



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI MILANO
Sezione Lavoro**

composta dai Magistrati:

Dott. Roberto Vignati
Dott.ssa Susanna Mantovani
Dott. Andrea Trentin

Presidente Rel.
Consigliere
Giudice ausiliario

ha pronunciato la seguente :

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 888 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno 2019 – avverso la sentenza n. 1354/2019 in data 31 maggio 2019 del Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice Francesca Capelli – posta in decisione il 25 febbraio 2020, previa riunione ad essa della causa n. 931 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno 2019, **rispettivamente promosse da :**

_____ con sede in _____, in persona del Legale rappresentante, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Luca Failla e Maria Elisabetta Cassaneti, domiciliata in Milano presso il loro studio;

Reclamante

contro

_____, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Franco Scarpelli ed Ettore Sbarra presso il cui studio in Milano è domiciliata.

Reclamata

e da :

_____, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Franco Scarpelli ed Ettore Sbarra presso il cui studio in Milano è domiciliata;

Reclamante

contro

_____ con sede in Carugate - Milano, in persona del Legale rappresentante, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Luca Failla e Maria Elisabetta Cassaneti, domiciliata in Milano presso il loro studio.

Reclamata

OGGETTO : Reclami ai sensi dell'art. 1 comma 58 L. 92/2012 – Lavoratrice addetta alle vendite - Licenziamento per giustificato motivo oggettivo.



Conclusioni della Società reclamante nel procedimento n. 888/2019 RGI :

44. Riformarsi parzialmente la sentenza n. 1354/2019, emessa in data 16 luglio 2019 e pubblicata in pari data dal Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, Dott.ssa Capelli, nel procedimento R.G. n. 7727/2018 introdotto con ricorso ai sensi dell'art 1, comma 52 e ss., L. n. 92/2012, per i motivi tutti come esposti nel presente ricorso e così giudicare:

- In via principale, nel merito: rigettare il ricorso avversario perché nullo, inammissibile ed infondato in fatto ed in diritto per tutte le ragioni esposte nel presente atto e di conseguenza, assolvere S.r.l. da ogni e qualsivoglia pretesa avanzata dalla sig.ra con il ricorso introduttivo del giudizio e condannare la medesima alla restituzione della somma lorda di Euro 95.346,24 corrispondente alla somma netta pari ad

Euro 73.416,60 percepita a seguito ed in ottemperanza all'ordinanza n. 17003/2018 del 21 giugno 2018.

- In via subordinata: nella denegata ipotesi in cui l'Ill.ma Corte non ravveda la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo nel licenziamento della sig.ra per tutti i motivi esposti in memoria, si chiede - ai sensi dell'art. 18, comma V, L. 300/70 come novellato dalla L. n. 92/2012 - comunque di dichiarare risolto il rapporto di lavoro tra S.r.l. la sig.ra imitando il pagamento da parte della Società in favore del lavoratore ad una indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, detratto il compenso per l'allunde perceptum e l'allunde percipiendum come risulterà quantificato in corso di causa

- In via di ulteriore subordinata e di eccezione di compensazione: nella denegatissima e non creduta ipotesi di accoglimento del ricorso avversario si chiede, in accoglimento dell'eccezione riconvenzionale esposta, accertarsi e dichiararsi tenuta, e per l'effetto, condannarsi la sig.ra alla restituzione in favore della convenuta di tutte le competenze corrisposte alla cessazione del rapporto e pari ad Euro pari Euro 58.292,10 di cui Euro 36.170,95 a titolo di TFR ed Euro 7.515,10 di indennità di preavviso.

Sempre nella denegata ipotesi di accoglimento in tutto o in parte delle avversarie domande, si chiede detrarsi da quanto eventualmente dovuto alla Sig.ra a titolo di indennità risarcitoria, anche mediante compensazione totale o parziale delle somme allo stesso eventualmente dovute, ogni importo percepito dal medesimo successivamente ai fatti di causa in forza di altri rapporti di lavoro autonomo e/o subordinato e/o indennità percepite a vario titolo, anche indennità di disoccupazione, (c.d. allunde perceptum) ovvero che avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (c.d. allunde percipiendum), nella misura che risulterà accertata in corso di causa.

Il tutto con vittoria di spese diritti ed onorari di causa, oltre alla refusione delle spese generali, ai sensi della Legge Professionale Forense, da distrarsi a favore del procuratore intestatario.

IN VIA ISTRUTTORIA: si contestano i mezzi di prova avversari, in quanto inammissibili e comunque irrilevanti.

Nella denegata ipotesi di ammissione dei capitoli di prova ex adverso dedotti, si chiede di essere ammessi a prova contraria sui medesimi con i medesimi testi della lavoratrice oltre che con quelli di seguito indicati.

