



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Tribunale Ordinario di Torino  
Sezione lavoro**

Il Giudice dott. Lorenzo AUDISIO all'esito della discussione ha pronunciato la seguente

**Sentenza contestuale  
ai sensi dell'art. 429 c. 1, c.p.c.**

Nella causa iscritta al n. 8052/2018 R.G.L.  
promossa da:

....., (c.f. ....), elettivamente domiciliata in Torino, via  
Avigliana, n. 20, presso lo studio degli avv.ti Vincenzo MARTINO, Silvana LAMACCHIA  
e Irene PAPPALETTERA che la rappresentano e difendono, anche disgiuntamente, per  
procura in atti

**RICORRENTE**

*contro*

....., (P. IVA .....), in persona del legale rappresentante *pro  
tempore*, elettivamente domiciliata in Torino, via Aosta, n. 46, presso lo studio  
dell'avv. Maria D'ELICIO che la rappresenta e difende per procura in atti

**CONVENUTA**

**Oggetto: Impugnazione licenziamento per giustificato motivo oggettivo**

**Conclusioni delle parti:**

Per parte ricorrente: richiama le conclusioni di cui al ricorso.

Per parte resistente: richiama le conclusioni di cui alla memoria difensiva.

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

La sig.ra ....., prestatore di lavoro subordinato alle dipendenze di ..... S.r.l. con  
mansioni di impiegata amministrativa presso l'appalto di ..... S.p.a.  
all'hotel ..... di Torino a far data dal 1°9.2018 (ma già impiegata in detto  
appalto con le medesime mansioni dal 2005 presso precedenti e diversi datori di  
lavoro succedutisi nel tempo), chiede dichiararsi la nullità del licenziamento intimato  
in data 21.9.2018, assumendone la ritorsività, la discriminatorietà o, quanto meno,  
l'assenza del giustificato motivo oggettivo; conseguentemente, domanda all'adito  
Tribunale, in principalità, di ordinare a ..... S.r.l. la reintegrazione nel posto di  
lavoro ed il risarcimento del danno ai sensi dell'art. 2 D.L.vo n. 23/2015 ovvero, in  
subordine, di dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato il 21.9.2018,  
ordinando la reintegrazione della lavoratrice e condannando la società convenuta al  
risarcimento del danno sulla base dei parametri di cui all'art. 18 Statuto Lavoratori



(esteso in via convenzionale al rapporto di lavoro dall'accordo sindacale 28.8.2018), o, in via di ulteriore subordine, di dichiarare estinto il rapporto di lavoro e condannare la predetta società al risarcimento del danno, mediante corresponsione della indennità risarcitoria ai sensi dell'art. 3 comma I D. Lgs 4 marzo 2015, n. 23.

Resiste in giudizio \_\_\_\_\_, rivendicando la piena legittimità del licenziamento comminato alla sig.ra \_\_\_\_\_ per giustificato motivo oggettivo, in ragione della interruzione del servizio di economato al quale la ricorrente era addetta da parte della società committente, che aveva proceduto ad una riorganizzazione del reparto acquisti, che veniva gestito direttamente dalla committente stessa; chiede, pertanto, il rigetto delle domande avversarie.

La causa è stata istruita mediante prova orale.

All'odierna udienza i procuratori delle parti hanno discusso la causa, che viene ora decisa con la presente sentenza.

\* \* \* \* \*

Il licenziamento della ricorrente si fonda sulle seguenti motivazioni, riportate nella lettera datata 21.9.2018 (doc. 2 di ricorso):

*"Siamo con la presente, a comunicarLe la risoluzione del rapporto di lavoro in essere, a seguito di una riorganizzazione dell'attività produttiva, conseguente alla disdetta del servizio economato comunicata dal nostro cliente \_\_\_\_\_, siamo costretti ad interrompere il servizio da Lei svolto. Di conseguenza considerata l'intervenuta soppressione della posizione lavorativa da Lei occupata, e l'inesistenza di altre posizioni di equivalente contenuto professionale, abbiamo preso la decisione di risolvere il rapporto di lavoro con Lei in atto per giustificato motivo oggettivo. Pertanto, il rapporto si risolve con decorrenza immediata. Con la cessazione del rapporto, oltre alla liquidazione di tutte le competenze da Lei maturate, Le sarà erogata l'indennità di mancato preavviso".*

