

R.G. n. 1196/2023

Sentenza n. 1597/2024

Pronunzia il 26/11/2024

Pubblicazione il 26/11/2024

N. R.G. 1196/2023

TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. 1196/2023

tra

X

RICORRENTE

e



CONVENUTO

Oggi **26 novembre 2024**, alle ore **10.30**, innanzi al dott. Chiara Zompi, sono comparsi:

X con l'avv. PIZZOFERRATO ALBERTO

Nonché per la società  l'avv. TUFFANELLI ALESSANDRA e il procuratore speciale ott. Luca Bristot.

Il giudice invita le parti alla discussione.

Parti ricorrente precisa le conclusioni come da ricorso e da note, e replica alle note avversarie rilevando che la dott.ssa X era assistente alla



Direzione, e non al dott. [REDACTED] e la Direzione c'era prima e c'è anche adesso, di tal c e a pos z one assistente alla direzione non è stata affatto soppressa. Ribadisce che non è dimostrata l'impossibilità di ricollocazione e richiama Corte Cost 128/2024 che ha ritenuto in caso di violazione del repectage legittima la tutela indennitaria solo nell'ambito del jobs act, mentre nell'ambito dell'art. 18 SL la tutela è quella reale. Insiste per la discriminatorietà del licenziamento e per la reintegra con risarcimento del danno.

Parte convenuta precisa le conclusioni come da memoria di costituzione e da note cui si riporta; sulla presunta violazione dell'obbligo di ripescaggio, ne ribadisce l'insussistenza e ribadisce l'intervenuta soppressione del ruolo di assistente di direzione, ruolo che era stato creato in occasione della partenza del progetto Botteghe che nel frattempo sono state tutte chiuse. Si riporta agli atti e alle deduzioni svolte a verbale.

Le parti discutono oralmente la causa

Il Giudice

Dato atto di quanto sopra, all'esito della discussione orale si ritira in camera di consiglio da cui esce pronunciando separata sentenza con cui definisce il giudizio, assenti le parti.

dott. Chiara Zompi

N. R.G. 1196/2023

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Chiara Zompi

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 1196/2023 promossa da:

 n il patrocinio dell'avv. PIZZOFERRATO ALBERTO,
omiciliato in Indirizzo Telematico presso il difensore
avv. PIZZOFERRATO ALBERTO

RICORRENTE

contro

[REDACTED] C.F. ***), con il patrocinio dell'avv. TUFFANELLI ALESSANDRA, elettivamente domiciliato in CONTRADA DELLA ROSA 48 44121 FERRARA presso il difensore avv. TUFFANELLI ALESSANDRA,

RESISTENTE

Avente ad oggetto: Licenziamento individuale per giust. motivo oggettivo

CONCLUSIONI

I procuratori delle parti concludono come da verbale di udienza di precisazione delle conclusioni che precede.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 15.06.2023 X conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bologna, in funzione di Giudice del Lavoro, [REDACTED] esponendo:

-di essere stata assunta in data 8 marzo 2010 dalla società convenuta, con contratto a tempo determinato in regime di part-time al 62,50%, con mansioni di *"Impiegata addetta al coordinamento del personale commerciale e alle visite aziendali"* e con inquadramento al terzo livello del CCNL Turismo Alberghi;

-che, in occasione della proroga del contratto, in data 31 gennaio 2011, la società convenuta le aveva assegnato le ulteriori mansioni di *"Responsabile Commerciale e della Selezione del Personale"*;

-che, in data 1.08.2011, la società aveva trasformato il suddetto contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, assegnandole le ulteriori mansioni di *"Responsabile degli eventi che le verranno di volta in volta indicati dall'Azienda"* e, a decorrere dal 1° maggio 2014, l'aveva inquadrata nel secondo livello del CCNL applicato;

-che, in data 1° febbraio 2017, la società le aveva assegnato l'ulteriore mansione di *"Assistente di Direzione"*, nello svolgimento della quale essa ricorrente aveva seguito l'attività del sig. [REDACTED] Direttore dell'Hotel "****" [REDACTED] gestione agency e i contatti e assumendo un ruolo di collaborazione attiva nel lancio della [REDACTED]

-che tale ultima mansione non aveva sostituito le altre precedentemente affidate ma si era soltanto aggiunta ad esse;

[REDACTED]

esponeva in particolare di aver continuato a occuparsi di tutte le seguenti attività: selezione del personale, sia per "**** Hotel" che per i punti [REDACTED] relazioni con Scuole specializzate e con le Accademie di Formazione per l'inserimento di studenti in tirocini formativi o stage curriculari, inserimento mirato di personale iscritto alle categorie protette, nonché dei Capi Servizio, sia per "**** Hotel" che per [REDACTED] selezioni in trasferta dei team di lavoro per le nuove aperture, coordinamento delle attività di un composito gruppo di lavoro e delle corrispondenti aree: marketing/sociale, stile, operation, acquisti selezione del personale per i nuovi punti vendita, con l'ausilio del [REDACTED] e Academy;

-che, in data 17 aprile 2018, la società convenuta aveva aumentato il monte ore del suo contratto part-time dal 62,5% al 75%, (da 25 a 30 ore settimanali), con un aumento proporzionale della retribuzione netta mensile ad euro 2.200,00;

-che, nel novembre 2022, [REDACTED] della Direzione Generale della [REDACTED] e [REDACTED], Responsabile Risorse Umane della stessa, le avevano attribuito l'ulteriore ruolo di Responsabile del coordinamento e controllo dei processi e della documentazione per la Privacy e GDPR;

-che, in data 2 febbraio 2023, la società aveva comunicato ad essa ricorrente l'intenzione di procedere al suo licenziamento per ragioni oggettive ex art. 7, commi 1 e 2, l. n. 604/66, collocandola in pari data in ferie forzate;

-che i tentativi di addivenire a un accordo, anche dinanzi all'ITL di Bologna, avevano avuto esito negativo e, con missiva del 17.02.2023, la società le aveva intimato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Ciò premesso, X lamentava che tale provvedimento espulsivo, lungi dall'essere la conseguenza di una riorganizzazione aziendale e/o di asserite perdite economiche, del tutto inesistenti, era l'epilogo di vicende societarie avvenute solo qualche settimana prima che avevano portato all'estromissione del sig. [REDACTED] ex Direttore dell'Hotel "****", di cui essa [REDACTED], 17, il ruolo di Assistente.

Assumeva pertanto la ritorsività del licenziamento intimato e comunque la sua illegittimità per insussistenza del giustificato motivo oggettivo e violazione dell'obbligo di *repêchage* da parte della società.