Senza alcuna inversione dell'onere probatorio, si chiede l'ammissione di prova per interrogatorio formale e testimoni sui capitoli indicati al paragrafo 3) della presente memoria, da 3.1 a 3.270 che si intendono integralmente ritrascritti, eventualmente depurati da valutazioni e giudizi, preceduti dalle parole "vero che" oltre alle seguenti:

1) Vero il contenuto dei documenti che si rammostrano al teste;

Si indicano a testi sulle circostanze tutte sopra indicate i seguenti signori:

nonché tutti i dipendenti e/o collaboratori di S.r.l. di cui è causa, con riserva di indicarne i nominativi nel termine che il Giudice vorrà indicare.

Sempre in via istruttoria laddove l'Ill.ma Corte di Appello lo ritenga, si rende fin d'ora disponibile ove occorra alla produzione del LUL nel periodo luglio 2017- ottobre 2017, non prodotto in considerazione della sua voluminosità.

In via del tutto subordinata e senza inversione dell'onere della prova, in denegata ipotesi di accoglimento delle pretese avversarie si chiede l'esperimento di apposita CTU contabile volta ad accertare l'effettivo ammontare degli eventuali importi dovuti alla Sig.ra

Sempre in via istruttoria, in via subordinata occorrendo al fine della quantificazione dell'allunde perceptum e percipiendi si chiede ordinarsi:

- alla sig.ra l'esibizione delle buste paga, fatture e note proforma emesse, di modelli CUD e di tutta la documentazione attestante i compensi erogati e da erogarsi in suo favore a far data dal 29 luglio 2017 nonché del proprio modello 101 e/o 740 relativo quando disponibili;

- nonché agli enti competenti (Inps e/o sezione circoscrizionale per l'impiego) di esibire e/o produrre in giudizio tutta la documentazione utile al fine di accertare la esatta misura di quanto percepito dalla sig.ra [redacted] successivamente ai fatti di causa a titolo di eventuale Naspi e/o indennità di disoccupazione comunque denominata."

Conclusioni della reclamata nel procedimento n. 888/2019 RGL :

"Voglia la Corte di Appello di Milano Sez. Lavoro – e salve le domande proposte dalla sig.ra [redacted] con autonomo ricorso per reclamo, rigettare integralmente l'avverso reclamo avverso la sentenza n. 1354/2019 emessa dal Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, Giudice dott.ssa Capelli, pubblicata in data 16.07.2019 con vittoria di spese e onorari di giudizio.

MEZZI DI PROVA.

- Si insiste anche in questa sede per l'ammissione del file audio, contenenti le registrazioni delle conversazioni intercorse in data 24.04.2017 tra la sig.ra [redacted] e le sig.re [redacted] e [redacted], e in data 05.06.2017 tra la sig.ra [redacted] e la sig.ra [redacted] e delle relative trascrizioni salvo, in caso di contestazione della loro veridicità e fedele trascrizione, disporre opportuna C.T.U."

Conclusioni per la reclamante nel procedimento n. 931/2019 RGL :

"1) accertare e dichiarare che il licenziamento intimato alla sig.ra [redacted] è nullo perché adottato per un motivo illecito determinante (art. 1345 c.c.), nonché adottato in violazione dei generali principi di buona fede e correttezza ex artt. 1373 e 1175 c.c.;

2) per l'effetto ordinare alla convenuta, ex art. 18 cit. comma 1, l'immediata reintegrazione della ricorrente nel proprio posto di lavoro, condannando la stessa al risarcimento del danno stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, corrispondente a euro 3.972,76 mensili, per il periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, e in ogni caso non inferiore a cinque mensilità, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo;

3) in via subordinata, accertare e dichiarare manifestamente insussistente il motivo per il quale la ricorrente è stata licenziata, ex art. 18 cit., comma 7;

4) conseguentemente, ai sensi del 4° comma del ridetto art. 18, annullare il licenziamento e condannare [redacted] s.r.l. alla reintegrazione della sig.ra [redacted] nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, corrispondente a euro 3.972,76 mensili, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, salva il limite della misura massima di dodici mensilità di tale retribuzione corrispondente a euro 47.673,12, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo;

5) in via ulteriormente subordinata, e nel caso di mancato accoglimento delle conclusioni che precedono, confermare l'ordinanza opposta in ordine al mancato rispetto da parte di [redacted] s.r.l. dell'obbligo di repêchage, e condannare [redacted] s.r.l. al pagamento alla ricorrente della somma di euro 95.346,24 corrispondente a ventiquattro mensilità di retribuzione globale di fatto."

Conclusioni per la Società reclamata nel procedimento n. 931/2019 RGL come da memoria difensiva di costituzione .

