica di operaio, mansioni di "addetto all'accoglienza clienti" e inquadramento al 5° livello CCNL Servizi Ausiliari e Fiduciari;



Firmato Da: FILIPPONE SIMONA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2292258541 Issued: 18/09/2017 16:47:50 Firmato Da: DOSSI GIULIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 2545748524 Issued: 18/09/2017 16:47:50

- di avere sempre prestato attività lavorativa presso la sala Bingo sita in \_\_\_\_\_ dove la convenuta esercitava, in forza di contratto di appalto, il servizio di accoglienza ai clienti;
- di avere osservato turni di lavoro a rotazione mensile, stabiliti dal direttore della sala Bingo di \_\_\_\_\_ ;
- che il giorno 17 luglio 2016 il turno assegnatogli era dalle 20:00 alle 5:00 del giorno successivo;
- di essersi assentato dal lavoro quel giorno per assistere alla nascita della figlia, avvenuta alle ore 1:33 del 18 luglio 2016;
- di essersi recato presso la sala Bingo di \_\_\_\_\_ il giorno 20 luglio 2016, dove lo attendeva il legale rappresentante della convenuta, sig. \_\_\_\_\_ per consegnargli una lettera di licenziamento per giustificato motivo datata 18 luglio 2016;
- che, in stato di agitazione, il ricorrente non aveva voluto ricevere tale lettera, successivamente trasmessagli in copia non firmata dal consulente del lavoro della convenuta;
- che la ragione indicata nella lettera a sostegno del licenziamento era costituita dall'asserita "soppressione della mansione di Addetto all'accoglienza Clienti";
- di avere impugnato il licenziamento con lettera in data 25 luglio 2016;
- che il licenziamento aveva carattere discriminatorio (trovando la sua reale motivazione nell'esercizio del diritto al congedo di paternità da parte del ricorrente) o, comunque, ritorsivo, in quanto reazione arbitraria del datore di lavoro ad un comportamento legittimo del lavoratore; che, inoltre, il licenziamento era stato intimato in violazione dell'art. 54 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e che, infine, esso era illegittimo per insussistenza degli estremi del giustificato motivo oggettivo;

ciò premesso, ha rassegnato le seguenti conclusioni: previo eventuale rinvio pregiudiziale alla CGUE ex art. 267 TFUE affinché si pronunci sulla compatibilità con l'art. 14, comma 1, lett. c) direttiva 2006/54 dell'art. 54 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 ovvero previa eventuale rimessione alla Corte Costituzionale per il giudizio di costituzionalità dell'art. d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in relazione agli artt. 3, 31 e 117 Cost., in via principale: accertare e dichiarare la nullità del licenziamento intimato al ricorrente dalla convenuta s.r.l.; ordinare alla convenuta di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro; condannare la convenuta a pagare ad \_\_\_\_\_, a titolo di indennità risarcitoria ex art. 2, comma 2, d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23, una somma commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR maturata e maturanda dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, da calcolarsi sull'importo mensile di € 1.218,49, ovvero sul diverso importo ritenuto di giustizia, oltre al versamento per il medesimo periodo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23; condannare la convenuta a risarcire al ricorrente il danno non patrimoniale derivante dalla intervenuta condotta discriminatoria, danno da quantificarsi ex art. 1226 c.c. in una



somma non inferiore a € 5.000,00; in via subordinata: accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento; condannare la convenuta a pagare al ricorrente, a titolo di indennità ex art. 3, comma 1, d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23, una somma pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e quindi ad € 4.873,96 ovvero alla diversa somma ritenuta di giustizia; o in subordine ex art. 4, comma 1, d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23, una somma pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e quindi ad € 2.436,98 ovvero alla diversa somma ritenuta di giustizia; condannare la convenuta a pagare al ricorrente a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, la somma di € 609,24, ovvero la diversa somma che dovesse risultare dovuta.

Il tutto con interessi legali e rivalutazione monetaria e con vittoria di spese e competenze di causa, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Costituendosi ritualmente in giudizio, s.r.l. ha contestato la fondatezza delle deduzioni e domande avversarie, delle quali ha chiesto il rigetto.

Con vittoria di spese e competenze di causa.

Le domande svolte da : sono fondate e meritano accoglimento nei limiti di seguito esposti.

E' incontestato in causa che il 17 luglio 2016 il ricorrente non si è presentato al lavoro nel turno assegnatogli (dalle 20:00 alle 5:00 del giorno successivo).