Concludeva pertanto chiedendo, in via principale, di accertare e dichiarare la nullità e/o l'invalidità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità del recesso dal rapporto da parte della [REDACTED] in

quanto ritorsivo e/o discriminatorio e, per effetto, ai sensi dell'art.18, commi 1 e 2, L. 300/1970, ordinare la reintegrazione di essa ricorrente nel suo posto di lavoro e condannare la Società al pagamento, in suo favore, del risarcimento del danno, commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto, pari ad euro 5.047,82, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non inferiore a 5 mensilità, o al diverso importo ritenuto di giustizia, con interessi legali e rivalutazione monetaria, nonché al versamento, a favore dell'INPS, dei contributi assistenziali e previdenziali dovuti per legge dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorato dagli interessi legali: in via subordinata, di accertare e dichiarare la nullità e/o l'invalidità e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità del recesso dal rapporto da parte della

[REDACTED] stante la manifesta insussistenza o insussistenza e atto posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo nonché alla luce del mancato assolvimento da parte della Società resistente dell'obbligo di *repêchage* nei confronti di essa ricorrente e, per l'effetto, ai sensi dell'art. 18, commi 4 e 7, L. 300/1970 nell'interpretazione fornita dalla Corte costituzionale con sentenza n. 125/2022, ordinare la reintegrazione di essa ricorrente nel suo posto di lavoro e condannare la Società al pagamento in favore di essa ricorrente di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, o al diverso importo che dovesse risultare di giustizia, con interessi legali e rivalutazione monetaria, nonché al versamento, a favore dell'INPS, dei contributi assistenziali e previdenziali dovuti per legge dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorato dagli interessi legali; in via ulteriormente subordinata, accertare e dichiarare l'inefficacia e/o l'illegittimità del recesso dal rapporto da parte della [REDACTED], stante la mancata ricorrenza degli estremi e giustificato motivo oggettivo di licenziamento nonché alla luce del mancato assolvimento da parte della Società resistente dell'obbligo di *repêchage* nei confronti di essa ricorrente e, per l'effetto, ai sensi dell'art. 18, comma 5, L. 300/1970, dichiarare risolto il rapporto alla data del licenziamento e condannare la Società stessa al pagamento in favore di essa ricorrente di un'indennità risarcitoria pari a 24 mensilità della sua ultima retribuzione globale di fatto, o al diverso importo che dovesse risultare di giustizia, con interessi legali e rivalutazione monetaria sino all'effettivo saldo. Con vittoria di spese di lite.

Si costituiva in giudizio [REDACTED] affermando che il licenziamento era stato intimato alla lavoratrice nell'ambito di operazioni di riorganizzazione finalizzate al contenimento strutturale dei costi della società e alla realizzazione di una struttura più snella, resi necessari alla luce delle gravi perdite occorse alla società fin dal 2020.

[REDACTED]

Esponeva che la ricorrente, lungi dall'aver svolte numerose mansioni indicate in ricorso, assegnate in realtà ad altri lavoratori, era stata adibita dal 2017 in poi all'esclusivo ruolo di Ceo Assistant del Sig.

[REDACTED]

Sosteneva pertanto che, all'indomani della estromissione di quest'ultimo, era venuta meno la ragione giustificatrice del rapporto di lavoro della ricorrente.

Quanto all'obbligo di *repêchage*, esponeva che la X, proprio in quanto CEO Assistant in via esclusiva dal 2017 e fino al 2023, non avrebbe potuto svolgere altra mansione all'interno della società.

Negava inoltre di aver assunto nuovo personale in seguito al licenziamento della ricorrente, riferendo che l'unica assunzione avvenuta in data posteriore al licenziamento aveva riguardato un lavoratore facente parte di categoria protetta ai sensi della Legge n. 68/99.

Concludeva pertanto chiedendo, in via principale e di merito, respingersi tutte le domande *ex adverso* proposte, in quanto infondate in fatto e in diritto; in via subordinata di merito e solo nella denegata ipotesi in cui venisse riscontrata l'illegittimità del recesso di cui è causa, chiedeva dichiarare risolto il rapporto di lavoro con la Dott.ssa X e, per l'effetto, condannare essa società al pagamento di un'indennità risarcitoria nella misura del minimo previsto dall'art. 18 l. 300/70, utilizzando come parametro una retribuzione globale di fatto (risultante dalla somma delle retribuzioni base ed escluse perciò tutte le spese e gli emolumenti corrisposti una tantum) in misura comunque inferiore a quella indicata dalla ricorrente.

Esperito senza esito il tentativo di conciliazione, la causa veniva istruita con l'assunzione dei testi indotti dalle parti e con l'acquisizione dei documenti dalle stesse prodotti in corso di causa.

All'esito dell'istruttoria, veniva concesso termine per il deposito di note conclusive.

