

TI_GERICHTE 12.2025.18 vom 23. Juni 2025

TI Tribunale d'appello, 2025-06-23, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_12.2025.18

FR: TI_GERICHTE 12.2025.18 du 23 juin 2025

IT: TI_GERICHTE 12.2025.18 del 23 giugno 2025

Volltext

Incarto n.12.2025.18

Lugano

23 giugno 2025

In nome della Repubblica e Cantone Ticino

La seconda Camera civile del Tribunale d'appello

composta dei giudici:

Fiscalini, presidente,

Stefani e Grisanti

cancelliere:

Bettelini

sedente per statuire nella causa - inc. n. SE.2024.2 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1 - promossa con petizione 3 gennaio 2024 da

AO1,M_____ (I)

contro

AP1,L_____

preso atto della replica spontanea 7 aprile 2025 della convenuta e della duplica spontanea 30 aprile 2025 dell'attrice;

ritenuto

in fatto e in diritto:

1. Il 31 maggio 2022 AO1, domiciliata a M_____ (I), è stata assunta, dal giorno seguente e a tempo indeterminato, in qualità di Portfolio Manager dalla società AP1 - il cui scopo è la gestione del proprio patrimonio e di quello dei propri clienti ai sensi della LISFi nonché la consulenza in materia di investimenti ai propri clienti ai sensi della LSerFi (cfr. doc. 9) - in base a un contratto di lavoro (doc. A), che prevedeva un'attività lavorativa dell'80% e un salario mensile lordo, versato in dodici mensilità, di CHF 7'333.-.

Il 12 gennaio 2023 (doc. D), al rientro in azienda dopo una prolungata e ininterrotta assenza - dovuta a un periodo di vacanza (dal 22 giugno al 12 luglio 2022), alla nascita del secondo figlio (avvenuta il 13 luglio 2022, e meglio 7 giorni dopo la scadenza del termine di gestazione), a due congedi per maternità (il primo, ordinario e pagato, concluso il 16 novembre 2022 e il secondo, straordinario e non pagato, terminato l'8 gennaio 2023) e a una malattia di tre giorni (terminata l'11 gennaio 2023) - la lavoratrice è stata licenziata in

via ordinaria con effetto dal 30 aprile 2023, con contestuale onere dal fornire l'attività lavorativa nel periodo di disdetta.

2. Ottenuta l'autorizzazione ad agire, con petizione 3 gennaio 2024/AO1, ritenendo che il suo licenziamento fosse abusivo e/o discriminatorio, ha convenuto in giudizio AP1 innanzi alla Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, per ottenerne la condanna al pagamento di un'indennità ai sensi dell'art. 336a cpv. 2 CO e/o dell'art. 5 LPar di CHF 36'665.-, somma corrispondente a cinque salari mensili, oltre interessi al 5% dal 30 aprile 2023.

La convenuta si è opposta alla petizione, sostenendo che il licenziamento dell'attrice, che da subito si era mostrata demotivata e non gradiva di dover lavorare in presenza, era in realtà dovuto anche a una riorganizzazione aziendale.

3. Esperita istruttoria di causa - nell'ambito della quale sono in particolare stati sentiti in qualità di testimoni R_____ C_____ (dipendente della convenuta), N_____ B_____ (amica dell'attrice) e M_____ T_____ (direttore della convenuta) rispettivamente in qualità di parte D_____ C_____ (presidente della convenuta) - e raccolti gli allegati conclusivi delle parti, con decisione 31 dicembre 2024 il Pretore, in parziale accoglimento della petizione, ha condannato la convenuta al pagamento di CHF 29'332.- oltre interessi al 5% dal 30 aprile 2023, senza prelevare spese processuali e obbligando la convenuta a rifondere all'attrice CHF 4'500.- per ripetibili.

Egli ha in sostanza ritenuto che il licenziamento fosse abusivo e discriminatorio, sicché all'attrice andava attribuita un'indennità ex art. 5 LPar corrispondente a quattro mensilità.

4. Con l'appello 12 febbraio 2025 che qui ci occupa, avversato dall'attrice con risposta 21 marzo 2025 (a cui hanno fatto seguito la replica spontanea 7 aprile 2025 e la duplice spontanea 30 aprile 2025), la convenuta ha chiesto di riformare la decisione pretorile nel senso di respingere la petizione, protestando spese e ripetibili di entrambe le sedi.

5. L'art. 308 CPC prevede tra le altre cose che sono impugnabili mediante appello le decisioni finali e incidentali di prima istanza (cpv. 1 lett. a), posto che in caso di controversie patrimoniali il valore litigioso secondo l'ultima conclusione riconosciuta nella decisione sia di almeno CHF 10'000.- (cpv. 2).

Nel caso di specie, nei confronti della pronuncia pretorile in esame, che è una decisione finale di prima istanza resa in una controversia patrimoniale dal valore superiore a CHF 10'000.-, è pertanto esperibile il rimedio dell'appello, che, essendo stato concretamente inoltrato dalla convenuta alla Camera d'appello competente per materia (art. 48 lett. b n. 1 LOG) entro il termine di 30 giorni dalla notificazione del giudizio (art. 311 cpv. 1 CPC), avvenuta il 13 gennaio 2025 (cfr. doc. BB d'appello), è tempestivo e, da questo punto di vista, ricevibile.

Anche la risposta all'appello, inoltrata dall'attrice entro il termine di 30 giorni dalla notificazione del gravame (art. 312 cpv. 2 CPC), avvenuta il 20 febbraio 2025, è a sua volta tempestiva.