L'esame della documentazione prodotta dalle parti e l'istruttoria testimoniale compiuta nel corso del giudizio inducono il giudicante a ritenere che la \_\_\_\_\_ sia risultata inadempiente all'obbligo di *repechage* sulla medesima gravante.

Invero, pur se può ritenersi adeguatamente provato in giudizio che la società committente \_\_\_\_\_ S.p.a. abbia interrotto il servizio di economato fornito dalla \_\_\_\_\_ S.r.l., revocando, dunque, parzialmente l'appalto relativo al "food&beverage" a seguito di riorganizzazione interna che ha portato alla gestione diretta degli ordini da parte dei dipendenti della committente tramite fornitori di rilevanza nazionale (circostanze confermate dai testi escussi, sig.ri \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_), con conseguente venir meno della posizione lavorativa della ricorrente, che è risultata occuparsi degli ordini e dei rapporti con i fornitori, tuttavia era possibile procedere al licenziamento per soppressione del posto di lavoro della ricorrente solo se la dipendente non poteva essere impiegata in altro modo (cfr. in tal senso, Cass., n. 23222/2010; Cass. n. 7381/2010).

Si è affermato, infatti, in giurisprudenza che la effettività di una modifica organizzativa che determini la soppressione di una determinata posizione lavorativa non è da sola sufficiente a costituire un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, che include anche l'inesistenza di altri posti di lavoro in cui ricollocare utilmente il lavoratore (tra le tante, Cassazione civile sez. lav. 22 novembre 2017 n. 27792; 11 ottobre 2016, n. 20436; 13 giugno 2016 n. 12101; 22 marzo 2016, n. 5592; 12 luglio 2012, n. 11775).

Con la conseguenza che la impossibilità di ricollocazione, in quanto interna al giustificato motivo oggettivo, costituisce un requisito di legittimità del licenziamento.

La giurisprudenza ha da tempo risalente affermato che l'onere del datore di lavoro di dimostrare l'impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore va assolto in riferimento a tutte le sedi dell'attività aziendale, essendo sufficiente la limitazione dell'offerta alla sede cui il lavoratore licenziato era addetto soltanto nel caso di



preliminare rifiuto del medesimo a trasferirsi altrove (Cass. sez. lav., 10 marzo 1992 n. 2881; 3 giugno 1994, n. 5401; 23 ottobre 1996 nr. 9204; 26 ottobre 1996 nr. 9369; 16 maggio 2003, n. 7717).

L'ampiezza dell'ambito di ricerca di un'utile ricollocazione è chiaramente espressa da Cass. sez. lav., 15 luglio 2010, n. 16579, che ha confermato la sentenza di merito laddove aveva posto a carico del datore di lavoro l'onere di provare la impossibilità di impiegare il lavoratore sia in altre sedi in Italia che in altre sedi estere.

Non appare pertinente in merito il richiamo operato dalla difesa di parte convenuta nella memoria difensiva (e ribadita in sede di discussione) a quella giurisprudenza che afferma che *"in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, quando la ragione del recesso consiste nella soppressione di uno specifico servizio legato alla cessazione di un appalto e non si identifica nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, il nesso causale tra detta ragione e la soppressione del posto di lavoro è idoneo di per sé a individuare il personale da licenziare, senza che si renda necessaria la comparazione con altri lavoratori dell'azienda e l'applicazione dei criteri previsti dall'art. 5, l. n. 223 del 1991"* (cfr. in tal senso, Cass. sez. Lav. 27.10.2017, n. 25653).