Fatto e motivi della decisione

Con la sentenza n. 1354/2019 in data 31 maggio 2019, ora reclamata sia da [redacted] S.R.L. che dalla sua dipendente [redacted], il Tribunale di Milano - compensando interamente tra le parti le spese della fase di opposizione per la ragione della reciproca soccombenza - ha respinto le opposizioni proposte dalla [redacted] e dalla [redacted] contro l'ordinanza conclusiva della fase sommaria con la quale era stato accolto, per quanto di ragione, il ricorso proposto della lavoratrice al fine di ottenere le massime forme di tutela possibile ex art. 18 L. 300/1970 nei confronti del licenziamento comunicato con lettera del 23/10/2017 motivato con riferimento all'ipotesi giustificato motivo oggettivo



raccordata alla riorganizzazione di reparti produttivi del punto vendita di Bari ove la (dipendente sin dal gennaio 1992) operava come *shopkeeper* - impiegata addetta alle vendite con inquadramento nel I livello apicale CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi - presso il reparto cucine, con conseguente soppressione del posto siccome facente capo ad una posizione organica assorbita nell'ambito di un'altra per effetto della riorganizzazione avviata dall'Impresa.

In particolare, con l'ordinanza emessa sulla base delle risultanze documentali, il Tribunale - esclusa l'ipotesi di un licenziamento nullo per movente ritorsivo e/o motivo illecito - aveva deciso stabilendo la non ricorrenza degli estremi del giustificato motivo oggettivo per difettoso adempimento aziendale dell'obbligo di *repechage*, riconducendo quindi il caso a quello contemplato dal secondo periodo, ultima parte, del comma 7 dell'art. 18 L. 300/1970, sotto forma di accertamento della non manifesta insussistenza del fatto posto a base del tipo di recesso adottato dall'Azienda e, come tale, sottoposto solo alla forma di tutela indennitaria di cui al comma 5 dell'art. 18 cit. comportante la declaratoria della risoluzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento seguita dalla condanna di S.R.L. a corrispondere a un'indennità risarcitoria pari alla misura massima di 24 mensilità retributive oltre accessori e con spese di tale primaria fase a carico dell'Impresa.

Questa soluzione perché, se da un canto vi erano più elementi che facevano propendere per l'effettiva attuazione a livello nazionale e locale di un processo di riorganizzazione produttiva coinvolgente anche il posto ricoperto dalla dipendente presso la sede aziendale barese, dall'altro canto non era riscontrabile - relativamente al periodo di analisi utile così come compreso tra il luglio quando la procedura era stata avviata a norma dell'art. 7 L. 604/1966 e l'ottobre 2017, epoca del licenziamento - l'assolvimento da parte datoriale dell'onere probatorio circa l'esperimento dell'obbligo di *repechage*, una volta rivelatisi inconsistenti i rilievi difensivi della Società sul mancato reperimento, da parte della dipendente, di altra posizione lavorativa tramite il sistema del *job posting* di per sé consistente in un incumbente di attivazione selettiva del posto volta per volta pubblicato e diffuso all'interno dell'Azienda la cui adozione - in linea di principio e di fatto - era principalmente rimessa alle cure di ogni lavoratore interessato, senza che di converso l'Impresa avesse dimostrato l'inesistenza, non solo a livello locale, di altre posizioni in cui poter utilmente applicare l'addetta (mediante o senza il metodo del *job posting*).

Nel decidere con la pronuncia odiernamente impugnata - in maniera autonoma da ambo le parti - la susseguente fase di opposizione, il primo Giudice è pervenuto alla conferma di quanto inizialmente statuito con l'ordinanza conclusiva della fase sommaria, disattendendo quindi, sia le censure formulate dalla lavoratrice, che quelle proposte dalla Ditta mediante le due separate azioni poi riunite per ragioni di connessione.

Escluso dunque dal Giudice che nella specie potesse ricorrere un caso di ritorsività/nullità del recesso poiché era, anche a tale riguardo, senz'altro prevalente la ragione collegata alla



presenza di un tipo di riorganizzazione privilegiabile a norma dell'art. 3 ultima parte L. n. 604/1966, a fronte degli ulteriori argomenti propugnati dalla . - per cui l'ordinanza della prima fase peccava anche in rapporto al mancato accoglimento dell'assunto della manifesta insussistenza del fatto alla base del g.m.o. per via dell'evidente carenza di tutti quanti i presupposti di esercizio del potere risolutorio datoriale (così pure dunque la più che mai apprezzabile omissione del dovere di ripescaggio) - il Tribunale ha pertanto scartato pure quello sulla completa e manifesta carenza della concreta ed effettiva causale giustificatrice di base fatto valere deducendo che la revisione dei posti di *shopkeeper*, ridotti nello stabilimento di Bari da 9 a 7, non esprimeva affatto una forma di riorganizzazione produttiva privilegiabile ai fini del g.m.o. per un verso e sul concomitante inadempimento dell'obbligo insito nell'onere di *repechage* per l'altro verso.

In tal modo il primo Giudice ha, viceversa, diffusamente spiegato come nella fattispecie vi fosse senz'altro, con una sua significativa portata, il presupposto di una riorganizzazione aziendale in atto che, assecondando schemi e finalità delineatisi a livello nazionale, andava coevamente a toccare anche il punto vendita barese e, segnatamente, il posto ricoperto dalla presso il reparto cucine : vi era stata, infatti, l'unificazione di omogenei reparti di arredamento, con il correlato venire meno quindi di due posizioni di *shopkeeper* sulle nove ivi esistenti, tra cui quella della lavoratrice opponente, derivandone pertanto, anche sotto il profilo della sussistenza del nesso di causalità, la prova di una delle due legittime condizioni per recedere dalla relazione lavorativa per g.m.o., senza però che fosse stata integrata, tramite adeguate allegazioni probatorie, l'altra condizione legittimante rappresentata dal fruttuoso assolvimento dell'onere di dimostrare l'impossibilità di reperire un'altra idonea posizione lavorativa in ambito compatibile, pure a livello nazionale.