6. Preliminarmente si osserva che nella risposta all'appello l'attrice ha rilevato che l'appello non era stato firmato dal patrocinatore della convenuta avv. PA1 ma per procura (p.p.) da un'altra persona non meglio precisata, aggiungendo poi, stante che dalla carta da lettere dello Studio legale S_____ l_____ N_____ solo costui sembrava essere abilitato ad agire in giudizio, che non era dato di sapere se la persona firmataria fosse effettivamente abilitata. Essa ha pertanto chiesto di assegnare alla controparte un termine ex

art. 132 CPC per fornire i necessari chiarimenti o per sanare la situazione.

Con la replica spontanea la convenuta ha spiegato che l'appello, come in precedenza il memoriale conclusivo, era stato firmato per procura dall'avv. B. C. T., dipendente dello Studio legale S. l. N. abilitata a patrocinare in giudizio, e ha aggiunto di aver nel frattempo provveduto a correggere quanto risultava, per mera svista, dalla carta da lettere dello Studio.

A fronte di queste spiegazioni, l'attrice, nella duplice spontanea, ha dato atto che la questione della firma era stata sanata, sicché la problematica non necessita di essere qui approfondita.

7. La LPar, che sulla tematica qui in discussione costituisce unalex specialis rispetto all'art. 336 CO (Streiff / von Kaenel / Rudolph, Arbeitsvertrag, 7^a ed., p. 1015), stabilisce che, nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento alla situazione familiare o a una gravidanza (art. 3 cpv. 1 LPar), ritenuto che il divieto in questione si applica anche al licenziamento (art. 3 cpv. 2 LPar). Se la discriminazione consiste in particolare nella disdetta di un rapporto di lavoro disciplinato dal CO, la persona lesa può pretendere un'indennità, che dev'essere stabilita tenuto conto di tutte le circostanze e dev'essere calcolata in base al salario presumibile o effettivo (art. 5 cpv. 2 LPar). L'indennità non può eccedere l'equivalente di sei mesi di salario (art. 5 cpv. 4 LPar). In caso di discriminazione all'atto della disdetta del rapporto di lavoro, si applica l'art. 336b CO (art. 9 LPar), disposizione secondo cui la parte che intende chiedere un'indennità deve fare opposizione per scritto alla disdetta presso l'altra, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta (cpv. 1), rispettivamente secondo cui se l'opposizione è fatta validamente e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità, fermo restando che il diritto decade se non è fatto valere mediante azione entro centoottanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro (cpv. 2).

Dato che, nell'ambito di una controversia avente per oggetto una discriminazione a motivo del sesso sul posto di lavoro, la prova verte in genere su fatti relativi alla sfera d'influenza del datore di lavoro, il legislatore ha introdotto l'art. 6 LPar. Si tratta di una norma speciale rispetto all'art. 8 CC, che allevia l'onere della prova nel senso che l'esistenza di una discriminazione fondata sul sesso è presunta se la persona che se ne prevale la rende verosimile. In altre parole, non è necessario che il giudice sia pienamente convinto della fondatezza degli argomenti avanzati; basta che egli disponga d'indizi sufficienti per ritenere possibili le circostanze allegate, senza dover escludere conclusioni diverse. Nella misura in cui la discriminazione è stata così resa verosimile, il datore di lavoro è tenuto a portare la prova stretta del contrario (DTF 142 II 49 consid. 6.2, 144 II 65 consid. 4.2.1; TF 4A_537/2021 del 18 gennaio 2022 consid. 4.1.1 e 4.1.2).

In particolare, se la lavoratrice ha reso verosimile che il motivo del licenziamento risiede nella sua gravidanza o maternità, il datore di lavoro deve provare che quell'elemento non è stato determinante nella sua decisione di rescindere il contratto, cioè che la lavoratrice sarebbe stata licenziata anche se non fosse stata incinta o non fosse divenuta madre, ritenuto che, per fare questo, potrà cercare di stabilire che il licenziamento è stato dato per un motivo oggettivo, senza legame con la gravidanza o la maternità, come per esempio una riorganizzazione dell'azienda o prestazioni insufficienti della dipendente (TF 4A_208/2021 del 16 luglio 2021 consid. 3.2, 4A_537/2021 del 18 gennaio 2022 consid.

4.1.2).

8. Il Pretore ha respinto la tesi della convenuta secondo cui lo scritto 9 febbraio 2023 dell'attrice (doc. E) non costituiva una valida opposizione alla disdetta ai sensi dell'art. 336b cpv. 1 CO, rilevando che in quello scritto l'opposizione era stata espressa molto chiaramente e risultava essere stata esternata con una formulazione sufficiente. Dalla lettera in questione la datrice di lavoro aveva in effetti potuto comprendere il disaccordo della lavoratrice al proprio licenziamento, siccome ritenuto abusivo. Nella missiva era inoltre stata manifestata la volontà di addivenire a una soluzione condivisa, per cui nemmeno si poteva escludere che le parti avrebbero potuto prendere in considerazione il proseguimento del rapporto di lavoro. Nulla mutava che l'attrice avesse allora pure chiesto, nel frattempo e comprensibilmente in modo cautelativo, un certificato di lavoro.

8.1. In questa sede la convenuta ha ribadito che lo scritto 9 febbraio 2023 (doc. E) non poteva essere considerato una valida opposizione alla disdetta giusta l'art. 336b cpv. 1 CO, siccome l'attrice, analogamente a quanto deciso dal Tribunale federale nella sentenza 4A_59/2023 del 28 marzo 2023 consid. 4.1 e 4.2, aveva allora contestato unicamente i motivi alla base del licenziamento, presumendoli discriminatori, senza aver chiesto di fornirle la motivazione scritta della disdetta e senza aver chiaramente manifestato la volontà di proseguire il rapporto di lavoro. La controparte, in quella missiva, si era piuttosto limitata ad avanzare delle pretese pecuniarie, evidenziando che, salva la possibilità di raggiungere un componimento bonale riguardo alle stesse, avrebbe avviato una procedura giudiziaria per richiedere un'indennità, e nel contempo aveva chiesto un attestato di lavoro per facilitare la ricerca di un'attività lavorativa.

