

R.G. n. 49/2024

Sentenza n. 672/2025

Pronunzia il 27/05/2025

Pubblicazione il 19/06/2025

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del giudice dott. Luigi Bettini, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **49/2024** promossa da:

X (C.F. ***), con il patrocinio dell'avv. PARIN CARLO elettivamente domiciliata presso il difensore avv. PARIN CARLO

RICORRENTE

contro

 con il patrocinio dell'avv. DE PALMA ALESSANDRO, dell'avv. DE FALCO CESARE, dell'avv. SARTOR MARINA e dell'avv. DONATI MARCO, elettivamente domiciliata presso il difensore avv. DE PALMA ALESSANDRO

RESISTENTE

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da ricorso introduttivo e memoria difensiva di costituzione.

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato l'8.1.2024 X adiva il Tribunale di Bologna, quale giudice del lavoro, chiedendo che: 1) fosse accertata la illegittimità e/o annullabilità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento intimatole il 31.5.2023, con effetto dalla stessa data, dalla datrice di lavoro [REDACTED] perché privo di giustificato motivo oggettivo e in violazione dei criteri di scelta e dell'obbligo di *repechage*; 2) fosse condannata la società resistente alla sua reintegrazione nel medesimo posto di lavoro e al pagamento a suo favore dell'indennità pari alle mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento e fino all'effettiva reintegrazione, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali; 3) fosse condannata la società resistente al pagamento a suo favore della somma di €. 8.446,95, a titolo di differenze retributive.

Affermava che il licenziamento era ingiustificato poiché: 1) era insussistente il giustificato motivo addotto, visto che non vi era stata nessuna riorganizzazione che giustificasse il recesso, tanto che dopo il licenziamento la società aveva assunto altri lavoratori; 2) con il licenziamento era stato violato l'obbligo di *repechage* non le era stata offerta alcuna posizione lavorativa con mansioni equivalenti alle sue, quale quadro, in particolare di responsabile delle agenzie di San Donà di Piave e di Mogliano Veneto, alle quali era stata addetta una lavoratrice assunta subito dopo il suo licenziamento, pur essendo noto alla società che il precedente responsabile avrebbe dato le dimissioni; 3) in ogni caso le sue mansioni erano equivalenti a quelle di altri *store manager* dipendenti della società ed erano stati violati i criteri di scelta; 4) l'indennità non più corrisposta era prevista dal contratto di lavoro, individuale e collettivo, e le era dovuta, pena la violazione del principio di irriducibilità della retribuzione.

Si costituiva in giudizio [REDACTED] chiedendo il rigetto delle domande perché infondate in fatto e in diritto.

Affermava che: 1) la ricorrente era l'unica a svolgere le mansioni di *store manager network* che erano state soppresse, cosicché era sussistente la riorganizzazione prospettata; 2) la responsabilità delle agenzie di San Donà di Piave e di Mogliano Veneto ed era stata affidata, per la prima, a una responsabile della società e per la seconda a [REDACTED] persona assunta successivamente al licenziamento della ricorrente, avente specifiche competenze nel settore commerciale; viceversa le erano state offerte altre posizioni lavorative - in diverse

agenzie – che la ricorrente aveva rifiutato; 3) poiché nessun altro svolgeva le sue stesse mansioni, non era stato violato alcun criterio di scelta; 4) poiché infine dal mese di febbraio 2023 non aveva più svolto mansioni di store manager network, non le era dovuta l'indennità.

La causa era istruita documentalmente e a mezzo delle prove ammesse con l'ordinanza del ed è stata decisa all'udienza del 27.5.2025 mediante lettura del dispositivo, con motivazione riservata.

Le domande della ricorrente sono fondate e, come tali, devono essere accolte.

Ex art. 3 L. n. 604/66 il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è determinato *"da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"*; ex art. 5 della stessa legge spetta al datore di lavoro l'onere della prova della sussistenza del giustificato motivo di licenziamento.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, che questo giudice condivide, il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva - nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa - è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che sia possibile sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, poiché tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost., dovendo essere verificata la reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore.