E, nel compiere in sentenza quest'ordine di valutazioni, il Tribunale - orientatosi per modificare l'arco temporale di analisi, questa volta riportandolo al periodo giugno-ottobre 2017 in luogo del periodo luglio-ottobre precedentemente opinato - si è rifatto al tenore di alcune delle dodici testimonianze assunte, notando pure che un'utile opportunità di inserimento della si era "*chiaramente*" palesata nel giugno 2017 (quando era già in fase conclusiva la riorganizzazione ed erano in esubero e a rischio due posti di lavoro) con riferimento ad una vacanza relativa a un posto perfettamente compatibile presso il punto vendita friulano di Villesse ; tutto questo, anche il fatto che talune posizioni si potevano previamente cogliere e selezionare col sistema del *job posting*, senza che ne uscisse affievolito il basilare assunto del Giudicante per cui era essenzialmente onere dell'Azienda e non della lavoratrice quello di dimostrare la mancanza di altri posti compatibili e di attivarsi per la loro precisa individuazione.

Per tali ragioni, in ultima analisi, la tutela accordabile non poteva essere che quella dell'art. 18 V comma cit., tenuto conto pure degli orientamenti giurisprudenziali di legittimità assestatisi sul punto controverso, nel compiere questo ragionamento risultando, per altro verso, evidente l'insieme di argomenti conducenti al rigetto dell'opposizione che era stata



proposta da [redacted] avverso l'ordinanza facendo la Società valere la tesi della piena presenza di tutti quanti i presupposti del giustificato motivo oggettivo.

Col suo esteso atto di reclamo la [redacted] S.R.L. chiede la riforma della sentenza nello stesso senso e per gli stessi motivi seguiti nell'opposizione proposta innanzi al Tribunale formulando quindi le conclusioni dianzi trascritte.

In particolare, con la prima serie di censure, l'Impresa, nel dare atto della correttezza dell'accertamento circa la sussistenza di una ragione effettivamente atta a concretare la ricorrenza del giustificato motivo oggettivo fatto valere nei confronti della [redacted], contesta il riscontro dell'inadempimento sul versante dell'onere di *repechage* la cui inosservanza, non solo non era manifesta, ma non era neppure tale.

Il primo Giudice aveva infatti malamente determinato l'ambito temporale da prendere in considerazione per il vaglio del regolare e legittimo esercizio del potere risolutorio unilaterale posto che, prima del luglio 2017, quando alla fine di quel mese la Ditta [redacted] aveva avviato innanzi all'Ispettorato del Lavoro la procedura ex art. 7 L. 604/1966, l'esito del rapporto con la controparte era tutt'altro che certo e tantomeno previamente definito, come ben si poteva evincere dalle deposizioni testimoniali e dai riscontri documentali pertinenti a una procedura riorganizzativa avviata da tempo e in grado di sfociare in diversificati trattamenti a salvaguardia delle posizioni in esubero, quella della [redacted] essendo apparsa tale solo nel giugno 2017 e anche lì senza che l'Azienda fosse doverosamente stimolata a reperire una posizione di servizio alternativa che, per parte sua, la dipendente sarebbe stata peraltro in grado di selezionare da sola opportunamente avvalendosi, perlomeno dal giugno 2017 con la cognizione di essere in esubero, del diffusissimo sistema del *job posting* adendo alla "pubblicata" posizione di Villesse, allorché il destino della sua relazione lavorativa non era per nulla segnato nel senso evidenziato dal Tribunale e in quello, ancora più estesamente, preteso dalla controparte in modo erroneo ampliando a dismisura il periodo di tempo consono all'espletamento dell'onere di *ripescaggio*.

Ulteriormente, tra i vari passaggi a sostegno del secondo motivo di reclamo, [redacted] lamenta l'accertamento in punto di altri posti in sedi nazionali esistenti ma non offerti alla [redacted], evidenziando quindi come la maggior parte delle posizioni emerse nel solo e unico ragionevole periodo luglio-ottobre 2017, non fosse compatibile col corredo professionale della lavoratrice tenuto conto pure dell'obbligo datoriale di rinvenire una posizione collimante col suo livello d'inquadramento secondo il dettato della giurisprudenza di legittimità circa le modalità di attuazione dell'onere di *repechage*, senza potersi poi trascurare, sia il fatto che era nelle piene facoltà della [redacted] cooperare per rendere salva la sua occupazione selezionando una delle sedi disponibili, sia che la gestione della ricollocazione dell'addetta competeva solo al punto vendita di Bari, esclusa la possibilità di un esorbitante coinvolgimento della sede e dei vertici centrali della Ditta di [redacted].