8.2. Nella sentenza TF 4A_59/2023 del 28 marzo 2023, menzionata nell'appello, i giudici federali hanno riassunto la giurisprudenza relativa all'opposizione scritta alla disdetta di cui all'art. 336b cpv. 1 CO e hanno poi applicato quei dettami alla lite allora in esame.

A loro dire, alla formulazione di questa opposizione scritta non dovevano essere poste esigenze troppo elevate. Bastava che il suo autore vi avesse manifestato all'indirizzo della controparte il suo disaccordo alla disdetta che gli era stata notificata. L'opposizione aveva lo scopo di permettere al datore di lavoro di prendere coscienza che il lavoratore contestava il licenziamento e lo considerava abusivo; essa tendeva a incoraggiare le parti ad avviare delle discussioni e a esaminare se i rapporti di lavoro potessero essere mantenuti. In questa prospettiva il diritto del lavoratore di reclamare l'indennità per licenziamento abusivo si estingueva se il lavoratore rifiutava poi l'offerta del datore di lavoro di ritirare la disdetta. Non vi era tuttavia una valida opposizione laddove il lavoratore si era limitato a contestare i motivi alla base della disdetta e non contestava la fine dei rapporti di lavoro in quanto tale (consid. 4.1).

In quella vertenza i giudici federali avevano stabilito che, a fronte della circostanza che in uno scritto indirizzato alla datrice di lavoro il lavoratore aveva dichiarato di fare opposizione alla disdetta ricevuta e nel contempo aveva preso atto che i rapporti di lavoro terminavano alla fine del periodo di disdetta, era innanzitutto a ragione che i giudici cantonali avevano concluso che quei due elementi fossero antagonisti e dovessero pertanto fare oggetto di un'interpretazione. Essi avevano poi stabilito che, a fronte dell'interpretazione soggettiva effettuata dal tribunale cantonale, secondo il quale il lavoratore si sarebbe in realtà limitato a contestare i motivi alla base della disdetta, quest'ultimo avrebbe dovuto censurare siccome arbitrario quell'accertamento fattuale, ciò

che non aveva però fatto nel ricorso (consid. 4.2).

8.3. Ora, contrariamente a quanto preteso dalla convenuta, il cui appello, su questo punto, è per altro irricevibile già per il fatto che in violazione del suo obbligo di motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC) non si è confrontata con la motivazione pretorile, è indubbio che nel caso di specie la situazione fattuale non è analoga, ritenuto che nello scritto 9 febbraio 2023 (doc. E) non sono presenti gli elementi antagonisti evidenziati nella sentenza dell'Alta Corte, né vi è stata un'interpretazione soggettiva dell'autorità inferiore poi non validamente censurata.

Ciò detto, la convenuta non può essere seguita nemmeno laddove ha preteso che nello scritto in questione l'attrice si sarebbe limitata a contestare i motivi alla base della disdetta.

In quella missiva l'attrice ha in effetti dichiarato inequivocabilmente il suo disaccordo alla disdetta (formulo opposizione al licenziamento), ha evidenziato che la stessa era abusiva (il licenziamento pronunciato è presunto discriminatorio) e si è detta disponibile a intavolare delle discussioni in vista del mantenimento dei rapporti di lavoro (siamo disponibili al componimento bonale della vertenza), mentre il fatto che essa nel contempo, per facilitare la ricerca di un'attività lavorativa, abbia chiesto un attestato di lavoro conformemente a quanto previsto dall'art. 330a CO non modifica la situazione, tanto più che l'allestimento di un tale attestato, che - come rilevato nel querelato giudizio senza essere stato oggetto di censura in questa sede - era stato richiesto comprensibilmente a titolo cautelativo, è ammissibile anche laddove il contratto di lavoro non sia ancora terminato. La convenuta aveva oltretutto ben compreso le intenzioni della controparte, tant'è che nel suo scritto 1° marzo 2023 (doc. F), si era limitata a contestare che la disdetta fosse abusiva (il licenziamento non è assolutamente abusivo) e aveva escluso un componimento bonale della vertenza (non vi è alcuna disponibilità ad intavolare ulteriori discussioni).

9. Il Pretore, dopo aver evidenziato che il caso particolare di un licenziamento pronunciato al rientro dal congedo maternità, come quello dell'attrice, rappresentava di regola proprio un indizio oggettivo in direzione dell'abusività del provvedimento, ha ritenuto che la convenuta non avesse però adempiuto l'onere della prova stretta a suo carico.

Stando a quanto dichiarato da M_____ T_____ e D_____ C_____, la decisione di rescindere il contratto con l'attrice era stata presa in quanto il nuovomanagementdella convenuta - ossia il nuovo consiglio d'amministrazione e la nuova direzione - aveva avuto l'impressione, e forse anche la certezza, che l'attrice fosse demotivata quanto al suo rientro poiché non aveva accolto di buon grado l'idea di dover lavorare in presenza, tanto da aver manifestato questo disagio con ripetute assenze, scarsamente giustificate o perlomeno annunciate all'ultimo minuto. Sennonché, per il giudice di prime cure, chi aveva preso quella decisione si era limitato a riportare dei sentito dire, delle impressioni (deposizione D_____ C_____ p. 8) e finanche delle giustificazioni, che con tutta verosimiglianza non erano veritiere.