Non è quindi sindacabile nei suoi profili di congruità e opportunità la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, purché risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato, non essendo neanche necessario che vengano sopprese tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite e attribuite (Cass. civ., sez. lav., n. 15157/11).

Poiché tale licenziamento non può essere determinato da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, quest'ultimo ha il diritto che il datore di lavoro dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale ad iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo e che dimostri l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale (Cass. civ., sez. lav., n. 19616/11).

In particolare, circa l'irrelevanza delle ragioni che danno luogo alla riorganizzazione integrante il giustificato motivo oggettivo, la Corte di legittimità ha affermato che: *"In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'effettività delle ragioni che giustificano l'operazione di riassetto"* (Cass. civ., sez. lav., n. 6710/13); e ancora: *"Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento, determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa. Tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'articolo 41 delle Costituzione... Al momento del licenziamento, di fronte alla richiesta di più approfondite motivazioni, il datore aveva risposto che la scelta era anche connessa alla necessità di ridurre i costi di gestione. A detta della Corte, il giudice non poteva ritenere illegittimo il licenziamento perché il datore non aveva dimostrato l'andamento negativo dell'azienda, perché in questo modo subordinava l'esercizio delle prerogative imprenditoriali al riscontro di un requisito ulteriore e andava oltre i limiti che egli stesso si era dato. Quindi, l'effettività della riorganizzazione aziendale era sufficiente a concretizzare il giustificato motivo oggettivo"* (Cass. civ., sez. lav., n. 6333/13); e ancora *"Il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva deve essere valutato dal datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, poiché tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 cost. Al giudice spetta invece il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore, attraverso un apprezzamento delle prove che è incensurabile in sede di legittimità se effettuato con motivazione coerente e completa come nel caso in esame"* (Cass. civ., sez. lav., n. 579/13).

Inoltre, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di *repechage* del dipendente licenziato, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili. Poiché è prova negativa, il datore di lavoro ha sostanzialmente l'onere di fornire la prova di fatti e circostanze esistenti, di tipo indiziario o presuntivo, relativi all'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale, come il fatto che, nella fase concomitante e successiva al recesso, per un congruo periodo di tempo, non sono avvenute nuove assunzioni o, se sono avvenute, sono state compiute per mansioni richiedenti una professionalità non posseduta dal lavoratore.

Ciò riguarda anche mansioni inferiori, in considerazione dell'interesse del lavoratore al mantenimento del posto di lavoro rispetto alla salvaguardia di una professionalità che sarebbe comunque compromessa dall'estinzione del rapporto. Prima di intimare il



licenziamento, il datore di lavoro è tenuto a ricercare possibili situazioni alternative e, ove le stesse comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al prestatore il demansionamento, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, potendo recedere dal rapporto solo ove la soluzione alternativa non venga accettata dal lavoratore (fra le altre Cass. civ., sez. lav., n. n. 29099/19).

L'obbligo di *repechage* incontra peraltro un limite nel fatto che il licenziando non abbia la capacità professionale richiesta per occupare il diverso posto di lavoro, anche se ciò deve risultare da circostanze oggettivamente riscontrabili, indicate dal datore di lavoro. Se quindi l'eterogeneità delle capacità e delle esperienze professionali rispetto alla diversa posizione lavorativa libera può far venire meno il fondamento stesso dell'obbligo di *repechage*, ciò non significa che si possa affidare al datore di lavoro la potestà di far operare la riallocazione su un posto vacante secondo una sua valutazione meramente discrezionale, riservata e insindacabile (Cass. civ., sez. lav., n. 23340/18). Accertato che il datore di lavoro ha proceduto a una serie di assunzioni contestualmente o in periodo prossimo al licenziamento, la verifica in ordine alla incapacità professionale del licenziato di svolgere le mansioni, anche inferiori, alle quali sono stati destinati i neoassunti deve essere effettuata non in astratto ma in concreto, sulla base di circostanze oggettivamente riscontrabili allegate dal datore e avuto riguardo alla specifica condizione e all'intera storia professionale di un ben individuato lavoratore (Cass. civ., n. 12123/23). Il novellato art. 2103, comma 2, c.c. stabilisce che *"In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale"*: la norma consente l'assegnazione a mansioni inferiori, anche a prescindere dal consenso del lavoratore, nel caso di modifiche organizzative tra le quali non può certo escludersi la soppressione del posto che incide sulla posizione di un determinato lavoratore tanto da candidarlo al licenziamento (da ultimo Cass. civ., sez. lav., n. 31561/23).