Invero, la giurisprudenza citata da parte resistente non ha riguardo all'obbligo di *repechage*, ma al diverso requisito del nesso causale fra la soppressione di uno specifico servizio legato alla cessazione di un appalto ed il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, affermando che quando la soppressione del posto di lavoro è connessa alla cessazione di un appalto, il nesso causale fra la ragione posta alla base del licenziamento (cessazione dell'appalto) e la soppressione del posto di lavoro è idoneo di per sé ad individuare il personale da licenziare, ossia quello addetto all'appalto cessato, senza che sia necessaria la comparazione con altri lavoratori dell'azienda, non affermandosi, al contrario, che l'obbligo di *repechage* debba intendersi limitato all'interno dell'appalto presso cui il lavoratore era adibito, rimanendo onere del datore di lavoro dimostrare l'inesistenza di un diverso posto di lavoro ove ricollocare il lavoratore il cui posto è stato soppresso, nell'ambito della complessiva attività d'impresa svolta.

In merito a tale obbligo gravante sul datore di lavoro deve poi osservarsi che secondo un orientamento tradizionale della giurisprudenza di legittimità, l'onere di provare di avere adempiuto all'obbligo di ricollocazione a carico del datore di lavoro presupponeva il preventivo assolvimento, da parte del lavoratore, dell'onere di dedurre la possibilità del *repechage* anche attraverso l'allegazione dei posti concretamente disponibili (in termini: Cass. 10 maggio 2016, n. 9467; Cass. 8 agosto 2015, n. 16512; Cass. 15 luglio 2015, n. 14807; Cass. 4 giugno 2015, n. 11547; Cass. 3 marzo 2014, n. 4920; Cass. 18 settembre 2013, n. 24037; Cass. 12 settembre 2013, n. 20918; Cass. 14 settembre 2012, n. 15477). Da tale indirizzo si è, peraltro, dichiaratamente discostata Cass. 22 marzo 2016 nr. 5592, seguita da numerose ulteriori pronunce conformi (Cass. 11 ottobre 2016 nr. 20436; 5 gennaio 2017 nr. 160; 19 aprile 2017 nr. 9869; 20 ottobre 2017 n. 24882; 22 novembre 2017 nr. 27792).

Appare, dunque, consolidato alla attualità il principio secondo cui il lavoratore non ha l'onere di allegare i posti di lavoro in cui avrebbe potuto essere utilmente impiegato per evitare il licenziamento.

Ebbene, nella specie, la società datrice di lavoro si è limitata ad affermare genericamente l'inesistenza di altre posizioni di equivalente contenuto professionale in cui ricollocare la ricorrente, senza peraltro offrire di provare (e tanto meno provare) l'effettiva indisponibilità di un diverso posto di lavoro in cui ricollocare la ricorrente in uno dei diversi altri appalti di cui la S.r.l. è titolare o, eventualmente, anche nell'ambito, degli uffici amministrativi della società, avendo la ricorrente la qualifica di impiegata amministrativa.



La sig.ra [redacted] ha dimostrato che al 25.6.2018 la società convenuta occupava 136 dipendenti (cfr. doc. 10 della ricorrente), impiegati in vari appalti sull'intero territorio nazionale, allegando la sussistenza di appalti anche nell'ambito della provincia di Torino, circostanza questa confermata dallo stesso legale rappresentante della [redacted].

nel corso dell'interrogatorio libero del 1°4.2019.

E d'altronde il fatto che la [redacted] non abbia adempiuto all'obbligo di *repechage* sulla medesima gravante è ulteriormente confermato dalle dichiarazioni rese dal legale rappresentante della società medesima all'udienza del 1°4.2019, il quale ha riferito che su Torino la società aveva appalti nel settore delle pulizie, dovendo verificare la sussistenza di posti liberi in tali appalti per le mansioni corrispondenti a quelle della ricorrente, con ciò sostanzialmente dimostrando di non aver verificato, al momento del licenziamento, la sussistenza di diversi posti liberi cui ricoprire la sig.ra [redacted], la quale, come impiegata amministrativa, ben avrebbe potuto svolgere, come detto, una pluralità di mansioni che non fossero soltanto quelle inerenti l'ufficio di economato (quali, per esempio, mansioni di segreteria, di back office, di contabilità).