Il consiglio d'amministrazione, che a questa decisione aveva dovuto cooperare o che almeno l'aveva dovuta avallare, aveva infatti parlato di un sistematico rifiuto dell'attrice di recarsi in ufficio, che non era però stato provato. Un tema che il consiglio d'amministrazione aveva dato per scontato fosse stato ampiamente discusso con l'attrice (deposizione D_____ C_____ p. 7 segg.) era inoltre quello delle sue presunte assenze ingiustificate, ma in realtà i documenti versati agli atti riportavano delle assenze

giustificate (per un controllo medico il 9 e 20 giugno 2022 e per una conferenza il 14 giugno 2022, cfr. doc. 3, 4 e 5), quando anche non con le tempistiche volute dalla società (e alle quali non risulta che l'attrice non si sia poi conformata, cfr. doc. 11), come pure delle assenze per vacanza (il 20 giugno 2022 [cfr. doc. 4]), tanto più che l'attrice si trovava in quel frangente all'ottavo mese di gravidanza e avrebbe avuto diritto di assentarsi mediante semplice avviso.

Quanto al direttore che aveva significato il licenziamento, lo stesso non aveva vissuto in prima persona gli avvenimenti del giugno-luglio 2022, essendo stato assunto nell'agosto 2022. Riguardo alle assenze dell'attrice egli ha così dovuto ammettere che le stesse gli erano state solo riferite (testimonianza M_____ T_____ p. 4) e non si sa in che termini abbia effettuato un serio controllo al riguardo, sicché nemmeno è dato di sapere come possa aver preso atto di un sistematico rifiuto dell'attrice di recarsi in ufficio. Il tutto mentre apparentemente la spiegazione da lui data all'attrice riguardo a un suo eventuale licenziamento durante il colloquio precedente alla ripresa della sua attività, avvenuto il 19 dicembre 2022, era focalizzata sulla sua presunta posizione a rischio per via della ristrutturazione aziendale in essere (testimonianza M_____ T_____ p. 2 e 6), spiegazione che però era anch'essa in netto contrasto con le altre risultanze di causa, a partire dall'estrema necessità della convenuta di disporre allora di personale attivo quale Portfolio Manager, per arrivare poi alle quattro effettive nuove assunzioni da lei operate (doc. 10). Ma anche a voler considerare che il problema fosse effettivamente stato quello del lavoro in sede piuttosto che da casa, andava evidenziato che all'attrice nemmeno era stata data la possibilità di dimostrare di essersi organizzata a livello familiare per poter svolgere la sua attività lavorativa a L_____: essa era invece stata licenziata ancor prima di poterne dare prova, sicché anche questa giustificazione non era verosimile.

In definitiva, la convenuta non era riuscita a dimostrare che le sue motivazioni riguardo al licenziamento dell'attrice fossero autentiche e indipendenti dalla situazione personale di quest'ultima. Si era piuttosto confermato che, a partire dalle esternazioni di R_____ C_____, la società avesse maturato dei timori riguardo all'attività lavorativa dell'attrice legati alla sua situazione di mamma e alla sua situazione familiare, condizione che non le avrebbe permesso di essere totalmente performante (a partire dalla presenza in ufficio). Timori che erano stati fatti propri dal direttore, il quale nemmeno ne aveva discusso compiutamente con l'attrice in occasione del colloquio di rientro o in occasione del licenziamento, e che erano stati riportati al consiglio d'amministrazione come fatti noti ed acquisiti, e di qui l'avallo di una decisione basata su timori anziché su certezze. Timori, di nuovo, rimasti solamente tali ma infine mascherati dalla motivazione di una ristrutturazione aziendale, che nulla aveva a che vedere con le ragioni effettive del licenziamento, tant'è che era stato provato che la figura del Portfolio Manager era effettivamente più che necessaria e che la convenuta aveva operato nuove assunzioni al riguardo. Sarebbe quindi che, dopo aver colmato il vuoto relativo al Portfolio Manager nel 2022 (deposizione D_____ C_____ p. 9) e aver congedato l'attrice a motivo della maternità, la convenuta abbia provveduto a nuove assunzioni che avevano infine reso superfluo il rientro della stessa, già praticamente considerata esclusa a motivo dei timori sulla sua persona di cui si è detto.

Di qui la conclusione che il licenziamento dell'attrice era abusivo e discriminatorio.

9.1.

9.1.1. In questa sede la convenuta ha rilevato che l'attrice non avrebbe innanzitutto versato agli atti i necessari indizi oggettivi tali da rendere verosimile che il motivo del licenziamento risiedesse nella sua gravidanza o maternità e che dunque il suo carattere discriminatorio dovesse essere presunto. Contrariamente a quanto ritenuto dal giudice di prime cure, che per altro in violazione del suo obbligo di motivazione non aveva indicato gli elementi alla base della sua conclusione, la sola circostanza per cui essa fosse stata licenziata al rientro dal congedo maternità non era in effetti ancora sufficiente a tale proposito, tanto più che quel congedo era in realtà terminato già il 16 novembre 2022.

9.1.2. Nel caso di specie l'attrice ha in realtà reso sufficientemente verosimile di essere stata oggetto, in occasione del suo licenziamento, di una discriminazione fondata sul sesso.

Essa non si è in effetti limitata a sostenere, come invece evidenziato dal giudice di prime cure, di essere stata licenziata al rientro dal suo congedo maternità, che per altro - non essendovi motivo di fare una distinzione tra quello di 18 settimane, ordinario e pagato, e quello di quasi altri due mesi, straordinario e non pagato, avente la medesima finalità, riconosciute dopo la scadenza del primo (tant'è che il fondamento di entrambi andava intravisto nell'art. 6.4 del Regolamento del personale della convenuta [doc. 7] intitolato "congedo maternità o paternità") - risulta effettivamente essere terminato l'8 gennaio 2023.