Infine, all'udienza del 26.11.2024 la causa veniva discussa oralmente dalle parti e decisa dal Giudice con sentenza contestuale.

~~~~~

La ricorrente ha chiesto, in via principale, accertarsi la nullità del licenziamento in quanto ritorsivo.

Sul punto giova anzitutto rammentare che il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta –assimilabile a quello discriminatorio – costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento

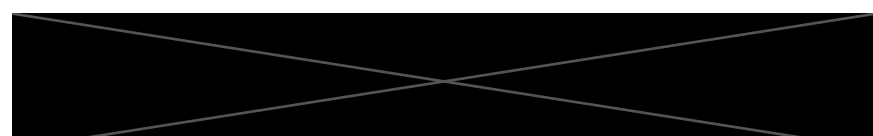
[REDACTED]



legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni (Cass. 8 agosto 2011, n. 17087).

Quanto al carattere ritorsivo del licenziamento -e quindi alla domanda di accertamento della nullità del provvedimento espulsivo, in quanto fondato su un motivo illecito -, per accordare la tutela che l'ordinamento riconosce a fronte di tale violazione, occorre che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso (Cass. n. 14816 del 2005), dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 5555 del 2011). L'onere della prova del carattere ritorsivo nel provvedimento adottato dal datore di lavoro grava sul lavoratore e può essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro (cfr. Cass. nn. 10047 del 2004, 18283 del 2010). Per accordare la tutela prevista per il licenziamento nullo (primo comma dell'art. 18 l. n. 300/70, come novellato dalla legge n. 92/2012), perché adottato per motivo illecito determinante ex art. 1345 cod. civ., occorre che il provvedimento espulsivo sia stato determinato esclusivamente da esso, per cui la nullità deve essere esclusa se con lo stesso concorra un motivo lecito, come una giusta causa (art. 2119 cod. civ.) o un giustificato motivo (ex art. 3 legge n. 604 del 1966). Il motivo illecito può ritenersi esclusivo e determinante quando il licenziamento non sarebbe stato intimato se esso non ci fosse stato, e quindi deve costituire l'unica effettiva ragione del recesso, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. L'esclusività sta a significare che il motivo illecito può concorrere con un motivo lecito, ma solo nel senso che quest'ultimo sia stato formalmente addotto, ma non sussistente nel riscontro giudiziale. Il giudice, una volta riscontrato che il datore di lavoro non abbia assolto gli oneri su di lui gravanti e riguardanti la dimostrazione del giustificato motivo oggettivo, procede alla verifica delle allegazioni poste a fondamento della domanda del lavoratore di accertamento della nullità per motivo ritorsivo, il cui positivo riscontro giudiziale dà luogo all'applicazione della più ampia e massima tutela prevista dal primo comma dell'art. 18 l. n. 300/70. Dunque, in ipotesi di domanda proposta dal lavoratore che deduca la nullità del licenziamento per il suo carattere ritorsivo, la verifica di fatti allegati

ento della insussistenza della



causale posta a fondamento del recesso, c e risu ti solo allegata dal datore, ma non provata in giudizio, poiché la nullità per motivo illecito ex art. 1345 cod. civ. richiede che questo abbia carattere determinante e che il motivo addotto a sostegno del licenziamento sia solo formale e apparente (Cass. n. 9468 del 2019).

Deve pertanto procedersi, anzitutto, alla verifica della sussistenza o meno della causale posta a fondamento del recesso.

Ebbene, com'è pacifico e documentato, la società resistente ha licenziato la lavoratrice per giustificato motivo oggettivo, con le seguenti motivazioni:

*"facciamo seguito a nostra del 02/02/2023 da Lei ricevuta il 02/02/2023, quivi da intendersi integralmente richiamata e trascritta, e con la presente ribadiamo la nostra necessità di procedere al recesso dal rapporto di lavoro con Lei intercorrente, in quanto, come abbondantemente spiegato nella nostra suddetta, oltre che in sede di procedimento ex art. 7 l. 604/66, detto recesso si inserisce in un più generale piano di riorganizzazione della attività aziendali messo in atto da qualche anno, a fronte delle gravi perdite economiche di alcuni settori dell'azienda e, soprattutto, in ragione delle verosimili problematiche economiche legate alla crisi ingeneratasi nel mercato globale ed all'aumento dei costi dell'energia e delle materie prime.*

*Data la situazione, come detto, stiamo proseguendo nell'attività riorganizzativa intrapresa e consistita, tra le altre, nell'affidamento ad una società del gruppo dell'intera gestione di buona parte delle attività amministrative, contabili, organizzative e di gestione dei rapporti con dipendenti, fornitori e clienti dell'azienda, a cui si è aggiunto il fatto che, nelle more, è anche venuta meno la figura del CEO di cui Lei era di fatto ed a tutti gli effetti l'assistente, con conseguente venir meno della ragione giustificatrice del Suo stesso ruolo, anche e soprattutto in considerazione della indispensabilità di realizzare una struttura economicamente più equilibrata, per tramite della riduzione di tutti i costi, ivi compresi quelli del personale.*

*Per tale giustificato motivo oggettivo e data l'impossibilità di ricollocarLa in altra posizione lavorativa, ci vediamo pertanto costretti a recedere dal rapporto di lavoro con Lei intercorrente e, ritenendo di farLe cosa gradita, nell'evitarLe l'obbligo di prestare attività lavorativa durante il periodo di preavviso, per il quale Le verrà corrisposta la relativa indennità sostitutiva, Le comunichiamo che il rapporto di lavoro in essere con la scrivente dovrà intendersi risolto al momento della ricezione della presente".*

Trattasi quindi, sostanzialmente, di licenziamento per soppressione del posto di lavoro, giustificato a monte da una situazione di asserita crisi economica dell'impresa.

Occorre allora rammentare che "ai fini del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, l'art. 3 della legge n. 604/1966 richiede: a) la so reSSIONE del settore lavorativo o del re arto o del posto cui era addetto il



dependente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite allo stesso; b) la riferibilità della soppressione a progetti o scelte datoriali –insindacabili dal giudice quanto ai profili di congruità e opportunità, purché effettivi e non simulati –diretti ad incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa, ovvero sui suoi processi produttivi, compresi quelli finalizzati ad una migliore efficienza ovvero ad incremento di redditività; c) l'impossibilità di reimpiego del lavoratore in mansioni diverse, elemento che, inespresso a livello normativo, trova giustificazione sia nella tutela costituzionale del lavoro che nel carattere necessariamente effettivo e non pretestuoso della scelta datoriale, che non può essere condizionata da finalità espulsive legate alla persona del lavoratore. E che l'onere probatorio in ordine alla sussistenza di questi presupposti è a carico del datore di lavoro, che può assolverlo anche mediante ricorso a presunzioni, restando escluso che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili(Cass. 20 ottobre 2017, n. 24882)" (ex plurimis Cass. 3 gennaio 2024, n. 87).

Secondo un ormai consolidato orientamento della Suprema Corte, deve poi escludersi che "per ritenere giustificato il licenziamento per motivo oggettivo debba ricorrere, ai fini dell'integrazione della fattispecie astratta, un presupposto fattuale -che il datore di lavoro debba indefettibilmente provare ed il giudice conseguentemente accertare -identificabile nella sussistenza di "situazioni sfavorevoli" ovvero di "spese notevoli di carattere straordinario", cui sia necessario fare fronte", essendo in buona sostanza sufficiente "che il licenziamento sia determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, tra le quali non possono essere aprioristicamente o pregiudizialmente escluse quelle che attengono ad una migliore efficienza gestionale o produttiva ovvero anche quelle dirette ad un aumento della redditività d'impresa." (ex plurimis Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201).