Richiamando infine la necessità, semmai, di una tutela solo indennitaria, la reclamante contesta quindi la misura delle 24 mensilità accordate dal Tribunale in vista di un altrettanto necessario contenimento delle competenze risarcitorie entro il limite delle dodici retribuzioni mensili.

La difesa della reclamata _____, nel contestare le doglienze avversarie, conclude per il rigetto del reclamo avversario e, quale parte reclamante nel procedimento n. 931/2019, conclude nei termini sopra riportati, precipuamente in vista della declaratoria di nullità del licenziamento con l'applicazione della tutela prevista dal primo comma dell'art. 18 e, in subordine, mediante l'applicazione del quarto comma della stessa norma previo accertamento della manifesta insussistenza del fatto posto alla base del giustificato motivo oggettivo, sia sotto il profilo dell'assenza nella specie delle causale riorganizzativa contemplata dall'ultima parte dell'art. 3 L. n. 604/1966, sia sotto il profilo del mancato assolvimento dell'obbligo di *repechage*.

In veste di reclamante, la difesa della dipendente muove alla pronuncia una serie di articolate critiche rivolte - anche mediante la richiesta di un'apposita integrazione istruttoria, completamente disattesa in primo grado - alla riforma della sentenza, in tesi, nel senso dell'accoglimento della forma di tutela apprestata dai primi due commi dell'art. 18 per il caso di un licenziamento nullo e, in ipotesi subordinata, in vista dell'applicazione del comma 4 della stessa norma, specie in tale ultima direzione dovendosi prima di tutto riscontrare, secondo la parte, l'insussistenza di un giustificato motivo oggettivo per conclamata mancanza in radice di un'esigenza produttiva implicante gli estremi di una revisione organizzativa atta a risolversi, in ultima analisi, nella soppressione del posto ricoperto dalla _____, per giunta senza che l'Azienda avesse deliberato quel tipo di conclusione del rapporto rifacendosi debitamente ai criteri di scelta nella specie applicabili.

Nel loro ordine, le doglianze investono dunque (di fondo) la ritenuta insussistenza "semplice" (se così la si può chiamare a fronte di quella "manifesta" menzionata nel comma 7 dell'art. 18 cit.) degli estremi del g.m.o. sotto il profilo dell'inadempimento dell'obbligo di *repechage* mentre, come spiegato nel primo motivo di reclamo, il Tribunale diversamente avrebbe dovuto cogliere la radicale insussistenza della concreta causale giustificativa per come tradizionalmente rinvenibile nel novero di quelle indicate nell'ultima parte dell'art. 3 L. 604/1966.

Al proposito, col primo ordine di censure, la reclamante segnala come la Società _____ Italia in tutti gli atti della procedura di licenziamento avesse in realtà motivato il proprio intento dimissivo dando conto, sul piano della rete nazionale, di un'esigenza di riduzione del personale avente il ruolo di *shopkeeper* quale spunto del recesso operante dunque sull'intera organizzazione di vendita, valevole perciò non solo presso il negozio di Bari quale sede cui il primo Giudice aveva finito per dare inesatto, esclusivo rilievo trascurando le diverse ricadute del (dalla reclamante, non negato) fenomeno riorganizzativo a ridosso di tutti i punti vendita della Società, non potendosi affatto registrare, con riferimento al campo



di azione di IKEA Italia, una diffusa ed effettiva riduzione del numero degli *shopkeeper* come tali invero invariabilmente ancora presenti anche nei posti indicati come vacanti nei vari *job posting* e che la datrice di lavoro avrebbe dovuto offrire alla sua dipendente, essa stessa permettendole quindi di acquisirne uno.

Muovendo da questo tipo di analisi il Tribunale avrebbe potuto e dovuto, prima di tutto, accertare la piena e manifesta carenza *in nuce* di un'ipotesi di giustificato motivo oggettivo.

Col secondo ordine di motivi, vengono proposte le doglianze sulla non ravvisata manifesta insussistenza dell'adempimento dell'obbligo di *repechage* inteso quale elemento attivo complementare e inscindibile rispetto all'altro presupposto della prerogativa risolutoria specificamente adottata dall'Impresa.

Lamenta la parte che, anche dopo (lo scrupoloso) espletamento dell'istruttoria testimoniale nella fase dell'opposizione, siano stati trascurati dal primo Giudice tutti quegli indici, specie di ordine istruttorio, inequivocabilmente in grado di attestare con lampante chiarezza come *l'Impresa* avesse disatteso sotto tutti i profili l'obbligo di ricercare e offrire alla *lavoratrice* una ricollocazione nella rosa delle opportunità - in grado di sollecitare opportune e concludenti forme di interessamento datoriale - manifestatesi nell'arco temporale congruo alla vicenda, che non poteva essere certo neppure quello selezionato dal Tribunale con la sentenza conclusiva bensì quello che dal mese di aprile 2017 andava infine a coincidere con l'epoca del licenziamento, poiché era quantomeno dall'aprile di quell'anno che la Società e i vertici del negozio di Bari ben sapevano quale pressoché predeterminato esito risolutorio sarebbe stato generato dal riassetto organizzativo sulla posizione lavorativa della Tosto.