E' altresì pacifico e documentalmente provato che il 18 luglio 2016 alle ore 1:33 è nata la figlia del ricorrente, (cfr. docc. 3 e 8 fascicolo ricorrente).

E' parimenti pacifico che il 20 luglio 2016, rientrato al lavoro, il ricorrente è stato licenziato e che si è rifiutato di ricevere copia della lettera di licenziamento, della quale l'amministratore di s.r.l., ha dato lettura alla presenza di due dipendenti.

La ricostruzione dei fatti offerta dalle parti diverge in ordine al contenuto della lettera di licenziamento.

Secondo il ricorrente la lettera di cui è stata data lettura il 20 luglio 2016 è quella dallo stesso allegata *sub doc. 10*, che egli deduce essergli stata trasmessa, in copia non firmata, dal consulente del lavoro della società, e che indica quale giustificato motivo oggettivo di licenziamento la "soppressione della mansione di Addetto all'accoglienza Clienti" a sua volta causata "dal riassetto organizzativo aziendale, conseguente alla notevole riduzione degli accessi alle Sale Bingo, tale da non rendere più necessaria la mansione da Lei svolta all'interno dell'azienda".

Secondo la convenuta, invece, la lettera di cui è stata data lettura il 20 giugno 2016 è quella allegata *sub doc. 14* del proprio fascicolo, avente il seguente tenore: "la presente per comunicarLe l'intenzione da parte di questa società di provvedere al suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Il sig. , direttore della Sala Bingo incaricato dalla in data 18 luglio u.s. ci ha chiesto di non farla più lavorare presso la sala bingo di e/o presso altre sale bingo gestite dalla medesima società nostra committente. Il direttore della sala bingo ci ha spiegato che tale decisione sorge da una serie di comportamenti che le sono stati contestati da lui e da noi in diverse occasioni senza ottenere alcun seguito da parte sua, causando gravi disagi alla sala bingo ai suoi colleghi e,



*soprattutto alla sicurezza dei clienti della sala. Per precisione, ci riferiamo ai numerosi ritardi, alle sue assenze non preavvisate e non giustificate, alle sue decisioni di gestire a suo arbitrio gli orari di apertura della sala bingo con grave rischio per i clienti, ai suoi allontanamenti improvvisi dal posto di lavoro durante il turno senza alcun avviso, alle numerose occasioni in cui è stato colto dal direttore stesso a parlare al cellulare per motivi personali anziché seguire i clienti, a tutte le occasioni in cui ha mangiato al bar della sala bingo senza pagare o addirittura ha mangiato durante il turno di lavoro delle pizze recapitate dall'esterno davanti ai clienti presenti in sala anziché in pausa pranzo. Ci riferiamo anche a tutti quegli episodi in cui lei ha assunto atteggiamenti irrispettosi verso lo stesso direttore se non addirittura aggressivi nei confronti dei colleghi e dello stesso amministratore della S.r.l. Abbiamo cercato di avvisarla in diverse occasioni e più di una volta abbiamo mediato con il direttore senza ottenere alcun cambiamento nel suo comportamento. Non potendo affidarle altre attività neppure presso altre sale bingo essendo già presidiate e non potendo affidarle altre attività, in relazione a quanto sopra, il rapporto di lavoro dovrà intendersi risolto ad ogni effetto di legge e di contratto con effetto dalla data di ricevimento della presente, con regolare riconoscimento del periodo di preavviso contrattualmente previsto pari a 15 giorni di calendario".*

La risoluzione della questione relativa al contenuto della lettera di licenziamento non è, invero, dirimente ai fini della decisione della causa.

Infatti, al di là delle motivazioni addotte e anche a voler ritenere che la lettera con cui è stato comunicato il recesso sia quella indicata da parte convenuta (che è, in effetti, l'unica sottoscritta dall'amministratore della società), il licenziamento si reputa nullo in quanto discriminatorio a norma dell'art. 15 legge 20 maggio 1970 n. 300, con gli effetti di cui all'art. 2 d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23, applicabile *ratione temporis* alla presente controversia.

L'art. 15 legge 20 maggio 1970 n. 300 (modificato nel 2003 a seguito della trasposizione della direttiva 2000/78/CE d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216), individua quali fattori di discriminazione vietati l'attività sindacale, l'appartenenza politica, il credo religioso, la razza, la lingua, il sesso, l'*handicap*, l'età, l'orientamento sessuale e le convinzioni personali.