Spetta però all'autorità giudiziaria il controllo sulla effettività e sulla non pretestuosità della ragione addotta dal datore di lavoro a giustificazione del recesso, così come la verifica del nesso causale tra l'accertata ragione inerente all'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, come dichiarata dall'imprenditore, ed il licenziamento in termini di riferibilità e di coerenza rispetto alla ristrutturazione operata.

Venendo al caso che ci occupa, la società ha licenziato la ricorrente adducendo, da un lato, l'esistenza di un crollo del fatturato che avrebbe interessato la società a decorrere dal 2020, tale da imporre una riorganizzazione aziendale anche tramite una riduzione dei costi del personale, dall'altro, il venir meno della ragione giustificatrice del ruolo cui la ricorrente era adibita (Assistente alla direzione) a seguito dell'estromissione del Direttore, sig. 

Ebbene, anzitutto si rileva che la società resistente non ha in alcun modo provato di aver soppresso il ruolo di CEO Assistant, cui la ricorrente era adibita, essendosi limitata ad allegare la circostanza

-pacifica -dell'estromissione dalla gestione dell'impresa della persona di [REDACTED], già Direttore generale, del quale la ricorrente era [REDACTED]. Ma si tratta di circostanza di per sé inconferente ove si consideri che non vi è motivo di ritenere che la ricorrente non potesse continuare a svolgere la sua mansione di Assistente al fianco del nuovo CEO, posto che la società non ha allegato né provato di aver soppresso la figura stessa del Direttore generale, unica ipotesi in cui sarebbe venuta fisiologicamente meno la necessità del ruolo di Assistente alla direzione (ruolo che, giova sottolinearlo, non presuppone un particolare vincolo fiduciario di natura personale).

Ma anche volendo accedere all'ipotesi -del tutto indimostrata -che all'indomani dell'estromissione del sig. [REDACTED] nessuno sia più stato adibito al ruolo di Direttore generale, l'assunzione di un'intimato alla lavoratrice risulterebbe comunque illegittimo per le ulteriori ragioni che di seguito si espongono.

Giova premettere che la società convenuta, nel corso del rapporto di lavoro instaurato nel 2010, ha pacificamente assegnato alla lavoratrice le seguenti mansioni: *"Impiegata addetta al coordinamento del personale commerciale e alle visite aziendali"*, *"Responsabile Commerciale e della Selezione del Personale"*, *"Responsabile degli eventi"* e infine, a decorrere dal 24.01.2017, mansioni di Assistente alla direzione.

Sostiene la ricorrente che, anche successivamente al 2017, ella avrebbe continuato a svolgere *"un ruolo di rilievo non soltanto come Assistente di Direzione del sig. [REDACTED] ma altresì come Responsabile della selezione e della formazione e Persona e della Società, come Responsabile commerciale, nonché come coordinatrice di diverse aree di lavoro"*, e che a tali mansioni si era aggiunto, nel novembre del 2022, anche l'incarico di Responsabile dei processi e della privacy.

Tale ricostruzione del ruolo e delle mansioni della X è stata contestata dalla società resistente che ha invece affermato che, in seguito al 2017, la X avrebbe svolto, in via esclusiva, mansioni di CEO Assistant.

Senonché l'assunto difensivo di parte convenuta è stato smentito dalle risultanze istruttorie nonché dalla documentazione prodotta dalla lavoratrice (docc. 33-39), che hanno consentito di chiarire che la X, lungi dall'essere un mero tramite tra i dipendenti della società e il CEO, ha svolto attivamente, fino alla cessazione del rapporto di lavoro, numerose altre mansioni afferenti alle aree della selezione del personale, amministrativa, commerciale, formativa e organizzativa, mansioni queste senza dubbio esulanti dal ruolo di Assistente alla direzione; nonché, almeno dal novembre 2022, il ruolo di Responsabile dei processi e della privacy.

Il teste [REDACTED] ha infatti riferito che la X "Al momento e assunzione si occupava i selezione del personale, attività che svolgeva nel suo precedente impiego presso [REDACTED] e di commerciale. Poi la ricorrente per tanti anni ha avuto anche incarichi come responsabile di singoli progetti all'interno dell'azienda, ad esempio ricordo una fiera che si chiama A Perfect Day che riguardava gli sposi e rientrava nelle sue mansioni di commerciale. Ricordo anche l'Evento [REDACTED] che riguardava il lancio del loro modello di punta, sono venuti 50 giornalisti da tutto il mondo e hanno occupato l'albergo per una settimana. Questo evento lo ha seguito tutto la ricorrente, a partire dalla elaborazione del testo del contratto con [REDACTED]

Per quanto riguarda la selezione del personale, la ricorrente si occupava della selezione dei profili di fascia alta, ossia di tutti i responsabili e di tutti gli chef stellati del ristorante \*\*\*, compreso il [REDACTED]

Per i ruoli più bassi, invece, della selezione si occupava ultimamente [REDACTED] che è entrato nel 2017; prima, me ne occupavo io direttamente o i responsabili di reparto.

Preciso che la dimensione dell'azienda è significativamente cresciuta dal 2017 in avanti.

La ricorrente ha sempre lavorato in via [REDACTED] negli uffici, poi per un periodo in [REDACTED], e dopo il Covid è tornata in [REDACTED]

Quando è partito lo sviluppo sulle [REDACTED] nel 2017, alle precedenti mansioni si è aggiunta quella di mia assistente.

Come assistente della Direzione, la ricorrente si occupava di filtrare le richieste sia commerciali che interne che erano destinate a me e mi organizzava l'agenda.

Confermo con certezza che anche dopo il 2017 e l'assegnazione del ruolo di Assistente, la ricorrente ha continuato ad occuparsi di selezione del personale più qualificato e anche degli aspetti di commerciale.

Anche lo chef [REDACTED] è stato selezionato dalla ricorrente, all'inizio del 2023, e anche [REDACTED] e [REDACTED] sono stati selezionati da lei, in anni successivi a [REDACTED].

Ricordo che ha seguito l'assunzione di [REDACTED] una ragazza sordomuta addetta alle colazioni, che è stata assunta in categoria protetta.

Confermo che la ricorrente ha effettuato trasferte in occasione delle nuove aperture di [REDACTED] g [REDACTED] oma e Milano, come commerciale e non in qualità di mia assistente; sempre come commerciale, lei andava alle fiere con altri colleghi, anche senza di me.

Per esempio, tutte le fiere di [REDACTED], che sono fiere B2B cioè per addetti ai lavori, le seguiva lei insieme ad altri, come addetta al commerciale.

Confermo che in occasione di una riunione del novembre 2022, cui era presente anch [REDACTED] su proposta di [REDACTED] i le fu dato l'incarico di responsabile dei processi e della privacy; era sempre un incarico in aggiunta, non sostitutivo dei precedenti.[...] [REDACTED] è stata assunta come apprendista alla Academy come impie [REDACTED], e infatti è stata selezionata dalla ricorrente che si è occupata anche del suo inserimento [...] la ricorrente si è occupata anche di formazione individuale, ad esempio di [REDACTED] che era una sfogliina molto in gamba, è stata messa a capo della Academy e l'inserimento come responsabile della Academy gliel'ha fatto tutto la ricorrente. È capitato anche in altre occasioni che la ricorrente si sia occupata di inserimento e formazione di singoli dipendenti".