In linea con quest'ultimo aspetto e coi portati delle censure formulate col primo motivo di gravame dianzi ricordato, tramite il terzo e il quarto motivo, la reclamante lamenta poi, in prima battuta, che solo l'acquisizione, con le opportune modalità, delle registrazioni fonografiche pertinenti ai colloqui dianzi citati, appunto, nell'aprile e nel giugno 2017 tra la lavoratrice e le sue sovraordinate apicali *l'Impresa* e *l'Impresa*, avrebbe reso agevole il riscontro di una già maturata e illecita determinazione di espellerla dal tessuto aziendale in quanto, sin dal primo di quei due incontri, emergevano interlocuzioni inequivoche e pervicaci circa la prognosi del licenziamento della dipendente, anche perché veniva ripetutamente caldeggiato un suo esodo incentivato.

L'acquisizione agli atti di quel materiale avrebbe cioè favorito, oltre che la sicura definizione, a decorrere dal mese di aprile, dei margini temporali di espletamento degli incumbenti rimessi alla datrice di lavoro per il corretto esercizio del potere di recedere, anche e soprattutto una raccolta di dati ed elementi concorrentemente idonei a suffragare il caso di nullità prospettato come prevalente ma scartato dal Tribunale siccome arrestatosi alla riconduzione del licenziamento a un effettivo giustificato motivo oggettivo non debitamente seguito però dal ripescaggio di una posizione di servizio consona.



A sviluppo di questo tipo di argomenti, in seconda battuta, la parte deduce altresì come la prefigurazione alla del licenziamento valesse in termini di motivo illecito, più in particolare assistito da modalità nettamente ritorsive in quanto la lavoratrice aveva nei due colloqui rifiutato l'uscita con esodo incentivato congiunta all'offerta di un outplacement in Milano nel contesto di un'operazione dai tratti illeciti, credibilmente perseguita dalla Società anche per la valenza di altri dati indiziari.

Col quinto e col sesto motivo la dipendente si duole infine, rispettivamente, dell'omessa pronuncia sulla difettosa analisi e applicazione dei criteri di scelta e sulla compensazione integrale delle spese della fase sommaria del procedimento in quanto conclusasi con una parziale vittoria della lavoratrice.

La Società ... resiste alle ragioni del gravame avversario contestandole tutte e conclude per la reiezione del reclamo della lavoratrice chiedendo, anche in via subordinata, la restituzione di ogni somma eventualmente pagata in eccedenza o non dovuta come nel caso dell'indennità sostitutiva del preavviso, col favore delle spese processuali.

>:<

Le ragioni del reclamo proposto da ... hanno fondamento e possono essere accolte solo per quel che attiene alla sua subordinata domanda accertamento dei presupposti per l'applicazione della tutela delineata dal IV comma dell'art. 18 L.300/1970 avuto particolare riguardo al positivo riscontro della manifesta insussistenza di una corretta esecuzione dell'obbligo di ricerca e di conferimento da parte dell'Azienda alla dipendente di una posizione di lavoro utile alla sua ricollocazione nell'ambito dell'Impresa.

In ragione di tale convincimento resta quindi escluso il fondamento di tutte le altre doglianze e, d'altra parte, di quelle poste a corredo del reclamo presentato dalla Società datrice di lavoro.

Nel solco di questa linea decisoria, valgano le seguenti, complessive considerazioni.

All'epoca del licenziamento del 23 ottobre 2017, la Società ... , diramazione italiana del gruppo multinazionale svedese esercente nel settore del mobile e dell'arredo, svolgeva già dalla metà degli anni novanta le sue attività commerciali avvalendosi delle sue articolazioni territoriali rappresentate, com'è noto, dai negozi oramai diffusisi in quasi tutte le regioni italiane e funzionanti, ben si può credere, come unità produttive dotate di una serie di competenze autonomamente attuabili, sia pure in maniera subordinata a certi collegamenti con la sede madre milanese di Carugate dettati dalla loro (temperata) dipendenza amministrativo/funzionale da essa : le sfumature di questo tipo di assetto si possono ricavare anche dal tenore di taluni passi delle testimonianze laddove i testi (soprattutto ... - HR manager in Bari), nelle loro occupazioni di servizio implicati come figure di vertice delle singole unità/punti vendita o negozi, hanno accennato al rapporto di (fisiologiche) consultazioni, più che altro indirette, con la figura



del country manager che, come si sa, è la terminazione rappresentativa e direttiva in ogni nazione dell'azienda madre con sede all'estero (non è un caso infatti che la teste avesse riferito che "ogni passaggio di questo processo che ho descritto era stato segnalato al Country HR Manager, che è sempre stato a conoscenza della vicenda della sig.ra [redacted]"), tra gli altri ambiti in cui era necessario rapportarsi alla sede centrale italiana, anche quindi per la gestione della vicenda lavorativa insorta con la [redacted], dopo appunto che il punto vendita di Bari si era risolto a dare, per suo conto, sempre più incisiva evoluzione a quel piano di riorganizzazione che si stava affermando su tutto il territorio e che pare aver rappresentato una realtà innegabile anche per la difesa della lavoratrice, critica piuttosto sulla sua particolare forma di inquadramento e di attuazione in pregiudizio della dipendente.