Infine, quando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, la scelta del dipendente (o dei dipendenti) da licenziare per il datore di lavoro non è totalmente libera: essa, infatti, risulta limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole di correttezza e buona fede cui deve essere informato, ex artt. 1175 e 1375 c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse. In tal caso può dunque farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri di cui all'art. 5 L. n. 223/91 dettati per i licenziamenti collettivi nel caso in cui l'accordo sindacale ivi previsto non abbia indicato criteri di scelta diversi. Tali criteri sono quelli dei carichi di famiglia e dell'anzianità, non assumendo invece rilievo le esigenze tecnico - produttive e organizzative data la indicata situazione

di totale fungibilità tra i dipendenti. Il ricorso a tali criteri si giustifica non tanto sul piano dell'analogia quanto piuttosto perché essi risultano particolarmente idonei a consentire al datore di lavoro di esercitare il suo unilaterale potere selettivo combinando coerentemente gli interessi dei lavoratori e con quello dell'impresa datrice di lavoro (da ultimo Cass. civ., sez. lav., n. 16856/20).

Ciò premesso, nel caso in esame dall'istruttoria è emerso quanto segue.

Il teste [REDACTED] già dipendente di [REDACTED] fino al 31.12.2022, [REDACTED] responsabile delle agenzie [REDACTED] in [REDACTED] an [REDACTED] onà [REDACTED] i [REDACTED] iave e Mogliano Veneto, ha dichiarato: *"è vera la circostanza, ricordo che lo dissi verbalmente già alla convention di novembre 2022 ... è vera la circostanza ... è vera la circostanza, io sono diventato responsabile di quell'agenzia circa un anno prima di andare in pensione; ricordo che a quell'epoca non vi era più un direttore tecnico presso l'agenzia, perché quella funzione era stata soppressa; vi era un direttore tecnico in sede centrale che svolgeva quell'attività per tutte le agenzie; presso le singole agenzie vi erano solo i rispettivi responsabili. Al momento del pensionamento il mio inquadramento era quello di quadro. Preciso che l'attività di agenzia era svolta dal responsabile anche quando vi era un direttore tecnico; quest'ultimo aveva la responsabilità giuridica dell'attività dell'agenzia che ora è stata accorpata nella figura del direttore tecnico presso la sede centrale; l'attività svolta da parte del responsabile dell'agenzia è rimasta la stessa ... non è vera la circostanza, nel senso che l'unica differenza fra le mansioni dei capi area e quelle svolte dalla ricorrente consiste nel fatto che i capi area controllavano l'attività delle agenzie di proprietà della società, o che comunque erano legate alla società da un contratto di franchising, mentre la ricorrente controllava l'attività delle agenzie non di proprietà della società ... è vera la circostanza, nel 1999 sono stato assunto come responsabile dell'agenzia di San Donà di Piave e direttore tecnico".* Il teste [REDACTED], dipendente della società resistente, dal 2016 fino al 31 luglio 2024, quale direttore generale della società, all'inizio quale coordinatore network e dopo circa un anno e mezzo general manager non solo della società resistente ma dell'intero gruppo, ha dichiarato: *"non lo so, nel senso che la ricorrente era dipendente di [REDACTED] e quando il gruppo [REDACTED] ha acquistato la società sapevo che lavorava nell'ambito delle agenzie associate in partecipazione e delle affiliate, con un ruolo commerciale ... posso dire che non esiste più una posizione di area manager relativa alle sole agenzie associate in partecipazione; oggi quell'attività è svolta da figure che erano già dipendenti della società [REDACTED] momento dell'acquisizione e che si occupano anche del controllo dell'attività delle agenzie affiliate; altre figure invece si occupano del controllo dell'attività delle agenzie di proprietà di [REDACTED] l'attività di chi ricopre le funzioni di area manager per le agenzie di proprietà è diversa da quella di chi la ricopre per le agenzie associate e affiliate, in conseguenza del diverso rapporto che la società ha con le singole agenzie, svolgendo controlli molto più penetranti sulle prime di quanto non faccia sulle seconde proprio perché solo le prime sono di proprietà di [REDACTED] ... la pag. 1 riguarda la struttura [REDACTED] o (sulla destra il prodotto è a [REDACTED]"*