Quanto alla eccepita incapacità a testimoniare del [REDACTED] giova rammentare che, come anche di recente ribadito dalla Suprema Corte (Cass. Sez. U -, Sentenza n. 9456 del 06/04/2023), "qualora la parte abbia formulato l'eccezione di incapacità a testimoniare, e ciò nondimeno il giudice abbia ammesso il mezzo ed abbia dato corso alla sua assunzione, la testimonianza così assunta è affetta da nullità, che, ai sensi dell'articolo 157 c.p.c., l'interessato ha l'onere di eccepire subito dopo l'escussione del teste ovvero, in caso di assenza del difensore della parte alla relativa udienza, nella prima udienza successiva, determinandosi altrimenti la sanatoria della nullità."

Nel caso che occupa, parte resistente non ha eccepito la nullità della testimonianza subito dopo la sua assunzione, di tal che l'eventuale nullità deve ritenersi sanata. In ogni caso, tale nullità, ad avviso del giudicante, non sussiste poiché l'interesse che, ai sensi dell'art. 246 c.p.c., determina l'incapacità a testimoniare è solo quello giuridico, personale, concreto ed attuale che comporta o una legittimazione principale a proporre l'azione ovvero una legittimazione secondaria ad intervenire in un giudizio già proposto da altri cointeressati, che nel caso di specie evidentemente non ricorre; inoltre, la giurisprudenza consolidata ritiene la capacità del socio di società di capitali a deporre nelle cause di cui è parte la società.

Ne discende che la testimonianza del [REDACTED] deve ritenersi pienamente valida e non vi è motivo di dubitare della attendibilità del teste, anche ove si consideri che molte delle circostanze da questi riferite sono state confermate dagli altri testi escussi, compresi i testi indotti dalla resistente.

Ad esempio, il teste comune alle par [REDACTED], dipendente della società convenuta dal 12.1.2017, attualmente con mansioni di responsabile delle risorse umane, ha riferito di essere stato assunto nel 2017, dopo essere stato contattato proprio dalla X, e di aver svolto mansioni di addetto alla selezione del personale, sul punto precisando: "Mi sono interfacciato anche con la X, nel senso che tutto l'iter di selezione era in capo a me, salvo i casi in cui [REDACTED] disponeva che alla selezione pensasse la X. Per esempio, se si doveva selezionare un Franchising Manager, quella selezione [REDACTED] poteva affidarla alla X. L'iter dell'annuncio e della scrematura lo facevo comunque io, poi magari il singolo colloquio lo faceva [REDACTED] o la X.

La selezione degli Chef dell'Hotel non l'ho seguita io, a volte il dott. [REDACTED] non mi informava neanche della selezione in corso. Queste selezioni le seguivano il dott. [REDACTED] e la X.

Le selezioni degli Area Manager le seguivo io nella parte della pubblicazione degli annunci e della scrematura, i colloqui poi venivano fatti o da me, o dal [REDACTED] o dalla X o insieme.

Io sono poi diventato responsabile delle risorse umane nel 2021.

Prima di questa data, delle selezioni del personale assunto in categoria protetta si sono occupati i precedenti responsabili delle risorse umane. Mentre dopo il 2021, me ne sono occupato solo io.

Che io sappia, la X non si è mai occupata di questo tipo di selezioni".

Il teste Laurenzi, pur avendo inizialmente dichiarato che "La dott.ssa X era assistente del Direttore Generale e quindi le sue mansioni consistevano nel seguire l'agenda e tutta l'attività del Direttore Generale. Dal momento in cui la X è diventata assistente del Direttore, il suo ruolo era questo e non ne svolgeva altri", ha poi integrato e parzialmente corretto questa dichiarazione precisando che la X "Faceva le veci del dott. [REDACTED] quando lui non era presente e quindi poteva svolgere gli incarichi che lui gli conferiva. Se il [REDACTED] le dava incarico di presenziare ad incontri di natura commerciale, lei lo faceva ma io non partecipavo a questo tipo di incontri. Per quanto riguarda la selezione del personale, quando il Bacchi Reggiani le diceva di fare la selezione, lei la faceva. Per esempio ciò è accaduto quando abbiamo aperto [REDACTED] oltre che nel caso delle selezioni degli chef, come ho già detto".

Al di là dell'accento che il teste ha posto sulla circostanza che dette attività siano state espressamente comandate alla X dal [REDACTED] (circostanza che non stupisce, atteso che all'epoca il [REDACTED] era diretto superiore della ricorrente e al vertice dell'intera struttura), emerge quindi dalla deposizione che la ricorrente svolgeva attività di natura commerciale e si occupava anche di selezione del personale, peraltro in occasione delle procedure selettive di maggior importanza, come ad esempio quelle dei chef.

Il teste Laurenzi ha anche confermato c e "nella riunione del novembre 2022 fu conferito alla ricorrente l'incarico di responsabile dei processi e della privacy".

A specifica domanda il teste poi ha riferito che "la X ha svolto i colloqui di selezione di [redacted] però non ero presente, posso dire solo che non li ho fatti io. La [redacted] è stata assunta come front office manager mentre [redacted] come manutentore. [redacted] è stato assunto come metre e le selezioni non le ho fatte io", come pure ha dichiarato di non essersi personalmente occupato dei processi di selezione di [redacted]

[redacted] ma aver ricevuto comuncazione procedurale a loro assunzione dalla X tramite mail.

Leggendo la deposizione nel suo complesso, dalla stessa si evince quindi chiaramente che, benché "il titolo di addetto alla selezione del personale" lo avesse, secondo quanto dallo stesso riferito, solo il teste [redacted] nella realtà aziendale e in molteplici occasioni il processo di selezione del personale fu seguito, interamente o parzialmente, dalla X.

Anche il teste di parte resistente [redacted] dipendente della società convenuta dal settembre 2019 con mansioni di retail manager, ha riferito che la X non si occupava della selezione del personale addetto alla [redacted] ma ha altresì dichiarato che "Capitava che nella selezione venisse coinvolta anche la X, per esempio con riferimento ai Responsabili di Punto Vendita o di Cucina, cioè i profili alti". E esso ha poi affermato di aver svolto alcuni colloqui selettivi insieme alla X "per esempio quello del responsabile del punto di Reggio Emilia. Potrebbe essere accaduto anche per la selezione del responsabile del punto vendita di Milano, ne abbiamo cambiati 4 o 5."

Il teste ha poi riferito di essere stato egli stesso colloquiato, al momento della propria assunzione, avvenuta nel 2019, proprio da [redacted] e dalla X.

Il teste ha altresì riferito "ricordo che la dott.ssa X ha svolto attività formativa in materia di web reputation, ossia sulla nostra reputazione su tripadvisor; lei si occupava di rispondere alle recensioni non positive insieme al responsabile del punto vendita o al vice-responsabile, e mi pare che facesse formazione individuale. Credo si trattasse di visionare insieme le recensioni e trovare la risposta migliore. Forse si faceva una volta al mese e mi pare durasse una mezz'ora. Non ricordo in che periodo questo sia avvenuto. Questa formazione si poteva fare anche da remoto al telefono e la faceva su tutti i punti vendita, non ricordo se in presenza o da remoto.[...]la ricorrente presidiava ogni venerdì una riunione in Academy, anche alla presenza del [redacted] con la Direttrice [redacted] che serviva a tenere il conto sugli eventi e sui corsi; poi serviva anche per gli inizi di eventi della [redacted] a Bologna. Io non sempre partecipavo, mi pare di ricordare che il [redacted] ci fosse sempre".

La teste [REDACTED], dipendente della convenuta dal giugno 2018 con mansioni di responsabile commerciale, ha poi riferito; "Io sono stata assunta come impiegata sfoglina, nel 2018, all'epoca alla sede di Roma Terrazza Termini. Il colloquio di assunzione me lo fece [REDACTED] lui solo seguì la procedura della mia assunzione. Sono stata s o i n a i n o a marzo 2022, ma dal 2020 ho lavorato presso [REDACTED] a Bologna.