Ciò senza contare che, dal 25.6.2015, la disciplina della modifica delle mansioni è stata radicalmente cambiata (art. 2103 c.c., art. 3 D.l.vo n. 81/2015) ed è stata superata la nozione di "equivalenza" delle mansioni, per cui il lavoratore può essere adibito ad altre mansioni purché riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte oppure corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, con l'aggravamento dell'onere della prova in tema di *repechage*.

Per tali motivi, il licenziamento della ricorrente appare illegittimo, non avendo il datore di lavoro provato che la lavoratrice non poteva essere impiegata in altro modo in uno dei numerosi appalti gestiti dalla [redacted], non risultando, dunque, assolto l'obbligo di *repechage*.

Parte ricorrente, peraltro, chiede in via principale di accertarsi la nullità del licenziamento in quanto ritorsivo e discriminatorio perché determinato dall'adesione della sig.ra [redacted] alla [redacted], dalla sua nomina quale RSA e dall'attività sindacale da lei esercitata in modo rigoroso ed intransigente.

In particolare, la difesa della ricorrente sostiene la ritorsività e discriminatorietà del licenziamento in quanto ella avrebbe promosso una vertenza, per sé ed i colleghi di lavoro, per affermare la responsabilità in solido della committente per retribuzioni non corrisposte da una delle società appaltatrici, cui era stata affidata la gestione dei servizi di ristorazione, camere e cucina. Inoltre, la revoca (parziale) dell'appalto relativamente al servizio di economato avvenuta dopo solo tre settimane dall'attribuzione dell'appalto alla [redacted] con conseguente assunzione di tutto il personale alle sue dipendenze ed a soli otto mesi dalla cessione integrale in appalto dei servizi "food and beverage" al Consorzio [redacted] da parte di [redacted] S.p.a. appariva circostanza inverosimile e dissimulante unicamente la volontà di "disfarsi" di una dipendente scomoda in quanto fortemente sindacalizzata.

In merito, va preliminarmente rilevato che il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli artt. 4 legge n. 604/66, 15 legge n. 300/70 e 3 legge n. 108/90 - costituisce ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore e deve essere dichiarata la nullità quando il motivo ritorsivo sia stato "l'unico determinante" (cfr. tra le altre, Cass. n. 17087/2011); la Suprema Corte ha ripetutamente evidenziato che ove il lavoratore deduca il carattere ritorsivo del provvedimento datoriale "è necessario che tale intento abbia avuto un'efficacia determinativa ed esclusiva del licenziamento rispetto agli altri eventuali fatti idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altre inadempienze"(si veda, Cass. n. 5555/2011).



Come in più occasioni affermato dalla Corte di Cassazione (Cass. n. 17087/2011; Cass. n. 6282/2011, Cass. n. 16155/09), l'onere della prova dell'esistenza del motivo ritorsivo (che deve essere puntualmente allegato così come deve essere specificamente dedotto il fatto o atto del lavoratore che avrebbe determinato l'ingiusta reazione datoriale) e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava sul lavoratore.

L'allegazione del carattere ritorsivo del licenziamento impugnato comporta a carico del lavoratore l'onere di dimostrare l'illiceltà del motivo unico e determinante del recesso, sempre che il datore di lavoro abbia almeno apparentemente fornito la prova dell'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso, ai sensi dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966. La prova della unicità e determinatezza del motivo non rileva, invece, nel caso di licenziamento discriminatorio, che ben può accompagnarsi ad altro motivo legittimo ed essere comunque nullo (in tal senso, si veda, Cass. 28453/2018).