marchi [REDACTED] a pag. 2 invece la struttura è solo quella di prodotto. Non so dire qua e sia [REDACTED] di quella organizzazione, posso dire che è antecedente l'acquisizione. Attualmente [REDACTED] ha la responsabilità del conto economico delle agenzie associate in [REDACTED] azione. L'area network è passata sotto la responsabilità di [REDACTED] che ha il controllo dell'attività della relazione commerciale e delle agenzie affiliate e associate, attraverso una rete di responsabili di area suddivisi per territorio ... confermo che il gruppo [REDACTED] aveva circa 1500 agenzie e [REDACTED] circa 25 ... le strutture organizzative erano diverse perché [REDACTED] aveva un'unica struttura nazionale, mentre quella di [REDACTED] era divisa territorialmente, nell'unificarle in seguito all'acquisizione la struttura di [REDACTED] è stata riassorbita da quella di [REDACTED] e così anche l'organizzazione; dunque oggi le agenzie che prima dell'acquisizione erano di [REDACTED] sono gestite dagli stessi responsabili di area che gestivano e gestiscono le agenzie e i [REDACTED] preciso che si tratta di agenzie affiliate e quindi ora fanno parte della rete dei responsabili che gestiscono le agenzie affiliate e associate ... sono vere le circostanze, preciso che la "centrale biglietteria" è un servizio di prenotazione ed emissione di biglietti aerei che svolge attività per quelle agenzie che sono prive di autorizzazione IATA necessaria per acquistare ed emettere biglietti aerei ... non ricordo la data esatta in cui la ricorrente è stata licenziata; posso dire che nell'ultimo anno e mezzo non vi sono state sostituzioni nel ruolo di capo area e area manager affiliata, ad eccezione di una figura di capo area (e quindi per un'agenzia di proprietà) che è diventato responsabile di tutti i capi area delle agenzie di proprietà, e che quindi è stato sostituito dal responsabile di una agenzia che è diventato capo area, si tratta di [REDACTED], l'area è quella del nord ovest, l'agenzia è quella di Sesto San Giovanni, c'è avvenuto all'inizio di quest'anno, il responsabile dell'agenzia non è stato sostituito; i capi area si occupano delle agenzie in proprietà, gli area manager affiliata si occupano delle agenzie affiliate e associate; preciso che le aree di competenza territoriale delle diverse figure non coincidono, perché le agenzie in proprietà sono circa 80 mentre quelle affiliate e associate sono molte di più, circa 1500; per tale ragione le aree di cui si occupano i capi area sono molto più grandi di quelle di cui si occupano gli area manager affiliata ... posso dire che è stata assunta, in sostituzione di una figura già esistente, la signora [REDACTED] che svolge attività di ufficio, relativa alla anagrafica delle agenzie, alla analisi territoriale delle condizioni di mercato anche in relazione alle agenzie esistenti. Non ricordo quando esattamente è stata assunta". La test [REDACTED], dipendente della società resistente dal settembre del 1998 quale banconista, agente di viaggi, presso l'agenzia di San Donà di Piave, dichiara: "Posso dire che in agenzia sapevamo che il sig. [REDACTED] sarebbe andato in pensione, già qualche mese prima della data di [REDACTED] ... all'inizio del 2023 ho avuto un colloquio con la responsabile del personale e la capo area nel quale mi è stato chiesto se ero disponibile a fare la responsabile dell'agenzia di San Donà di Piave dopo il pensionamento del sig. [REDACTED] ho risposto che non l'avrei fatto". La teste [REDACTED] dipendente di [REDACTED] dall'1.9.2005, poi divenuta società resistente con [REDACTED] nel giugno 2022; da gennaio di quest'anno dipendente di [REDACTED] che è società controllante l'odierna società resistente, ha dichiarato: è vera la circostanza, ricopriva quel ruolo al momento in cui [REDACTED] fu acquisita da [REDACTED] è vera la