L'elencazione dei fattori discriminatori presi in considerazione dalla norma deve ritenersi non tassativa: essa, infatti, si integra con le previsioni contenute nelle fonti di diritto nazionale e sovranazionale che disciplinano la materia.

In particolare, per quanto qui di rilievo, ai sensi dell'art. 25, comma 2 *bis*, d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità) "*costituisce discriminazione [...] ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti*".

L'art. 3, comma 1, d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 a sua volta stabilisce che "*è vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno*



*favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti".*

Alla luce delle disposizioni sopra richiamate anche la condizione di paternità va considerato quale fattore integrante la fattispecie discriminatoria, in relazione alla quale operano l'art. 15 legge 20 maggio 1970 n. 300 e l'art. 2 d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23.

Per altro verso, ai fini della configurabilità della discriminazione (tanto diretta quanto indiretta) è irrilevante l'intenzionalità della condotta dell'agente, atteso che la nozione di discriminazione accolta dalla normativa europea e dalla legislazione nazionale è di tipo oggettivo e ha riguardo all' "effetto pregiudizievole" prodotto da "qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento", anche se apparentemente neutri ed indipendentemente dal fine perseguito dall'autore (cfr. art. 25, commi 1 e 2, d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198).

Come statuito anche dalla Suprema Corte, "la discriminazione- diversamente dal motivo illecito- opera obiettivamente -ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta- ed a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro" (cfr. Cass. 5 aprile 2016 n. 6575).

Sotto il profilo probatorio si osserva poi che la normativa europea antidiscriminatoria - e segnatamente le direttive 2000/43/CE per la parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, recepite rispettivamente con d.lgs. 9 luglio 2003 n. 215 e d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216 - ha introdotto un alleggerimento dell'onere della prova a carico del soggetto passivo della discriminazione, stabilendo che gli Stati membri adottino le misure necessarie per assicurare che, allorché le persone che lamentano una disparità di trattamento espongono fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incombe alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione della parità di trattamento.

Il legislatore nazionale, da ultimo attraverso l'art. 28, comma 4, d.lgs. 1 settembre 2011 n. 150, ha così previsto che nelle controversie in materia di discriminazione "quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata".

Analoga disposizione è contenuta nell'art. 40 d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 con riguardo alle azioni giurisdizionali avverso le discriminazioni ivi contemplate, tra cui, come evidenziato, le discriminazioni fondate sullo stato di maternità e paternità ("quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e



concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione").

Tanto premesso, nel caso attualmente in esame risulta che:

- la figlia di / è nata il 18 luglio 2016 alle ore 1:33;
- il ricorrente si è assentato dal lavoro in coincidenza con la nascita della figlia (ossia nel turno dalle ore 20:00 del 17 luglio alle ore 5:00 del 18 luglio 2016);
- con *email* inviata al datore di lavoro il 18 luglio 2016 alle ore 14:20 egli ha illustrato le ragioni della propria assenza, comunicando che avrebbe inviato il certificato di assistenza al parto e che avrebbe ripreso il lavoro secondo la normale turnazione il mercoledì successivo, 20 luglio 2016 (cfr. doc. 9 fascicolo ricorrente);
- a tale comunicazione ha dato risposta l'amministratore della convenuta con *email* inviata alle ore 22:04 del 18 luglio 2016, nella quale ha dato disposizione al ricorrente di rientrare normalmente in turno (cfr. doc. 9 fascicolo ricorrente)
- lo stesso giorno in cui è rientrato al lavoro il ricorrente è stato licenziato;
- secondo quanto dedotto dalla convenuta il licenziamento è avvenuto per "Incompatibilità ambientale" in ragione del venir meno del gradimento del committente / s.r.l. (gestore della sala bingo di ) nei confronti del ricorrente, anche in ragione dell'assenza del 17/18 luglio 2016.

Le circostanze di fatto sopra richiamate, la loro concatenazione temporale, la condotta tenuta dalle parti, le emergenze documentali ed in particolare il tenore della lettera di licenziamento che la società riconosce come propria (cfr. doc. 14 fascicolo convenuta) costituiscono, ad avviso di questo giudice, elementi di fatto idonei a fondare una presunzione in ordine al carattere discriminatorio del licenziamento, siccome determinato dallo stato di paternità del ricorrente e dall'esercizio dei connessi diritti, tra cui il diritto alla fruizione di due giorni di congedo nei primi cinque mesi di vita del figlio.