Essa aveva pure fatto notare, con pertinenza, che la sua precedente attività era stata apprezzata dalla convenuta (petizione p. 10, replica p. 6), anche perché quest'ultima, se così non fosse stato, il 31 maggio 2022 non l'avrebbe certo assunta.

Essa aveva inoltre evidenziato, anche qui senza essere stata smentita, di non aver mai fatto oggetto di richiami da parte della convenuta dopo l'inizio della sua attività presso la medesima, cioè dopo il 1° giugno 2022 (petizione p. 10, replica p. 6 e 10).

Non va del resto sottaciuto, come già accennato dall'attrice nello scritto 9 febbraio 2023 (doc. E) e poi ancora in causa (petizione p. 10 e replica p. 12 seg.), che la convenuta non aveva a suo tempo motivato per iscritto il licenziamento, neanche con il già menzionato scritto del 1° marzo 2023 (doc. F), e che soprattutto la sua motivazione verbale secondo cui lo stesso sarebbe dovuto a una ristrutturazione aziendale non era stata specificata (testimonianza M_____ T_____ p. 3, il quale ha dichiarato che "in merito alla ragione del licenziamento, io ho spiegato alla signora AO1 che era da ricondurre alla ristrutturazione aziendale. La signora non ricordo se abbia chiesto dei dettagli, ma in ogni caso io non sono stato più specifico").

Tanto basta per presumere che il licenziamento dell'attrice sia da mettere in relazione con la sua gravidanza e maternità (cfr. per analogia TF 4A_59/2019 del 12 maggio 2020 consid. 4, 4A_537/2021 del 18 gennaio 2022 consid. 4.3; II CCA 7 maggio 2018 inc. n. 12.2016.197 consid. 6).

9.2.

9.2.1. In questa sede la convenuta ha rilevato di aver comunque provato che il licenziamento dell'attrice era stato dato per motivi oggettivi, senza alcun legame con la gravidanza o la maternità.

Essa ha ribadito che l'attrice, pur consapevole che presso la nuova datrice di lavoro, diversamente da quanto avveniva presso quella precedente, C_____ SA, non avrebbe più svolto l'attività di gestore di fondi lavorando da remoto (testimonianza N_____

B_____p. 4 seg. e R_____ C_____p. 3) ma solo l'attività di Portfolio Manager lavorando in presenza (testimonianza R_____ C_____p. 2 segg., deposizione D_____ C_____p. 8 seg.), si era da subito mostrata demotivata e insoddisfatta di questo nuovo ruolo e di questa modalità operativa (testimonianze M_____ T_____p. 4 e R_____ C_____p. 2 segg., deposizione D_____ C_____p. 7 seg.). Ha rilevato che dall'inizio del suo rapporto lavorativo presso la convenuta l'attrice si era presentata di rado in ufficio e che dal 1° al 22 giugno 2022, gli unici giorni in cui aveva effettivamente lavorato, vi erano state ben tre assenze non preventivate, il 9, 14 e 20 giugno (doc. 3, 4 e 5), non da ascrivere a una situazione imprevista o urgenza o ancora alla gravidanza, che sarebbero state comunicate intempestivamente solo in tarda mattinata il giorno stesso, o in tarda serata, in prossimità dell'orario di chiusura degli uffici, per il giorno seguente (deposizione D_____ C_____p. 8) rispettivamente sarebbero state la conseguenza di iniziative unilaterali dell'attrice (testimonianza M_____ T_____p. 5). Ha fatto notare che il sistematico rifiuto dell'attrice di recarsi in ufficio, che il Pretore aveva considerato non provato, era invece stato attestato dai documenti e dalle testimonianze dei colleghi (testimonianza R_____ C_____p. 2 segg.). Nulla permetteva nemmeno di condividere l'assunto pretorile secondo cui chi aveva preso la decisione di licenziare l'attrice si sarebbe limitato a riportare dei sentito dire, delle impressioni e finanche delle giustificazioni tanto gravi quanto, con tutta verosimiglianza, non veritiere: la direzione si era anzi debitamente confrontata con l'attrice, che aveva confermato la sua volontà di proseguire la sua attività da remoto, ciò che aveva portato la prima a rendere attenta la dipendente del fatto che la sua posizione potesse essere a rischio (testimonianza M_____ T_____p. 2 seg., deposizione D_____ C_____p. 7 seg.).

9.2.2. Su questo punto, l'appello deve senz'altro essere disatteso.

9.2.2.1. La convenuta, che per altro in violazione del suo obbligo di motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC) non si è confrontata criticamente con tutte le varie circostanze fattuali che avevano indotto il giudice di prime cure a decidere in senso contrario, non ha dimostrato che il motivo del licenziamento dell'attrice risiedesse nel sistematico rifiuto di recarsi in ufficio.