circostanza, preciso che la posizione di area manager network ricoperta dalla
 ricorrente consisteva nel controllo e nel supporto dell'attività commerciale delle
 agenzie associate in partecipazione e in "soft" franchising ... posso dire che il
 documento rappresenta l'evoluzione dell'organizzazione della società non so
 dire in quali date, anche perché il processo ha richiesto tempo; in particolare
 [redacted] on ha più svolto l'attività di acquisto (commerciale)
 c'è stata presa in capo dalla direzione lesiure; ha invece continuato a svolgere
 l'attività di direzione operativa della rete degli associati in partecipazione ...
 sono vere le circostanze, nel senso che il controllo del coordinamento delle
 attività delle agenzie affiliate di [redacted] erano svolte da persone legate da
 contratti di collaborazione autonoma con la società, e questo già prima
 'zione di [redacted] Mi risulta che anche le agenzie affiliate a
 [redacted] in seguito a acquisizione, siano confluite in questa rete
 commerciale. So che c'è stato un passaggio di consegne ma non so essere più
 precisa sul punto ... sono vere le circostanze ... è vera la circostanza, la
 differenza di attività deriva dal fatto che è diverso il rapporto delle singole
 agenzie con la società perché un conto è avere un rapporto con un affiliato o
 un associato in partecipazione, che è un imprenditore indipendente rispetto al
 quale la società svolge un'attività di controllo e di supporto e un conto è avere
 un rapporto con un'agenzia di proprietà in cui chi vi lavora direttamente
 dipendente di [redacted] il capo area entra nel merito del conto economico
 dell'agenzia e può direttamente gestirlo. Preciso che la ricorrente è
 diventata area manager del gruppo affiliati nel 2021 e prima aveva ricoperto
 capo area delle agenzie di proprietà della resistente. L'acquisizione di
 [redacted] a parte di [redacted] del mese di giugno 2022. Le agenzie che facevano
 capo a [redacted] prima dell'acquisizione erano principalmente di proprietà
 della società; credo che fossero circa 60; quelle affiliate o associate erano di
 meno; non saprei dire il numero preciso; mi risulta che la ricorrente fosse una
 dei capi area e che quindi si occupasse delle agenzie di proprietà, mi risulta che
 l'area fosse quella del nord-est. Mi risulta che sia stata capo area fino al 2021,
 e che da quell'anno sia poi diventata area manager network. Mi risulta che al
 momento dell'acquisizione di [redacted] a parte di [redacted] agenzie che erano
 di proprietà della prima società siano divenute di proprietà della seconda, e
 quelle che erano legate da un contratto di associazione o affiliazione siano
 rimaste tali legate dal medesimo tipo di contratto. Preciso che attualmente le
 agenzie di proprietà di [redacted] sono divise fra [redacted] e [redacted] e che solo alla fine dell'anno
 [redacted] e che solo alla fine dell'anno [redacted] nel ramo di
 aziende diverranno di proprietà di [redacted] la rete relativa a tali
 agenzie opera però già di fatto in modo unitario tra le due società ... è vero ...
 è vero, nell'autunno del 2021 il [redacted] diventa responsabile dell'agenzia
 di Mogliano Veneto ... è vero ... è vero ... non conosco i fatturati esatti delle due
 agenzie in quei due anni, posso dire che l'ordine di grandezza del fatturato di
 quelle agenzie è quello che mi viene indicato; mi risulta che il fatturato delle
 due agenzie sia molto simile. Conosco questi dati perché seguo il personale delle
 agenzie di proprietà. Sia Imola che San Donà di Piave sono due agenzie di
 proprietà ... mi risulta che [redacted] sia stata assunta solo come
 responsabile dell'agenzia di San Donà di Piave, non di Mogliano Veneto; è
 stata inquadrata nel secondo livello ... non mi risulta ci fossero posti scoperti in



quei ruoli; non mi risulta nemmeno che se ne siano scoperti successivamente ... è vera la circostanza".