Nella realtà di fatto sovrastante la vicenda in esame, presenta dunque pregio l'argomento emblematico della [redacted] di un centro decisionale inscindibilmente innestato nella dimensione italiana di tutta l'Impresa e come tale da assumere (solo tendenzialmente, ritiene la Corte) anche quale ineludibile centro di imputazione delle decisioni al fine di risolvere tutte le principali problematiche intervenute per effetto del processo di organizzazione produttiva e dei suoi concreti sviluppi sul piano della relazione intrattenuta con la dipendente dell'unità barese.

In particolare, è sotto questo profilo che la lavoratrice reclamante vorrebbe fosse riconosciuta l'ingerenza di tutti i risvolti della suddetta dimensione italiana dell'impresa e delle sue scelte, ivi comprese quelle attinenti alla gestione e al controllo delle dinamiche lavorative, in grado quindi di dominare, in maniera centralizzata appunto, anche ogni aspetto della fattispecie di licenziamento che aveva interessato la [redacted], a partire dai rigorosi confini della causale produttiva concreta fatta valere come g.m.o., dato che l'Azienda al proposito aveva esplicitato (nell'atto di recesso e nel suo antecedente procedurale) che si trattava di un'operazione in tutti i suoi passaggi essenzialmente conducente alla riduzione del numero di posti di *shopkeeper*.

Specialmente un simile obiettivo, ritiene la Corte, era soltanto prevalentemente tendenziale per via di un programma riorganizzativo e modificativo che non era centralmente impostato e indirizzato senz'altro alla generalizzata abolizione o alla contrazione delle unità lavorative titolari della posizione operativa di *shopkeeper* comunque e ovunque ricoperta dai dipendenti dotati di quel ruolo.

Quel che dal punto di vista finalistico spiccava nel piano aziendale non era, in ultima istanza, una revisione al ribasso di quel tipo di posti e di ruoli da intendersi piuttosto quale più tipica e attendibile risultanza del programma di riorganizzazione produttiva che, nell'ottica dell'impresa, per quel che la stessa aveva spiegato, doveva essere prima di tutto semplificativa, indirizzata a realizzare peculiari obiettivi e strategie di mercato, in una parola, migliorativa del funzionamento dell'apparato commerciale tenuto conto che essa andava (plausibilmente) a investire, dal basso della catena commerciale, l'esistenza, la



conformazione e la dislocazione logistica dei reparti dedicati ai principali generi di prodotto trattati in ogni negozio

Tanto nella comunicazione preventiva di avvio della procedura di licenziamento ex art. 7 cit. (doc. 19) quanto nella motivazione del provvedimento finale di recesso (doc. 26) è stato invero tratteggiato il vero orientamento di quel programma - confermato in molte testimonianze - laddove era stato dato univocamente risalto, in entrambi i casi, per come propriamente si legge nella stesura testuale del secondo, all'ambito di *"un processo di razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività dei propri negozi al fine di migliorarne la produttività ed anche ridurre i costi, nei vari punti vendita in Italia si sta gradualmente implementando una nuova struttura organizzativa dell'intero Reparto VENDITE (SALES) che prevede una variazione organizzativa e una conseguente riduzione del numero degli Shopkeeper (Responsabili area vendita) addetti... .."*

Il Negozio di Bari, in attuazione della delega concessa ad ogni singolo negozio in merito alla definizione della propria struttura manageriale e nel rispetto dei principi sovraesposti, ha deciso di sopprimere a far data dal 1 agosto 2017 la posizione di Shopkeeper (Responsabile Area Vendita) del reparto Cucine e tavoli e sedie cui la sig.ra è attualmente addetta, le cui mansioni e responsabilità accorpate e affidate alla sig.ra , che assumerà la responsabilità della macro area che comprende i Reparti Cucine, Tavoli e Sedie, Casalinghi e accessori per cucinare e preparare.

Purtroppo, allo stato, all'interno del Negozio di Bari, nonché all'interno dell'organizzazione non vi sono mansioni e/o posizioni disponibili equivalenti ed in linea con la professionalità ed il livello della sig.ra cui poterla utilmente assegnare.

Sulla base di tali considerazioni, non essendoci alcuna posizione vacante a cui poter utilmente adibire la sig.ra e non giustificandosi ulteriormente il mantenimento del rapporto di lavoro, è intenzione di s.r.l. procedere alla risoluzione di lavoro con la stessa per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 L. 604/66 cit."