Nel caso di specie, in considerazione della giurisprudenza sopra citata, risulta adeguatamente provato in giudizio che effettivamente il servizio di economato sia attualmente svolto da dipendenti della committente S.p.a.: invero, il teste ha riferito che il servizio inerente la gestione degli ordini ai fornitori - ossia, da quanto emerso, l'attività espletata dalla ricorrente - veniva effettuato direttamente dal medesimo e dalla collega sig. attraverso il ricorso a piattaforme *on line* messe a disposizione dai fornitori, avendo la società S.p.a., che gestisce alcuni hotel sul territorio nazionale, deciso di avvalersi di fornitori di rilevanti dimensioni per tutti gli hotel, così razionalizzando i costi; le circostanze sono state confermate dal teste sig. dipendente di S.r.l. e svolgente attività di barman presso l'hotel di Torino, il quale ha dichiarato che le richieste di ordini per il servizio bar le rivolge attualmente alla sig.ra

Dunque, può ritenersi provato che il servizio di economato relativo al "food & beverage" - compreso nel contratto di appalto di servizi stipulato l'8.2.2017 fra S.p.a. ed il Group - sia stato effettivamente retrocesso alla società committente S.p.a. su richiesta di quest'ultima, cosicché la motivazione del licenziamento appare, sotto tale profilo, sussistente (sebbene peraltro il licenziamento sia illegittimo per violazione dell'obbligo di *repechage*), escludendo in radice la ritorsività del licenziamento quale unica ragione giustificatrice del provvedimento espulsivo, dovendosi, comunque, tenere presente che parte ricorrente non ha neppure specificamente dedotto un proprio legittimo comportamento che avrebbe costituito la ragione della reazione ritorsiva asseritamente posta in essere dal proprio datore di lavoro S.r.l.; in merito poi alla ritorsività del licenziamento comminato dalla società resistente appaiono irrilevanti le condotte tenute dalla committente S.r.l., atteso che tale società non è il datore di lavoro della sig.ra e, in ogni caso, l'unica condotta specificamente indicata dalla ricorrente come ragione giustificatrice della reazione asseritamente ritorsiva del datore di lavoro è la promozione fra i colleghi di vertenza giudiziaria nei confronti della committente per il recupero di spettanze retributive arretrate non liquidate, conclusasi con un verbale di accordo sindacale del 20.12.2017, di molto anteriore alla decisione della S.p.a. di internalizzare il servizio di economato.

Rimane da esaminare la doglianza di parte opponente circa la natura discriminatoria del licenziamento per ragioni sindacali, essendo la sig.ra della

In merito, si osserva che, come detto, l'unico concreto episodio citato da parte ricorrente, relativo alla sottoscrizione del verbale di accordo sindacale del 20.12.2017 con il quale S.p.A. si impegnava a pagare le retribuzioni non



onorate dalla società appaltatrice . . . , non pare costituire elemento idoneo a far presumere ai sensi dell'art. 28 comma 4 d.lgs 150/2011 "l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori" e gravare così il datore di lavoro dell'"onere di provare l'insussistenza della discriminazione".

Invero, va rilevato che l'accordo suddetto non vedeva fra le parti stipulanti la . . . , datore di lavoro della ricorrente, e, in ogni caso, l'istruttoria orale svolta non ha consentito di fornire sufficienti elementi di prova circa il fatto che la società committente avesse evidenziato la volontà di espellere la ricorrente, quale sindacalista intransigente, tenuto altresì conto che, sebbene la teste sig.ra . . . abbia affermato che la committenza avesse un atteggiamento di chiusura verso le richieste sindacali, tuttavia ciò non pare sufficiente a dimostrare un concreto e fattivo comportamento rivolto verso la società datrice di lavoro per far licenziare la ricorrente, anche tenuto conto del fatto che, in ogni caso, l'accordo sindacale venne comunque sottoscritto dalla . . . S.p.a., così manifestando un atteggiamento di non totale chiusura verso le richieste dei lavoratori.