Ferma la soppressione della figura di capo area *network* ricoperta dalla ricorrente, alla luce delle circostanze emerse non appare anzitutto compiuta l'applicazione dei criteri di scelta che hanno condotto alla individuazione di lei come dipendente da licenziare.

A tal proposito, la ricorrente lamenta il fatto che vi era una sostanziale sovrapposizione di funzioni con altre posizioni, e cioè gli altri capi area, fungibili rispetto alle sue, cosicché vi era stata violazione dei criteri di scelta che hanno condotto al suo licenziamento, godendo ella di una anzianità maggiore rispetto agli altri capi area.

La difesa coglie nel segno, poiché la sostanziale fungibilità tra il ruolo di capo area *network*, ricoperto dalla ricorrente, e quello di capo area, per le agenzie in proprietà, è stata confermata dai testimoni. In particolare il teste [REDACTED] ha affermato che l'unica differenza fra le mansioni dei capi area e quelle svolte dalla ricorrente consisteva nel fatto che i capi area controllavano l'attività delle agenzie di proprietà della società, o che comunque erano legate alla società da un contratto di franchising, mentre la ricorrente controllava l'attività delle agenzie non di proprietà della società. Il teste [REDACTED] ha dichiarato di non sapere. La teste [REDACTED] ha riferito che la differenza di attività derivava dal fatto che era diverso il rapporto delle singole agenzie con la società perché *"un conto è avere un rapporto con un affiliato o un associato in partecipazione, che è un imprenditore indipendente rispetto al quale la società svolge un'attività di controllo e di supporto e un conto è avere un rapporto con un'agenzia di proprietà in cui chi vi lavora direttamente dipende di [REDACTED]"* ha aggiunto che il capo area entra nel merito del conto economico dell'agenzia perché può direttamente gestirlo e che la ricorrente è diventata area manager del gruppo affiliati nel 2021 e prima aveva ricoperto il ruolo di capo area delle agenzie di proprietà della società resistente.

Dalle testimonianze è emersa quindi un'attività sostanzialmente analoga circa il controllo sull'attività delle agenzie, solo di differente intensità in relazione al regime giuridico che le legava alla società resistente. Del resto se si confrontano la *job description* del capo area *network* con quella del capo area, risulta che entrambi i ruoli fungono da referenti territoriali per obiettivi e strategie aziendale, formulano, gestiscono e controllano un *budget*, identificando scostamenti e implementando soluzioni correttive, assicurano la corretta applicazione delle politiche commerciali e il raggiungimento degli obiettivi economici e sono coinvolti in attività commerciali per espandere il parco clienti e aumentare la conoscenza del marchio (documenti nn. 5 e 6 di parte ricorrente).



Né è contestato che la ricorrente aveva svolto per quasi vent'anni, fino a poco prima del licenziamento, il ruolo di capo area del nord-est, il che impedisce di considerarla priva delle necessarie competenze.

Dunque deve ritenersi che vi fossero altre posizioni fungibili rispetto a quella ricoperta dalla ricorrente, senza che la società abbia operato alcuna comparazione fra di esse.

Risulta inoltre violato l'obbligo di *repechage*.

Lamenta la ricorrente che - al momento del licenziamento - le era stata offerta la possibilità di reimpiego nella posizione di Responsabile delle agenzie di San Donà di Piave (VE) e di Mogliano Veneto (TV), ricoperta da [REDACTED] resasi disponibile prima del suo licenziamento in ragione delle dimissioni rassegnate da costui.

Si trattava di una posizione che la ricorrente era competente a svolgere, e ciò non solo per essere stata per quasi vent'anni e di avere quindi già coordinato la gestione anche di quelle agenzie e ma anche per avere svolto proprio il ruolo di direttore tecnico dell'agenzia di Mogliano Veneto dal 2016, come attestato dal provvedimento di nomina (documento n. 37 di parte ricorrente).