L'istruttoria ha invero permesso di accertare che l'attrice, come da lei confidato a un collega, non era entusiasta della tipologia di lavoro che avrebbe dovuto svolgere presso la convenuta (testimonianza R_____ C_____p. 4, secondo cui mi viene chiesto se la signora AO1 aveva digerito male il passaggio da Fund Manager a Portfolio Manager: rispondo che aveva percepito con scetticismo questo passaggio di funzioni. Mi spiego: non era convinta del passaggio, ossia che questa nuova funzione fosse qualcosa che voleva fare. Questi cambiamenti nella gestione dei portafogli erano stati accolti con scetticismo dalla signora AO1, che non era convinta che la nuova struttura di portafogli fosse migliore di quella precedente; in sintesi non condivideva questi cambiamenti avvenuti nel nuovo portafoglio modello) e avrebbe preferito lavorare da casa (testimonianza R_____ C_____p. 4, secondo cui mi viene chiesto se la signora AO1 mi aveva espresso malcontento perché secondo il nuovo contratto doveva venire tutti i giorni in ufficio partendo da M_____ : rispondo di sì). Ed ha pure permesso di accertare che quelle circostanze erano giunte all'orecchio della direzione (testimonianza M_____ T_____p. 4 seg., secondo cui dopo che la signora AO1 era stata assunta in AP1, in azienda era risaputo che l'attività proposta alla signora AO1 in AP1 non fosse di suo interesse. In merito all'attività in presenza / da casa mi viene chiesto se questo problema si era già manifestato

prima del suo inizio del congedo maternità: rispondo che mi è stato riferito che, tra il giorno dell'assunzione e il giorno del congedo maternità, ella abbia passato pochi giorni in presenza: ciò mi è stato riferito dall'allora direzione e da R_____ C_____ e da quest'ultima al consiglio d'amministrazione (deposizione D_____ C_____, il quale ha dichiarato a p. 7 che io ho vissuto questi fatti non direttamente ma come membro del consiglio d'amministrazione e ancora a p. 8 che facevo riferimento a quanto riportatomi Io non ho vissuto quotidianamente quello che è successo).

Senonché non risulta che l'attrice abbia mai esternato al management dell'azienda questa sua mancanza di entusiasmo e soprattutto, pur avendo a un certo momento chiesto alla direzione, il 19 dicembre 2022, di poter lavorare da casa ottenendo un rifiuto, abbia per finire manifestato la sua intenzione di non presentarsi più in ufficio (testimonianza M_____ T_____ p. 2 seg., secondo cui la signora AO1 aveva manifestato la volontà di poter proseguire l'attività lavorativa da casa, quindi M_____, e questo violava un concetto di cross border: di questa violazione del concetto cross border io ho informato la signora AO1 in occasione di questo incontro del 19 dicembre 2022. La signora AO1 ne ha preso atto e nulla più), tant'è che al termine dell'incontro non le era stato preannunciato il licenziamento (testimonianza M_____ T_____ p. 3, secondo cui mi viene chiesto se, di conseguenza, le è stato preannunciato il licenziamento al suo rientro dal congedo maternità: rispondo di no, ne avremmo discusso al suo rientro). Si aggiunga che nemmeno è dato di sapere se il suo presunto sistematico rifiuto di recarsi in ufficio sia poi stato addotto il 12 gennaio 2023 quale motivo della rescissione contrattuale, il direttore della convenuta, l'unica persona che si era espressa sul tema, avendolo unicamente supposto senza però averne poi avuto un chiaro ricordo (testimonianza M_____ T_____ p. 3, secondo cui mi viene chiesto se il tema del lavoro da casa (vedi sopra) è emerso in occasione di questo colloquio: rispondo che suppongo che abbiamo toccato il tema. Mi viene chiesto dal Pretore in quali termini lo abbiamo toccato: rispondo che io ho detto che la natura dell'attività, in qualità di Portfolio Manager, non permette l'attività da casa in quanto residente all'estero (ossia a M_____). Mi viene chiesto quale è stata la reazione della signora AO1 a questa mia affermazione: rispondo premettendo che suppongo che ne abbiamo discusso e che la signora AO1 era abituata a lavorare da casa stante la sua precedente attività. Ciò premesso, a questa mia affermazione la signora AO1 non ricordo cosa abbia risposto, e a p. 6 secondo cui in quel colloquio credo che abbiamo parlato del lavoro da casa: non ne sono sicuro).

9.2.2.2. La convenuta nemmeno può essere seguita laddove ha preteso che il licenziamento dell'attrice fosse motivato dalle tre assenze dal lavoro non preventivate, ingiustificate e/o comunicate intempestivamente, risalenti al 9, 14 e 20 giugno (doc. 3, 4 e 5).

L'argomento è innanzitutto irricevibile, essendo stato addotto per la prima volta solo in questa sede (art. 317 cpv. 1 CPC).

La convenuta, in violazione del suo obbligo di motivazione (art. 311 cpv. 1 CPC), non si è inoltre confrontata criticamente con l'assunto pretorile secondo cui quelle assenze erano in realtà giustificate (quelle del 9 e 20 giugno 2022 da un controllo medico e quella del 14 giugno 2022 da una conferenza, cfr. doc. 3 e 5, ritenuto che l'attrice aveva poi chiesto di registrare l'intera assenza del 20 giugno 2022 quale vacanza, cfr. doc. 4), e secondo cui, quando anche non fossero allora avvenute con le tempistiche volute dalla società, non risultava che l'attrice non vi si fosse poi conformata (cfr. doc. 11). La convenuta, che per altro era consapevole che l'attrice, allora all'ottavo mese di gravidanza, avrebbe potuto

assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso (art. 35a cpv. 2 LL e art. 6.6 del Regolamento del personale della convenuta [doc. 7]), non ha oltretutto sostenuto e dimostrato di averla mai ripresa per quelle assenze, che per il 9 e 20 giugno 2022 erano dovute proprio a controlli medici (in parte oltretutto da considerare vacanza) e per il 14 giugno 2022 era dovuta a una conferenza attinente alla sua attività che non risultava esserle stata vietata, e nemmeno ha preteso e provato di aver subito danni particolari dalle stesse.

Si aggiunga che non risulta che queste assenze siano state addotte il 12 gennaio 2023 quale motivo del licenziamento.

9.2.2.3. La convenuta non ha infine dimostrato che il licenziamento dell'attrice fosse da ricondurre alla ristrutturazione aziendale.