Quanto poi al fatto che la revoca parziale dell'appalto relativo al servizio di economato sia stata pressoché contestuale all'assunzione della ricorrente e di tutti gli altri lavoratori impiegati nell'appalto relativo al settore "food&beverage", va osservato che, in realtà, l'appalto suddetto era stato sottoscritto fra il Consorzio . . . e . . . S.p.a. l'8.2.2017, con decorrenza dal 15.2.2018 e la sig.ra . . . proprio da tale data era transitata da . . . S.p.a. alla

. . . S.r.l., a seguito di accordo sindacale del 5.2.2018, con il quale il consorzio aggiudicatario affidava alla . . . S.r.l. i servizi "food&beverage" di cui al contratto di appalto di servizi sopra indicato.

Ciò che vuole evidenziarsi è, dunque, che la ricorrente era già transitata dalla società committente a società facenti parte del consorzio sin dall'avvio operativo dell'appalto, per cui non può presuntivamente ricollegarsi alcun effetto discriminatorio al fatto che la revoca dell'appalto per la parte relativa al servizio di economato sia intervenuta sostanzialmente in concomitanza con la decisione del consorzio di affidare a diversa società (la . . . ) i servizi relativi all'appalto in questione.

In ogni caso, va sottolineato che la decisione della committente di riorganizzare l'ufficio economato, internalizzando i relativi servizi, non può valere, di per sé, a dimostrare un intento discriminatorio del datore di lavoro . . . , estraneo alla decisione della committente.

Sotto diverso profilo, poi, il fatto che la ricorrente, nell'ultimo anno di lavoro sia stata spostata di luogo di lavoro, essendo collocata per un periodo in locali all'esterno dell'hotel (quando era dipendente di . . . ) e quindi nuovamente nella propria "storica postazione" al piano -1 dell'hotel e poi da ultimo nel back office della reception, non pare circostanza che, di per sé, riveli un intento discriminatorio della . . . , di cui la ricorrente è stata dipendente solo dal 1°.9.2018, non risultando inoltre provato che ella fosse stata collocata in un ufficio "open space" con scrivania rivolta verso il muro e nel raggio d'azione di una telecamera di sorveglianza, circostanze non riferite da alcun teste.

In definitiva, pertanto, per tutto quanto sopra esposto, ritiene questo Giudice non risulti provato che il licenziamento intimato dalla . . . alla sig.ra . . . abbia natura ritorsiva o discriminatoria, pur dovendosi ritenere lo stesso illegittimo sotto il profilo del mancato assolvimento da parte del datore di lavoro dell'obbligo di *repechage*.

Occorre ora esaminare quale sia la disciplina applicabile al licenziamento della ricorrente, atteso che il rapporto di lavoro con la . . . è sorto il 1°.9.2018 (essendo pertanto soggetto alla normativa di cui al D.L.vo n. 23/2015), ma in base all'accordo del 28.8.2018 la . . . si è impegnata a riconoscere ai lavoratori assunti dalla . . . S.r.l. (società facente parte del Consorzio . . . ), quale condizione di



miglior favore, il rispetto del regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi come previsto dall'art. 18 Statuto Lavoratori come modificato dalla Legge n. 92/2012.

Ebbene, nella specie, tenuto conto che l'accordo del 28.8.2018 prevede l'impegno della S.r.l. ad applicare, quale condizione di miglior favore ai lavoratori, il regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi come previsto dall'art. 18 della legge n. 300/70, come modificata dalla legge n. 92/2012, l'operazione ermeneutica da compiere è quella di verificare se, nella specie, tale disciplina sia più favorevole per il lavoratore.

A tale questione ritiene chi scrive di poter dare risposta positiva per i motivi che seguono.