Del resto, i testimoni hanno confermato che la società era a conoscenza del fatto che [REDACTED] sarebbe dimesso rendendo vacante la sua posizione, tanto che già sei mesi prima del licenziamento della ricorrente la società stava cercando una figura che lo sostituisse, come ha affermato lui stesso, confermando che già nel mese di novembre del 2022 aveva avvisato la società che nel mese di maggio del 2023 si sarebbe dimesso, dimissioni poi effettivamente rese il 23.5.2023 (documento B) di parte resistente). Anche la teste [REDACTED] ha confermato che anche in agenzia il fatto era noto con alcuni mesi di anticipo e che all'inizio del 2023 ebbe un colloquio con la responsabile del personale e la capo area nel quale le era stato chiesto se era disponibile a fare la responsabile dell'agenzia di San Donà di Piave dopo il pensionamento di [REDACTED] omanda cui rispose negativamente. Dalla testimonianza [REDACTED] poi emerso che la posizione lasciata libera da [REDACTED] fu coperta dall'assunzione di [REDACTED] ale responsabile dell'agenzia di San Donà di Piave, non di Mogliano Veneto, inquadrata nel secondo livello.

Dall'istruttoria è infine emerso che la posizione di [REDACTED] era equivalente come inquadramento a quella della ricorrente, trattandosi di un quadro (documento A) di parte resistente. E ciò, quindi, anche a prescindere dal fatto che - quanto all'obbligo di *repechage* - l'onere della prova del datore è esteso anche alle mansioni inferiori, cosicché è tenuto a provare che al momento del licenziamento non esista nessuna



altra posizione lavorativa in cui possa utilmente ricollocarsi il licenziando, tenuto conto della organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento (Cass. civ., sez. lav., n. 18904/24).

Né possono essere condivise le difese della società resistente relative al fatto che le dimissioni di [REDACTED] sarebbero divenute efficaci circa sei mesi dopo il licenziamento intimato alla ricorrente. Da un lato dalle testimonianze è emerso che per la società la sua posizione lavorativa era ritenuta vacante fin dall'inizio del 2023, poiché era a conoscenza del fatto che [REDACTED] era prossimo a dare le dimissioni e poiché stava già cercando un sostituto, tanto che il posto fu offerto a [REDACTED]. Dall'altro, lo scarto temporale di sei mesi - peraltro effetto del fatto che il licenziamento della ricorrente è stato immediato - avendo la società preferito pagarle l'indennità sostitutiva del preavviso, non è tale da impedire la valutazione complessiva della vicenda come sostanzialmente contestuale, in ragione delle circostanze dette. E infatti "*Il giudice del merito deve considerare adempiuto l'obbligo di repêchage solo se il datore ha tenuto in considerazione anche l'assenza di posizioni lavorative di prossima liberazione nel contesto aziendale e di possibile assegnazione per il lavoratore "licenziando"*" (Cass. civ., sez. lav., n. 12132/23).

Per tali ragioni devono essere condivise le difese della ricorrente, per le quali l'obbligo di *repechage* non è stato valutato legittimamente, secondo i canoni di buona fede e correttezza che devono presiedere anche il suo adempimento.

Dunque, sotto questo profilo il licenziamento è ingiustificato e deve essere annullato.

Quanto poi alla tutela applicabile, fatto costitutivo del giustificato motivo oggettivo è rappresentato sia dalle ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa sia dall'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore poiché, con riferimento al licenziamento intimato per "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" ex art. 3 L. n. 604/66 il fatto che è all'origine del licenziamento per giustificato motivo oggettivo include tali ragioni e, dunque, il nesso causale tra le scelte organizzative del datore di lavoro e il recesso dal contratto, che si configura come *extrema ratio*, per l'impossibilità di collocare altrove il lavoratore.

Il testo dell'art. 18, comma 7, L. n. 300/70, quale risultante all'esito degli interventi della Corte costituzionale, comporta quindi che, in ipotesi di insussistenza del fatto alla base del giustificato motivo oggettivo, deve essere applicata la tutela di cui al comma 4 della stessa norma, quale risultante dalla novella della L. n. 92/12, implicante la



reintegra del lavoratore e il pagamento di un'indennità risarcitoria nei limiti definiti dal comma medesimo (Cass. civ., sez. lav., n. 35496/22).