A marzo del 2022 sono stata colloquiata dalla X e da [REDACTED] che mi hanno proposto di diventare responsabile commerciale della [REDACTED]. Mi è stato fatto un contratto di 6 mesi come impiegata commerciale e mantenendo il ruolo di sfoglina, al termine dei sei mesi mi è stato fatto un contratto come responsabile commerciale e operativa d [REDACTED].

ADR: nei colloqui del marzo 2022, le domande mi sono state fatte da entrambi, sia dal [REDACTED] sia dalla X, che cercavano di capire se ero "all'altezza" del ruolo.

Ho avuto un iniziale affiancamento nel ruolo di responsabile commerciale, perché io prima avevo mansioni operative, sempre da parte di X e [REDACTED].

ADR: la X era il supporto per tutti gli aspetti che non conoscevo della nuova mansione, mi rivolgevo a lei. Nei primi 6 mesi c'è stato un forte affiancamento, io facevo riferimento costante sia alla X che a [REDACTED] tenevamo un meeting tutti i venerdì. In questi incontri, la X mi supportava sulla organizzazione del calendario corsi e della progettazione dei nuovi corsi della Accademy.

Dopo questo primo semestre, ho acquistato maggiore autonomia, ma ho continuato a fare riferimento al [REDACTED] e alla X, la quale era la mia diretta responsabile. Io ho sempre fatto riferimento a lei.

Anche quando era sfoglina a Roma, io ho avuto contatti con la X, ad esempio in occasione della apertura di alcuni negozi in franchising. Io sono stata convocata per supportare l'apertura dal lato sfoglina dei negozi di Brescia e Milano Assago. In queste occasioni ho avuto modo di interfacciarmi con la X, che coordinava una parte della organizzazione, come anche in occasione della Fiera del Franchising di Parigi del 2019.

Ricordo che a Parigi siamo andate in 5, il [REDACTED] venuto solo l'ultimo giorno, io facevo la sfoglina all'epoca e in questa iera si mostrava il brand dell'azienda, io facevo dimostrazioni di pasta. C'eravamo io, il cuoco, una ragazza che organizzava le trasferte e si chiamava [REDACTED] X e un'altra collega che venne per aiutarmi con le traduzioni. In questa occasione la X teneva le fila di tutto, era la persona di riferimento per tutti gli altri membri del Team ed era quella che faceva i colloqui con i possibili franchisor. Li faceva da sola perché, come ho detto, Bacchi Reggiani è venuto l'ultimo giorno.

Per quanto ne so, da quando faccio la responsabile dell'Accademy, la X era la mia responsabile diretta. Se c'era un problema o una cosa che non conoscevo, io chiamavo la X.

So che si occupava di selezione del personale perché quando sono stata assunta come sfoglina i miei colleghi di Roma avevano fatto i colloqui con lei.

(...) so che almeno due degli altri assunti per Roma, una era la chef Vanessa e l'altra era [REDACTED], una sfoglina, hanno fatto il colloquio con la X.

Anche nel 2022 la X ha fatto il colloquio a una mia collega all'accademy che si chiama [REDACTED]"

Anche dalla deposizione della teste [REDACTED] emerge quindi una chiara prova dello svolgimento da parte della ricorrente di mansioni di selezione del personale, commerciali e di coordinamento delle risorse in un periodo di molto successivo al 2017; non solo, la teste ha riferito che le mansioni di coordinamento la X continuò a svolgerle anche nel breve periodo successivo alla estromissione del [REDACTED] ("posso dire che per quanto mi riguarda io ho continuato a fare riferimento alla X anche dopo l'uscita di [REDACTED] e fino al suo licenziamento, in quel breve periodo per me non è cambiato niente. Non ricordo se per il resto il ruolo in azienda della X fosse cambiato dopo l'uscita di bacch [REDACTED]).

La teste [REDACTED] ha inoltre dichiarato di aver "portato avanti insieme alla X i rapporti con [REDACTED] sono nostri partner commerciali e c'era a curare con loro la modifica degli accordi in essere con tutti e tre questi soggetti, precisando sul punto "io mi occupo delle prenotazioni di eventi e del loro svolgimento, mi rivolgevo invece alla X per i contratti con i partner commerciali. Io non ho la qualifica per occuparmi della contrattualistica con i partner, come per esempio [REDACTED] e gli altri che ho prima nominato."

Anche il teste di parte resistente [REDACTED], dipendente della società convenuta dal 2019 con mansioni di addetto al controllo di gestione, ha riferito di essere stato assunto a seguito di colloquio condotto dalla X e da [REDACTED] insieme, dopo essere stato contattato tramite linkedin proprio dalla X.

Il teste ha altresì dichiarato che la X "era la persona di fiducia di [REDACTED] e gli faceva da supporto. Oltre a queste mansioni di assistenza al [REDACTED] credo che svolgesse mansioni anche di selezione del personale perché ha partecipato al mio colloquio.", precisando: "da quando sono entrato io, la X non faceva solamente l'assistente personale del [REDACTED], anche se il suo compito principale era quello, ma si occupava anche di altre cose, per esempio di selezione del personale."

Alla luce delle deposizioni sopra riportate, deve quindi concludersi che non solo non è stata raggiunta la prova che, dopo il 2017, la X abbia

svolto esclusivamente mansioni di Assistente di Direzione, ma, al contrario, risulta provato che ella abbia continuato a svolgere in misura tutt'altro che trascurabile o residuale mansioni di selezione del personale, nonché ad occuparsi di mansioni di carattere commerciale e di formazione del personale (vedasi, sul punto, la chiara e precisa deposizione della [REDACTED] della cui attendibilità non vi è ragione alcuna di dubitare .

E allora deve richiamarsi il principio giurisprudenziale secondo cui, nella fattispecie della soppressione parziale del posto di lavoro, ricorrente quando solo parte (e non già la totalità) dell'attività lavorativa, e quindi delle mansioni del lavoratore poi licenziato, risulta soppressa, il datore di lavoro può sì poi riorganizzare l'attività lavorativa procedendo ad una riassegnazione delle mansioni residuali nel rispetto della prescrizione dell'art. 2103 c.c., ma deve considerarsi che *"in tale fattispecie particolare, tra la soppressione parziale del posto ed il riassetto organizzativo mediante l'utilizzazione di altri dipendenti in servizio non c'è un nesso di diretta ed automatica consequenzialità nel senso che la valutazione del giustificato motivo oggettivo di licenziamento individuale non si esaurisce nel riconoscimento dell'autenticità e non pretestuosità della soppressione parziale del posto, al di là del quale non ci sia altro che il riespandersi del potere datoriale di riorganizzazione dell'impresa. Ed infatti la soppressione parziale del posto presuppone ed implica ex se che ci sia una (maggiore o minore) attività residuale che il lavoratore licenziato potrebbe certamente svolgere (rectius: continuare a svolgere) per il solo fatto che già la espletava in precedenza. Ed allora il datore di lavoro non può senz'altro respingere questa parziale utilità residuale della prestazione lavorativa e passare quindi a riorganizzare l'attività produttiva considerando la prestazione lavorativa di tutti gli altri suoi dipendenti rimasti in servizio; ma -stante il carattere di extrema ratio del licenziamento (Cass., sez. un., 7 agosto 1998, n. 7755) -deve egli prima verificare che la riorganizzazione non sia possibile utilizzando innanzi tutto in parte la residuale prestazione lavorativa del dipendente, che già svolgeva quell'attività, ed in altra parte assegnandogli altre mansioni in ipotesi rinvenibili in azienda; ossia deve verificare la residuale concreta utilità della prestazione lavorativa del dipendente licenziato che è circostanza diversa, e più specifica, della integrale utilizzabilità del dipendente eccedentario in altra posizione di lavoro all'interno dell'azienda (c.d. prova del repechage). La redistribuzione delle mansioni tra altri dipendenti rimarrà pur sempre possibile, ma solo dopo che sia stata esclusa, per ragioni tecnico-produttive, la possibilità di espletamento, ad opera del lavoratore solo parzialmente eccedentario, della parte di prestazione lavorativa liberatasi per effetto della parziale soppressione del posto ricoperto e quindi della possibilità che il datore di lavoro continui ad utilizzare parzialmente il dipendente nella stessa posizione lavorativa originaria; esclusione verificabile, in ipotesi, ove la prestazione del lavoratore, che ecceda le esigenze lavorative del posto parzialmente soppresso, non sia in concreto utilizzabile altrove in azienda ovvero ove il lavoratore non sia disponibile a svolgere l'attività lavorativa residuata dopo la soppressione parziale del posto con rapporto part-time. Solo dopo aver verificato l'inutilizzabilità del lavoratore nell'attività lavorativa che residua dopo la*