L'art. 4, comma 24, legge 28 giugno 2012 n. 92, infatti, ha previsto che *"al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015: a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno [..]"*.

L'art. 1, comma 205, legge 28 dicembre 2015 n. 208 ha prorogato la misura in esame per l'anno 2016, aumentando la durata del congedo obbligatorio a due giorni (*"il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, nonché il congedo facoltativo da utilizzare nello stesso periodo, in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria, previsti in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono prorogati sperimentalmente per l'anno 2016 ed il congedo obbligatorio è aumentato a due giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa"*).



Il quadro che ne emerge è dunque, in sintesi, il seguente: s.r.l. ha adottato un trattamento oggettivamente meno favorevole nei confronti del ricorrente in concomitanza con l'evento della nascita della figlia di quest'ultimo; tale trattamento, per ammissione della stessa società, trae origine almeno in parte dall'assenza del lavoratore nel giorno della nascita; detta assenza, a sua volta, è riconducibile alla fruizione del congedo di paternità e comunque inerisce alla condizione di paternità del lavoratore e ai diritti che ne derivano.

Da tale quadro si traggono elementi circostanziati e convergenti a sostegno dell'esistenza di una correlazione tra l'evento della nascita della figlia - e, quindi, lo stato di paternità - del lavoratore, la condotta tenuta da quest'ultimo in ragione di tale stato (l'assenza dal lavoro per assistere alla nascita della figlia) ed il licenziamento.

Si tratta di elementi di fatto *"precisi e concordanti"*, idonei a fondare una presunzione di discriminazione in ragione dello stato di paternità, ai sensi dell'art. 40 d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Avendo il ricorrente fornito gli anzidetti elementi presuntivi, opera la parziale inversione dell'onere della prova prevista da tale norma e dall'art. 28, comma 4, d.lgs. 1 settembre 2011 n. 150 s.r.l..

Su s.r.l. incombeva, quindi, l'onere di dimostrare *"l'insussistenza della discriminazione"*.

Tale onere non è stato assolto.

A ben vedere, dalla stessa rappresentazione della vicenda offerta dalla società si trae conferma del fatto che il licenziamento si pone in correlazione causale con l'assenza del ricorrente in concomitanza con la nascita della figlia e dunque, in ultima analisi, con lo stato di paternità e con l'esercizio dei diritti connessi.

Nelle proprie difese, infatti, la convenuta deduce che, *"a fronte dell'ennesimo inadempimento"* (ossia, appunto, l'assenza del 17/18 luglio 2016) il direttore della sala Bingo *"stanco del comportamento del ricorrente, decideva di mettere un punto, intimando alla immediata allontanamento dalla sala bingo del e così costringendo l'amministratore a prendere la decisione di spiccare il licenziamento"* (cfr. pagina 9 della memoria di costituzione).

Per altro verso, anche a non voler considerare la dedotta *"incompatibilità ambientale"* come originata dall'assenza dal lavoro del ricorrente in concomitanza con la nascita della figlia, deve osservarsi che la convenuta non ha comunque dimostrato che tale incompatibilità sia idonea a giustificare il licenziamento e - dunque - che esso si fondi su autonome ragioni, che nulla hanno a che fare con il fattore di discriminazione.

Infatti, anche ad ammettere che il ricorrente non potesse più essere utilmente impiegato presso la sala Bingo di perché non gradito al committente s.r.l., s.r.l. non ha offerto alcuna prova dell'impossibilità di ricollocare utilmente il lavoratore in altra posizione lavorativa all'interno della compagine aziendale.

Come statuito dalla più recente giurisprudenza della Suprema Corte, *"l'art. 5 l. 604/1966 è assolutamente chiaro nel porre a carico del datore di lavoro l'onere della prova della sussistenza ... del giustificato motivo di licenziamento"*: ed in tale senso esso è



*interpretato in ordine al controllo giudiziale dell'effettiva sussistenza del motivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, addotto dal datore di lavoro, essendo invece insindacabile la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. (Cass. 14 maggio 2012, n. 7474; Cass. 11 luglio 2011, n. 15157).*

*Ed in esso rientra il requisito dell'impossibilità di *repechage*, quale criterio di integrazione delle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa, nella modulazione della loro diretta incidenza sulla posizione del singolo lavoratore licenziato, derogabile soltanto quando il motivo consista nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile" (così Cass. 22 marzo 2016 n. 5592; in termini cfr. anche Cass. 13 giugno 2016 n. 12101; Cass. 5 gennaio 2017 n. 160).*

La mancanza di specifiche allegazioni e deduzioni istruttorie, da parte dell'odierna convenuta, in ordine all'impossibilità di *repechage* non consente di ritenere assolto l'onere della prova in ordine alla sussistenza di effettive ragioni a sostegno del licenziamento, idonee a valere anche quale prova contraria della discriminazione.