Dunque, nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui si accerti l'inesistenza del fatto, inclusa l'impossibilità di ricollocare il lavoratore altrove, si applica la sanzione reintegratoria senza che sia rilevante valutare se vi sia chiaramente la mancanza dei presupposti di legittimità del licenziamento (Cass. civ., sez. lav., n. 9937/24).

In conseguenza di ciò, nel caso in esame ex art. 18, comma 4, L. n. 300/70 deve essere annullato il licenziamento del 31.5.2023 intimato a X e deve essere ordinata a [REDACTED] la reintegrazione di X nel posto di lavoro e [REDACTED] deve altresì essere condannata al pagamento a favore di X, a titolo di risarcimento del danno, di un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dal 31.5.2023 e fino all'effettiva reintegrazione, e comunque non inferiore a cinque mensilità e non superiore a dodici mensilità di essa, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali sulle somme mese per mese maturate e oltre al pagamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali.

Quanto poi domanda avente ad oggetto le differenze retributive, il 16.2.23 la società resistente ha comunicato alla ricorrente che, a decorrere dal mese successivo, l'indennità di funzione di €. 700,00 mensili, percepita quale capo area, sarebbe stata ridotta a €. 100,00 mensili (documento n. 15 di parte ricorrente), né è contestato che ciò sia avvenuto.

La società ha giustificato la riduzione con il fatto che la ricorrente era stata trasferita a Milano, con cessazione della funzione di Quadro e destinata al ruolo impiegatizio di Specialista Viaggi su misura, contestualmente a un trasferimento impugnato dalla ricorrente.

E tuttavia non è contestato che ella non sia mai stata adibita quel ruolo di specialista, né che abbia mai perso il suo inquadramento come Quadro A (documenti nn. 19 e 23 di parte ricorrente): la decisione della società di non occuparla non può incidere sul suo diritto alla retribuzione, come pattuita.

Circa il *quantum*, nessuna contestazione è stata compiuta dalla società circa il calcolo del suo ammontare, dunque deve essere condannata al pagamento a favore di X della somma di €. 8.446,95. Su di essa sono dovuti ex art. 429, comma 3, c.p.c. la rivalutazione monetaria e gli interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Anche tale domanda deve essere accolta e [REDACTED] deve essere condannata al pagamento a favore di X della complessiva somma di €. 8.446,95, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione

[REDACTED]
dalle singole scadenze al saldo e oltre a pagamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

La pluralità delle questioni affrontate ha reso necessario riservare il deposito della motivazione nel termine di sessanta giorni.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bologna, quale giudice del lavoro, in persona del giudice dott. Luigi Bettini, definitivamente pronunciando nel giudizio n. 49/24 R. G. LAV. svolto da X contro [REDACTED], in persona del legale rappresentante *pro tempore*, ogni diversa istanza disattesa e respinta, così decide:

1. annulla il licenziamento intimato a X il 31.5.2023 e ordina a [REDACTED] [REDACTED] la reintegrazione di X nel posto di lavoro;
2. condanna [REDACTED] al pagamento a favore di X , a titolo di risarcimento e anno, di un'indennità pari alla retribuzione globale di fatto dal 31.5.2023 e fino all'effettiva reintegrazione, e comunque non inferiore a cinque mensilità e non superiore a dodici mensilità di essa, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali sulle somme mese per mese maturate e oltre al pagamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali;
3. condanna [REDACTED] al pagamento a favore di X della complessiva somma di €. 8.446,95, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione dalle singole scadenze al saldo e oltre al pagamento dei relativi contributi assistenziali e previdenziali;
4. condanna [REDACTED] al pagamento delle spese processuali a favore [REDACTED], qu [REDACTED] a e n complessivi €. 4.779,00, di cui €. 259,00 per anticipazioni ed €. 4.520,00 per compenso, oltre a spese generali, IVA e CPA come per legge;
5. fissa il termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Bologna, 27.5.2025

Il giudice del lavoro

dott. Luigi Bettini

Pubblicazione il 19/06/2025

[REDACTED]