[REDACTED]

soppressione parziale del posto, il datore di lavoro può procedere alla redistribuzione di tali mansioni tra il personale rimasto in servizio e quindi il licenziamento risulta assistito da giustificato motivo oggettivo (consistente appunto nella soppressione parziale del posto)." (Cass. Sez. L, Sentenza n. 6229 del 2007).

Nel caso di specie, non è stata raggiunta la prova della soppressione totale delle mansioni cui era adibita la ricorrente e pertanto la soppressione solo parziale di dette mansioni (ammesso e non concesso che possa ritenersi soppresso il posto di Assistente alla Direzione, per il solo fatto che la persona fisica del Direttore Generale sia fuoriuscita dall'organizzazione aziendale) non esimeva il datore di lavoro dall'obbligo, prima di procedere al licenziamento, di verificare anzitutto la possibilità di utilizzare la residuale prestazione lavorativa del dipendente, eventualmente aggiungendo alle mansioni residue altre mansioni presenti in azienda; cosa che la resistente pacificamente non ha fatto.

Ma vi è di più.

Nella lettera di licenziamento la società ha giustificato il recesso anche sul rilievo di aver affidato ad una società del gruppo *"l'intera gestione di buona parte delle attività amministrative, contabili, organizzative e di gestione dei rapporti con dipendenti, fornitori e clienti dell'azienda"*; al di là della evidente genericità ed indeterminatezza dell'affermazione, deve rilevarsi che pure questa circostanza è rimasta, all'esito dell'istruttoria, del tutto indimostrata. Al contrario, dalle prove svolte pare emergere che le attività amministrative e contabili, anche all'indomani del licenziamento della ricorrente, hanno continuato ad essere svolte dai dipendenti della società convenuta (teste [REDACTED]: *"so per certo che anche attualmente si occupano di contabilità"* [REDACTED] *io ho contatti quotidiani con loro perché mi con ermano avvenuto pagamento da parte della clientela (aziende che fanno gli eventi) e provvedono alla successiva fatturazione. [REDACTED] so che si occupava e si occupa a tutt'oggi del controllo di gestione"*), mentre è emerso che sono affidati a un consulente del lavoro esterno ([REDACTED] solamente gli adempimenti relativi alle assunzioni e comunicazioni obbligatorie e alle paghe (teste [REDACTED]

Atteso quindi che non è stata raggiunta la prova della effettività del riassetto organizzativo che la società sostiene di aver operato, si osserva, per completezza, che paiono insussistenti anche le ragioni economiche che avrebbero imposto alla convenuta tale riassetto, finalizzato ad una riduzione dei costi del personale.

Se è vero infatti che risulta *per tabulas* che la società, in concomitanza con l'inizio dell'emergenza pandemica, è stata interessata da un crollo del fatturato, è altrettanto vero che a tale crollo ha fatto seguito una

graduale ripresa nella seconda parte del 2021 e nel 2022, tanto che, dal bilancio chiuso alla data del 31.12.2022, è dato evincere, per il 2022, un utile pari a euro 1.059.626 netti (doc. 28 ric.).

La circostanza, documentale, è stata confermata anche dal teste   che ha anche riferito sul punto: *"L'esercizio 2022 della soc et  quello depositato nel primo semestre del 2023, è stato chiuso in positivo di circa un milione. Quello 2023, il cui bilancio non è stato depositato, è comunque stato positivo, anche se non abbiamo ufficialmente chiuso i conti."*

A conferma di tale graduale ripresa depone poi l'assunzione, da parte della società, di nuovi dipendenti, tutti assunti nella seconda metà del 2022: in particolare, la sig.ra  assunta in data 16.08.2022 con contratto a tempo ~~eter~~terminato ino al 15.02.2023 e mansioni di Responsabile Eventi de "\*\*\*\* Hotel", la sig.ra   assunta a tempo indeterminato in data 19.12.2022 con mansioni di Addetta ufficio eventi, ricevimento e duty manager, la sig.ra Giulia Maselli, assunta a tempo indeterminato in data 18.08.2022 con mansioni di Addetta Booking e Ricevimento.

Occorre altresì evidenziare che, dalla deposizione del teste  è emerso che la sig.ra  , il cui contratto era in scadenza il 15.02.23, ossia due giorni prima del licenziamento delle X, è stata infine assunta a tempo indeterminato.

Tali assunzioni, avvenute soltanto pochi mesi prima del licenziamento della ricorrente, collidono apertamente con la dichiarata *"indispensabilità di realizzare una struttura economicamente più equilibrata, per tramite della riduzione di tutti i costi, ivi compresi quelli del personale"*.

Da ultimo si osserva che, in ogni caso, non risulta fornita adeguata prova neppure dell'assolvimento dell'obbligo di *repêchage*.

Ed invero, quanto all'onere di *repêchage*, è stato chiarito (Cass. 29099/2019) che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo a causa della soppressione del posto cui era addetto il lavoratore, il datore ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussistesse alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa per l'espletamento di mansioni equivalenti, ma anche, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, di aver prospettato al dipendente, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale (Cass. 13 agosto 2008, n. 21579; Cass. 8 marzo 2016, n. 4509; Cass. 6 dicembre 2018, n. 31653).

L'art. 2103 c.c. deve, infatti, essere interpretato alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'or anizzazione aziendale roduttiva ed efficiente e di quello del



lavoratore al mantenimento del posto, in coerenza con la ratio di numerosi interventi normativi, quali l'art. 7, quinto comma d. Ig. 151/2001, l'art. 1, settimo comma l. 68/1999, l'art. 4, undicesimo comma d. Ig. 223/1991 anche come da ultimo riformulato dall'art. 3, secondo comma d. Ig. 81/2015: senza necessità, ove il demansionamento rappresenti l'unica alternativa al recesso datoriale, di un patto di demansionamento o di una richiesta del lavoratore in tal senso anteriore o contemporanea al licenziamento, essendo onere del datore di lavoro, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, prospettare al dipendente la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori compatibili con il suo bagaglio professionale (Cass. 19 novembre 2015, n. 23698).

Secondo la più recente giurisprudenza della Suprema Corte, poi, spetta al datore di lavoro l'allegazione e la prova dell'impossibilità di *repêchage* del dipendente licenziato, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili (Cass. n. 5592 del 2016; Cass. n. 12101 del 2016; Cass. n. 20436 del 2016; Cass. n. 160 del 2017; Cass. n. 9869 del 2017; Cass. n. 24882 del 2017; Cass. n. 27792 del 2017).