Il mancato raggiungimento della prova contraria della discriminazione determina la soccombenza della convenuta, a ciò onerata.

Il licenziamento intimato a \_\_\_\_\_ deve essere, pertanto, dichiarato nullo perché discriminatorio.

Ai sensi dell'art. 2 d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23 \_\_\_\_\_ s.r.l. deve essere conseguentemente condannata a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno, che si determina in misura pari alle retribuzioni non corrisposte dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione, sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari all'importo, non contestato e risultante dal cedolini paga allegati *sub* doc. 7 fascicolo ricorrente, di € 1.218,49 lordi), con esclusione dei periodi dall'1 agosto 2016 al 31 ottobre 2016 e dal 12 dicembre 2016 al 31 marzo 2017 (durante i quali può presumersi, in assenza di elementi di segno contrario, che il ricorrente abbia percepito un reddito complessivamente non inferiore alla retribuzione percepita alle dipendenze di \_\_\_\_\_ s.r.l., atteso che, in base alla scheda anagrafica professionale del Centro per l'impiego depositata in data 27 giugno 2017, egli risulta aver prestato attività lavorativa per più datori di lavoro, cumulando i relativi trattamenti economici) e con detrazione dell'ulteriore importo lordo di € 1.724,22, corrispondente ai redditi globalmente percepiti nei mesi di aprile e maggio 2017 alle dipendenze di Atlantic società cooperativa (cfr. scheda anagrafica professionale, allegata *sub* doc. 16 fascicolo ricorrente), ove \_\_\_\_\_ percepiva una retribuzione inferiore a quella in godimento presso la convenuta, quantificabile in € 862,11 mensili, sulla base del cedolino paga allegato *sub* doc. 17 fascicolo ricorrente.

Sugli importi sopra liquidati sono dovuti interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo.





La convenuta è altresì tenuta a versare i contributi previdenziali e assistenziali in favore del lavoratore per i periodi sopra indicati.

Non si ritiene di dover liquidare alcuna somma a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, poiché il risarcimento liquidato ai sensi dell'art. 2 d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23 appare esaustivo e idoneo a compensare integralmente i pregiudizi subiti dal lavoratore in ragione della discriminazione accertata.

Nei limiti sopra precisati le domande svolte da \_\_\_\_\_ meritano accoglimento, con assorbimento di ogni altra domanda e questione formulata in ricorso.

Il regolamento delle spese di lite segue il criterio della soccombenza ed i relativi importi sono liquidati in dispositivo e distratti a favore dei procuratori del ricorrente ex art. 93 c.p.c..

La presente sentenza è dichiarata *ex lege* provvisoriamente esecutiva tra le parti.

#### P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni altra domanda, eccezione e istanza disattesa od assorbita, così provvede:

- dichiara nullo il licenziamento intimato ad \_\_\_\_\_ in data 20 luglio 2016 e, per l'effetto, condanna \_\_\_\_\_ s.r.l. a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno ai sensi dell'art. 2 d.lgs. 4 marzo 2015 n. 23, in misura pari alle retribuzioni non corrisposte dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegrazione, sulla base dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari ad € 1.218,49 lordi), con esclusione dei periodi dall'1 agosto 2016 al 31 ottobre 2016 e dal 12 dicembre 2016 al 31 marzo 2017 e con detrazione dell'importo lordo di € 1.724,22, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo, nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali in misura corrispondente;
- condanna la società convenuta a rifondere la ricorrente le spese di lite, che liquida in € 3.500,00 oltre rimborso forfettario per spese generali (15%) ed accessori di legge e distrae a favore dei procuratori del ricorrente ex art. 93 c.p.c.;
- dichiara la presente sentenza provvisoriamente esecutiva tra le parti;
- fissa termine di giorni sessanta per il deposito delle motivazioni.

Milano, 4 luglio 2017

Il giudice  
Giulia Dossi