Invero, va osservato che con riferimento all'obbligo di *repechage* si è ritenuto, per quanto qui interessa, che, trattandosi di prova negativa, il datore di lavoro abbia sostanzialmente l'onere di fornire la prova di fatti e circostanze esistenti di tipo indiziario o presuntivo idonei a persuadere il giudice della veridicità di quanto allegato circa l'impossibilità di una collocazione alternativa del lavoratore nel contesto aziendale. In sostanza, sul datore di lavoro incombe l'onere di allegare e dimostrare il fatto che rende legittimo l'esercizio del potere di recesso, ossia l'effettiva sussistenza di una ragione inerente l'attività produttiva, l'organizzazione o il funzionamento dell'azienda nonché l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte (cfr. 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).

Ebbene, nella specie, come visto, l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è stata riscontrata per inottemperanza del datore di lavoro all'obbligo di *repechage*.

In applicazione della disciplina dettata dall'art. 18 comma 7 della legge n. 300 del 1970 come novellata dalla legge n. 92 del 2012, può trovare applicazione la disciplina del comma 4 dell'art. 18 in caso di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; oppure, nelle altre ipotesi in cui si accerti che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma, dichiarando estinto il rapporto di lavoro alla data di licenziamento, con condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva.

Ebbene, secondo la migliore e più recente giurisprudenza della Suprema Corte, posto che *"nella nozione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo rientra sia l'esigenza della soppressione del posto di lavoro sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore, il riferimento legislativo alla "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento" va inteso con riferimento a tutti e due i presupposti di legittimità della fattispecie. Invero, a fronte della espressione lessicale utilizzata dal legislatore, il "fatto", sganciata da richiami diretti ed espliciti alle "ragioni" connesse con l'organizzazione del lavoro o l'attività produttiva previste dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966, il riferimento normativo deve intendersi effettuato alla nozione complessiva di giustificato motivo oggettivo così come elaborata dalla giurisprudenza consolidata.*

*Quindi, una volta accertata l'ingiustificatezza del licenziamento per carenza di uno dei due presupposti (e, in particolare, nel caso di specie, per inottemperanza all'obbligo del *repechage*), il giudice di merito, al fini dell'individuazione del regime sanzionatorio*



*da applicare, deve verificare se sia manifesta ossia evidente l'insussistenza anche di uno solo degli elementi costitutivi del licenziamento, cioè della ragione inerente l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa che causalmente determini un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa, ovvero della impossibilità di una diversa utilizzazione del lavoratore licenziato in mansioni diverse. Il concetto di "manifesta insussistenza" dimostra che il legislatore ha voluto limitare ad ipotesi residuali il diritto ad una tutela reintegratoria; non potendosi che far riferimento al piano probatorio sul quale il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 604 del 1966, deve cimentarsi, esso va riferito ad una evidente e facilmente verificabile assenza dei presupposti giustificativi del licenziamento che consenta di apprezzare la chiara pretestuosità del recesso, accertamento di merito demandato al giudice ed incensurabile, in quanto tale, in sede di legittimità" (cfr. in tal senso, Cass. 2 maggio 2018 n. 10435).*

Ebbene, nella specie, ritiene questo Giudice che sia manifesta ed evidente l'inottemperanza del datore di lavoro all'obbligo di *repechage* essendo emerso in giudizio che la S.r.l., che pure impiegava oltre 130 dipendenti in tutta Italia ed aveva vari contratti di appalto in essere al momento del licenziamento, anche nella provincia di Torino, come affermato dal legale rappresentante della società all'udienza del 1°.4.2019, non ha verificato concretamente la possibilità di assegnare la ricorrente ad altro posto di lavoro, tanto che il legale rappresentante della società convenuta ha affermato di dover verificare, al momento dell'udienza del 1°.4.2019, se vi fossero posti liberi su detti appalti.

In ogni caso, la società resistente non ha provato e neppure offerto di provare di aver verificato, al momento dell'intimato licenziamento, l'inesistenza di posti liberi e disponibili in cui ricollocare la lavoratrice odierna ricorrente, pur avendo numerosi contratti di appalto di servizi in essere, anche in Torino e nella provincia e neppure ha provato od offerto di provare di aver offerto una collocazione con inferiore inquadramento.