Ciò premesso, nel caso di specie è evidente come la società non abbia in alcun modo tentato una ricollocazione della ricorrente in altra, anche inferiore, mansione, e ciò nonostante la pacifica esperienza ultradecennale della lavoratrice presso la convenuta e l'ampio ventaglio di mansioni rientranti nel suo bagaglio professionale, che ne avrebbero certamente consentito una ricollocazione, anche qualora essa avesse realmente svolto, in via esclusiva dal 2017, il ruolo di CEO Assistant (circostanza che, come sopra si è detto, si è invece dimostrata inveritiera, avendo la ricorrente continuato a svolgere molteplici mansioni di selezione del personale, gestione dei rapporti commerciali con i partner, formazione e supervisione del personale, che a maggior ragione dimostrano la duttilità della risorsa).

Ciò posto, giova rammentare che la Corte di Cassazione ha chiarito in più occasioni che *"In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la verifica del requisito della "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento" previsto dall'art. 18, comma 7, st.lav., come novellato dalla L. n. 92 del 2012, concerne entrambi i presupposti di legittimità del recesso e, quindi, sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore (cd. "repêchage")"* (10435/2018; Cass. n. 29102/2019).

A tali principi deve aggiungersi la recente statuizione del Giudice delle Leggi (Corte Cost. n. 125/2022) che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma citata (art. 18, comma 7) con riguardo al requisito della "manifesta" insussistenza, rilevando che *"la sussistenza di un fatto non si presta a controvertibili graduazioni in chiave di evidenza*

fenomenica, ma evoca piuttosto una *alternativa netta*, e l'accertamento del giudice è chiamato a sciogliere in termini positivi o negativi".

Tale ultimo intervento riposiziona la valutazione del giudice orientandola ad accertare la oggettiva sussistenza o meno del fatto posto a base del licenziamento senza richiedere che siano altresì individuate gradualità nell'evidenza dello stesso.

Nel caso di specie, quindi, deve ritenersi accertata l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento -concetto in cui rientra anche l'accertata violazione dell'obbligo di *repêchage* -senza che abbia più alcun rilievo la valutazione di manifesta o non manifesta infondatezza dello stesso.

Verificata l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo apparentemente posto a fondamento del recesso, non resta ora che scrutinare il dedotto motivo ritorsivo.

Assume la X la ritorsività indiretta del licenziamento sul rilievo che esso, lungi dall'essere stato intimato per ragioni oggettive, sarebbe stato in realtà motivato dalla estromissione del sig. [REDACTED] dal suo ruolo di CEO, avvenuta solo poche settimane prima e suo licenziamento.

Parte ricorrente ha richiamato a tal proposito l'orientamento della giurisprudenza di legittimità secondo cui *"Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta -assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli artt. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 -costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni"* (Cass. civ. Sez. lavoro, 08/08/2011, n. 17087).

Sul punto occorre tuttavia rilevare, prendendo le mosse proprio dal precedente invocato, che, nel caso oggetto della pronuncia della Suprema Corte appena richiamata, la lavoratrice aveva agito nei confronti della datrice di lavoro lamentando la ritorsività indiretta del licenziamento irrogatole dalla società, sul rilievo che esso era stato una conseguenza delle rivendicazioni svolte nei confronti della medesima società dal padre, in relazione ad un grave infortunio da questi subito sul lavoro, con conseguenti lunghe assenze per malattia, che infine avevano condotto al suo licenziamento appena cinque giorni prima di quello della figlia.

Muovendo da tale caso, è agevole comprendere come, nell'ipotesi di licenziamento per ritorsione *indiretta*, la natura vendicativa tipica di questa fattispecie di recesso può dispiegarsi solo ove il lavoratore e la

persona "accomunata nella reazione" siano egati a un rapporto familiare o comunque affettivo tale per cui, mediante il licenziamento del lavoratore, possa essere indirettamente colpita la persona ad esso legata.

Nel caso di specie è proprio questo legame familiare e/o affettivo che manca atteso che, da quanto risulta in atti, tra la ricorrente e i [REDACTED] [REDACTED] esisteva soltanto un rapporto di tipo professionale, di tal che pare inverosimile che la società abbia licenziato la prima per colpire, indirettamente, il secondo.

Difetta quindi il presupposto logico della ritorsione indiretta che, nella giurisprudenza di legittimità, postula che il lavoratore licenziato e il terzo che ha tenuto il comportamento legittimo ma invisato al datore siano accomunati nella reazione, il che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta.

Ne discende che la domanda di declaratoria di nullità del licenziamento in quanto ritorsivo non può trovare accoglimento.

Merita invece accoglimento la domanda subordinata, di annullamento dell'impugnato recesso con applicazione delle tutele di cui all'art. 18 commi 4° e 7° della legge N°300/1970, atteso che, come sopra rilevato, ricorre una fattispecie di insussistenza del giustificato motivo di licenziamento addotto.

Per tali motivi deve essere disposta la reintegra della ricorrente, nel posto di lavoro e nelle mansioni, o in mansioni equivalenti, ed il risarcimento del danno, in misura pari alle retribuzioni mensili globali di fatto lorde dovute e non corrisposte, dal giorno del licenziamento al giorno della reintegra, nel limite di un anno dal giorno del licenziamento, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat, dalla data del licenziamento al saldo effettivo.

In difetto di allegazione e prova dell'*aliunde perceptum*, nulla deve essere detratto da tale somma.

La retribuzione mensile globale di fatto lorda viene determinata in 5.047,82 lordi Euro, sulla base delle allegazioni di parte ricorrente, posto che la società convenuta ha contestato solo genericamente il *quantum* individuato dalla ricorrente, limitandosi ad eccepire che lo stesso costituirebbe "il risultato di un conteggio unilaterale della stessa predisposto a suo uso e consumo", ma senza specificare in quali errori di calcolo sarebbe incorsa l'attrice e senza neppure indicare una misura alternativa della retribuzione eventualmente dovuta.

Le spese processuali seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, sulla base dei parametri di cui al DM 147/2022, valori medi per ogni fase.

Il Giudice del Tribunale di Bologna, in funzione di Giudice del Lavoro, ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo:

- in accoglimento della domanda subordinata, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato da  a X in data 17 febbraio 2023 e ordina alla società resistente la reintegra della ricorrente nel posto di lavoro e nelle mansioni, o in mansioni equivalenti;
- condanna la società resistente al pagamento in favore della ricorrente di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nel limite di un anno, oltre alla regolarizzazione contributiva, con interessi legali e rivalutazione monetaria secondo indici Istat, dalla data del licenziamento al saldo;
- determina la retribuzione mensile globale di fatto lorda, in €. 5.047,82 lordi;
- condanna la società resistente alla rifusione, in favore della ricorrente, delle spese di lite, liquidate in Euro 259,00 per spese vive ed Euro 9.257,00 per compensi professionali, oltre spese generali, iva e cpa come per legge.

Bologna il 26/11/2024

Il Giudice

Chiara Zompi

Pubblicazione il 26/11/2024