In questa sede essa si è limitata a sostenere che a seguito di quella ristrutturazione, che ha comportato diversi cambiamenti strutturali e operazionali, indispensabili per garantire la propria operatività, con ripercussioni evidenti sull'organigramma aziendale, necessitava di persone adatte a ricoprire il ruolo di Portfolio Manager per cui si sono riunite le condizioni (per tutte le parti coinvolte) per avviare discussioni tese all'assunzione dell'attrice (appello p. 7). E in effetti l'istruttoria ha permesso di confermare che, a seguito di quella ristrutturazione, la convenuta aveva urgentemente bisogno di disporre di un Portfolio Manager (deposizione D_____ C_____ p. 9, il quale ha dichiarato che avevamo un disperato bisogno di queste figure che potevano svolgere il ruolo di Portfolio Manager; cfr. appello p. 7, dove pure è stato ammesso che le figure di Portfolio Manager erano allora necessarie; in tal senso pure appello p. 17).

In tali circostanze, non avendo la convenuta per altro preteso in questa sede che a seguito della ristrutturazione la posizione dell'attrice quale Portfolio Manager potesse essere divenuta a rischio, non si vede proprio come la ristrutturazione avesse successivamente imposto di licenziare l'attrice. Tutt'altro.

10. Per il Pretore, le particolari circostanze che imponevano di obbligare la convenuta ad attribuire un'indennità pari a quattro salari mensili erano le seguenti: il fatto di aver provveduto ad assumere l'attrice in maniera spedita per coprire una lacuna nell'azienda riguardo alle figure di Portfolio Manager, salvo poi eliminare quella più scomoda, la sua, una volta assunte altre figure; il fatto di aver taciuto l'attrice di assenteista, quando non era dimostrato che lo fosse; e il fatto di non aver nemmeno dato all'attrice la possibilità di dimostrare al nuovomanagement la sua disponibilità di lavorare in presenza e di dimostrare così il proprio valore. Contrariamente a quanto preteso dalla convenuta, il termine di disdetta di tre mesi non poteva invece costituire una circostanza eccezionale da considerare in questa disamina, giacché il contratto non era iniziato solo nel giugno 2022, ma era piuttosto il frutto di una relazione contrattuale dai contorni assai più ampi, iniziata già nel 2008, con l'assunzione dell'attrice da parte di L_____ Ltd, poi sostituita da C_____ SA, entrambe società sorelle della convenuta (testimonianze N_____ B_____ p. 1 seg. e R_____ C_____ p. 1 segg.).

10.1. La convenuta, nell'evenienza - qui avveratasi - in cui il carattere discriminatorio del licenziamento dell'attrice fosse stato confermato, ha ritenuto che nel caso particolare, tenuto anche conto dei parametri posti dalla giurisprudenza, l'indennità da riconoscere non avrebbe dovuto superare un salario mensile.

Essa ha evidenziato che l'attrice, oltre ad essere incorsa in alcune contraddizioni specialmente sul suo coinvolgimento nelle dinamiche aziendali, aveva abbandonato o comunque non aveva provato diverse altre circostanze asseritamente discriminatorie da lei evocate in causa, segnatamente il fatto di aver fatto valere il suo diritto al tempo di allattamento pagato, il fatto di aver richiesto di ridurre al 60% la sua attività lavorativa, il fatto di aver sostenuto che presso la controparte le donne erano escluse dalle posizioni apicali e il fatto che il direttore avesse elogiato una lavoratrice per aver optato per un parto cesareo anziché quello naturale. Ha ribadito che l'attrice si era resa responsabile di assenze ingiustificate e/o comunicate intempestivamente. Ha rilevato che l'assunzione da parte sua di altro personale non era avvenuta allo scopo di sostituire l'attrice ma solo per supplire alla sua temporanea assenza. E soprattutto ha censurato l'assunto pretorile secondo cui il contratto sarebbe stato il frutto di una relazione contrattuale iniziata già nel 2008, con l'assunzione dell'attrice da parte di L_____ Ltd, poi sostituita da C_____ SA, entrambe società sorelle della convenuta, evidenziando nel contempo che si doveva altresì tenere conto del fatto che la durata del congedo di maternità e il termine di disdetta previsti dal contratto erano già più lunghi di quelli stabiliti dalla legge.

10.2.L'assunto della convenuta risulta almeno in parte fondato.

Le presunte contraddizioni in cui l'attrice sarebbe incorsa e il fatto che essa abbia abbandonato rispettivamente non abbia provato altre circostanze asseritamente discriminatorie da lei fatte valere in causa non sono invero tali da influire sull'ammontare dell'indennità per licenziamento discriminatorio.

Lo stesso dicasi per quanto riguarda il fatto, pretestuoso, che essa possa essersi resa responsabile di eventuali assenze ingiustificate e/o comunicate intempestivamente, tematica per altro già trattata in precedenza (cfr. supraconsid. 9.2.2.2), e per il fatto che l'assunzione di altro personale possa eventualmente essere avvenuta solo per supplire alla sua assenza.