E' dunque, pacifico ed evidente il mancato assolvimento dell'obbligo di *repechage* da parte del datore di lavoro e, pertanto, risultando la manifesta l'insussistenza di tale elemento costitutivo del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può trovare, nella specie, applicazione la disciplina di cui al comma 4 dell'art. 18 Statuto Lavoratori, certamente più favorevole di quella di cui al D.L.vo n. 23/2015, consentendo al giudice di disporre la reintegra del lavoratore.

In definitiva, pertanto, in applicazione del comma 4 dell'art. 18 Statuto Lavoratori come modificato dalla legge n. 92/2012, deve annullarsi il licenziamento intimato alla sig.ra il 21.9.2018 e condannarsi il datore di lavoro alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro, oltre al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (da quantificarsi in € 2.287,00 lorde mensili, come indicata da parte ricorrente e non specificamente contestata da parte convenuta) pari a 12 mensilità (misura massima possibile, essendo comunque trascorso oltre un anno dal licenziamento), dedotto quanto percepito dalla lavoratrice per lo svolgimento di altra attività lavorativa, avendo la sig.ra dichiarato all'udienza del 1°.4.2019 di aver avviato nel dicembre 2018 una collaborazione come formatrice, con cessazione nell'aprile/maggio 2019, lavorando 3 ore la settimana e percependo € 30,00 lorde l'ora, potendosi, dunque, quantificare il percepito, in assenza di ulteriori istanze istruttorie in merito ad opera delle parti, in € 90,00 settimanali, ossia € 360,00 mensili per i mesi da dicembre 2018 a maggio 2019, ossia complessivamente € 2.160,00 lordi.



Il datore di lavoro deve, inoltre, essere condannato al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento e fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi legali.

Le spese di lite vengono compensate fra le parti nella misura di un terzo stante il rigetto della domanda relativa alla natura ritorsiva e discriminatoria del licenziamento; i restanti due terzi - liquidati come in dispositivo ai sensi del D.M. n. 55/2014, come modificato dal D.M. n. 37/2018, tenuto conto del valore e della concreta specifica complessità della vertenza - vengono posti a carico di parte convenuta, risultata comunque prevalentemente soccombente.

**P.Q.M.**

Visto l'art. 429 c.p.c.,

ogni altra eccezione, istanza, deduzione respinta,

Visto l'art. 18 commi 4 e 7 legge n. 300/1970, come modificata dalla legge n. 92/2012:

Dichiara illegittimo e, per l'effetto, annulla il licenziamento irrogato da ..... s.r.l. a ..... il 21.9.2018.

Ordina a ..... di reintegrare immediatamente la sig.ra ..... nel posto di lavoro.

Dichiara tenuta e condanna la ..... S.r.l. in persona del legale rappresentante *pro tempore* al risarcimento del danno in favore della sig.ra ..... in misura pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto da calcolarsi sulla base della retribuzione globale di fatto lorda mensile di € 2.287,00 (per una somma complessiva di € 27.444,00), dedotta la somma lorda di € 2.160,00 ottenuta dallo svolgimento di altra attività lavorativa da parte della ricorrente (per una somma complessivamente dovuta pari ad € 25.284,00), oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali sulla somma annualmente rivalutata dalla maturazione delle singole mensilità a sino al saldo, nonché al versamento dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali, maggiorati degli interessi nella misura legale.

Rigetta, nel resto, il ricorso.

Dichiara compensate le spese di lite fra le parti nella misura di un terzo e condanna ..... s.r.l. a rifondere alla sig.ra ..... i restanti due terzi delle spese di lite che liquida per tale quota in complessivi € 8.000,00 per compensi professionali, oltre 15% rimborso forfettario spese generali, C.P.A. ed IVA come per legge

Così deciso in Torino, il 13 novembre 2019

*Il Giudice del Lavoro*  
dott. Lorenzo AUDISIO