La convenuta ha invece ragione laddove ha rimproverato al giudice di prime cure di aver ritenuto che la relazione contrattuale tra le parti fosse iniziata già nel 2008 anziché solo nel giugno 2022. L'istruttoria ha in effetti permesso di accertare che L_____ Ltd prima e C_____ SA poi, società presso le quali l'attrice era impiegata dal 2008 e fino al giugno 2022, erano entità distinte dalla convenuta, anche laddove per ipotesi avessero fatto parte del medesimo Gruppo, non si identificavano con essa (testimonianza R_____ C_____ p. 2, il quale ha dichiarato ■mi viene chiesto quale è la relazione tra le società AP1 e C_____ SA: rispondo che sono due società differenti in quanto C_____ SA non è parte del Gruppo AP1 e sono due azionisti differenti e anche il management è differente. C_____ era un rapporto di collaborazione in quanto sia io che la signora AO1 facevamo parte del comitato di investimenti di AP1 come persone esterne■; testimonianza M_____ T_____ p. 4, il quale ha dichiarato che ■mi viene chiesto quale relazione hanno AP1 e C_____ SA: rispondo che non esiste alcuna relazione e sono due aziende distinte, dal punto di vista dell'azionariato e della direzione. Sono due società indipendenti■; deposizione D_____ C_____ p. 9, il quale ha dichiarato che ■mi viene chiesto se vi sono relazioni tra AP1 e C_____ SA: rispondo che per quanto mi ricordo la relazione tra le due era di fatto imperniata sull'acquisto da parte di AP1 di fondi D_____ B_____ gestiti in C_____ SA. Di altri generi di relazioni non so, non essendo nel consiglio d'amministrazione né dell'una né dell'altra (prima del 2022 per quanto riguarda AP1), né l'azionista (di C_____ SA rispettivamente di AP1). Da quando sono entrato in società questa è l'unica relazione che io conosco. La signora AO1 come gestore del fondo D_____

B_____ partecipava ai comitati di API come membro esterno. Portava l'esperienza legata alla gestione del prodotto all'interno del comitato di API, che era sottoscrittore di questi prodotti. Mi pare che questo era l'unico legame tra le due società; in senso contrario: testimonianza N_____ B_____ p. 1 e 3, non suffragata però da altre risultanze istruttorie, secondo cui L_____ Ltd è la società sorella di API appartenenti allo stesso gruppo chiamato P_____ I_____ AO1 aveva un rapporto lavorativo con API in quanto sorella di L_____ Ltd dal 2008. Quindi i rapporti con API risalgono al 2008, ritenuto che il fatto che nel giugno 2022 l'attrice avesse potuto riportare le vacanze arretrate maturate presso C_____ SA era dovuto a una soluzione commerciale concordata tra tutte le parti coinvolte.

10.3. Tenuto conto di tutte le circostanze del caso, e in particolare del fatto che l'indennità a favore di chi è stato oggetto di un licenziamento discriminatorio non può eccedere l'equivalente di sei mesi di salario (art. 5 cpv. 4 LPar) e secondo la dottrina citata dalla stessa attrice va fissata di regola tra due e quattro mensilità (Sutter, Gleichstellungsgesetz, n. 46 ad art. 5 LPar), del fatto che all'attrice non si è resa responsabile di particolari violazioni contrattuali, del fatto che essa è tuttavia stata alle dipendenze della convenuta solo per un periodo di tempo contenuto e meglio per meno di un anno (dal 1° giugno 2022 al 30 aprile 2023) e di fatto, anche volendo conteggiare le vacanze e le assenze per malattia e maternità, ha lavorato per lei per meno di sei mesi (avendo beneficiato di un congedo non pagato dal 17 novembre 2022 all'8 gennaio 2023 ed essendo poi stata esonerata dall'obbligo di fornire la sua attività lavorativa nel periodo di disdetta; sulla rilevanza della durata del rapporto contrattuale sull'entità dell'indennità: Streiff / von Kaenel / Rudolph, op. cit., p. 1047; Wyler / Heinzer, Droit du travail, 4^a ed., p. 831; TF 4A_194/2011 del 5 luglio 2011 consid. 7.3) - mentre il fatto che la durata del congedo di maternità e il termine di disdetta previsti dal contratto siano più lunghi di quelli stabiliti dal CO è irrilevante - appare in concreto giustificato ridurre da quattro a due salari mensili l'indennità da attribuire all'attrice.

11. Ne discende che l'appello dev'essere parzialmente accolto nel senso che all'attrice può essere riconosciuto solo l'importo di CHF 14'666.- oltre interessi al 5% dal 30 aprile 2023.

Le spese giudiziarie di entrambe le sedi - quelle di primo grado calcolate sul valore litigioso di CHF 36'665.- e quelle di seconda istanza calcolate sul valore litigioso di CHF 29'332.- - seguono la soccombenza (art. 106 cpv. 2 CPC), ritenuto che, trattandosi di una controversia secondo la LPar, alle parti non possono però essere addossate spese processuali (art. 114 lett. a CPC).

Per questi motivi,

decide:

I. L'appello 12 febbraio 2025 di API è parzialmente accolto.

Di conseguenza la decisione 31 dicembre 2024 della Pretura del Distretto di Lugano, sezione 1, è così riformata:

1. La petizione è parzialmente accolta e di conseguenza la convenuta è condannata a versare all'attrice l'importo di CHF 14'666.- oltre interessi al 5% dal 30 aprile 2023.
2. Non si prelevano spese processuali. L'attrice rifonderà alla convenuta CHF 1'500.- per ripetibili.

II. Non si prelevano spese processuali, compensate le ripetibili.

-avv.PA1, S_____ I_____, N_____, C_____ E_____ / CP_____, L_____;

-avv.PA2, S_____ I_____, Via S_____ D_____ / C_____, Me_____.

Per la seconda Camera civile del Tribunale d'■appello

Il presidente

Il cancelliere

Rimedi giuridici

Nelle cause di carattere pecuniario in materia di diritto del lavoro con un valore litigioso di almeno CHF 15'000.- è dato ricorso in materia civile al Tribunale federale, 1000 Losanna 14, entro 30 giorni dalla notificazione del testo integrale della decisione (art. 74 cpv. 1 lett. a e 100 cpv. 1 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.