Dai contenuti esplicitati in quei due atti è dunque possibile evincere, per un verso, la presenza di un programma di revisione organizzativa essenzialmente rivolto allo scopo di migliorare la produttività agendo sul tessuto delle posizioni produttive in essere, mediante la creazione di "macro aree" (si veda il punto (b) del primo documento) in grado di accorpate al loro interno un insieme di prodotti e articoli che, pur avendo una destinazione uniforme, venivano sino a quel punto separatamente trattati da vari reparti in realtà evolutivamente unificabili e, per altro verso, l'affermazione di una certa autonomia dei singoli negozi (*delega concessa ad ogni singolo negozio in merito alla definizione della propria struttura manageriale*) attuabile, s'intende, nel perimetro del disegno finalistico di fondo, per cui segnatamente quello di Bari aveva certamente dato vita al risultato, enunciato nella lettera di licenziamento e coerente con lo scopo, di riunire in un solo reparto la merce (cucine, tavoli ecc.) che si trovava prima gestita da reparti diversi e distinti donde, come si è detto, l'enucleato esubero di due posizioni di addetti apicali alle vendite aventi le mansioni di *shopkeeper*, tra cui la la cui posizione, venuta meno per via dell'accorpamento dei reparti, era stata affidata (insindacabilmente) ad altra analoga figura



operativa nella persona di _____ (cfr. la comunicazione di recesso e i testi che ne hanno riferito) stimata forse detentrica di un ruolo o capacità o esperienza maggiori oppure più consoni (ma siamo nell'ambito delle libere scelte datoriali, senza che vi siano specifiche questioni al riguardo).

Come si è notato, la _____ non pone in discussione il dato storico-fattuale di quel tipo di riorganizzazione pur prefigurato in termini piuttosto generali dalla Società ma, appuntando le sue critiche sui brani di quegli atti che fanno riferimento all'obiettivo di contrarre il numero degli *shopkeeper*, enfatizzandolo, ne fa derivare il perseguimento di una linea strategica di programmata e generalizzata riduzione di tutti i posti di *shopkeeper* evidenziando quindi una lacuna nella contraddittoria enunciazione degli intenti atti riverberare i suoi effetti sulla sussistenza stessa della causale valorizzata dall'Azienda attingendo tra quelle dell'art. 3 L. 604/1966 : in pratica ciò che era avvenuto presso l'unità di Bari, a prescindere dalle critiche che si potevano rivolgere alle altre modalità con le quali si era giunti al licenziamento della dipendente, secondo la reclamante, non darebbe affatto conto della causale presupposta, difettando oltretutto il nesso di causalità da apprezzare in maniera ben più ampia di quel che è stato fatto in seno alla pronuncia di primo grado.

Pare alla Corte che questa impostazione, che funge da corollario anche per dire che bisognava compiere un vaglio di tutte le posizioni lavorative analogamente coinvolte nelle trasformazioni sull'intero livello nazionale (quasi si trattasse di una procedura collettiva), non tenga affatto conto che, se uno solo era a livello nazionale l'obiettivo riorganizzativo/produttivo di massima, ancorché sufficientemente specifico e che a quel medesimo obiettivo era richiesto l'interessamento dell'intera Impresa nella sua unitaria rete di vendita, d'altra parte ogni singola unità produttiva era accreditata per perseguirlo avvalendosi di sufficienti margini di autonomia.

In sostanza, non sembra proprio si possa sostenere che, solo perché le motivazioni dell'Azienda sulle causali del licenziamento facevano riferimento, in generale e non senza talune coesenziali approssimazioni, dell'esito rappresentato dalla riduzione del numero di *shopkeeper*, ai fini di ogni licenziamento attuato presso ciascun negozio _____ per le ragioni organizzative delineate dal piano nazionale la connotazione del recesso non potesse che essere quella di un licenziamento individuale per riduzione di personale tale da richiedere, sempre seguendo la tesi propugnata dalla dipendente, forme di analisi condotte su tutti i negozi con finalità comparative : la riduzione del numero di *shopkeeper* non costituiva infatti né una modalità né un obiettivo centrale e ineludibile, bensì il previsto e/o prevedibile risultato indotto, come si era espressa la società, *implementando una nuova struttura organizzativa dell'intero Reparto VENDITE (SALES) che prevede una variazione organizzativa e una conseguente riduzione del numero degli Shopkeeper*, in definitiva, un esito (secondario) del tutto attendibile che spettava a ogni unità produttiva tendenzialmente ponderare e se del caso raggiungere col riassetto della sua organizzazione strutturale tenendo conto delle particolarità di ogni singolo punto vendita : del resto, nella deposizione della teste _____ (inattendibile sotto altri aspetti) si evince che *"la riorganizzazione ha*



riguardato tutti i negozi: ogni negozio si è dato la nuova struttura, sebbene con tempistiche diverse”.

Ebbene, in linea con quanto delineato a livello nazionale, separatamente, nel punto vendita di Bari era stato infatti dato corso - tendendosi alle “macro aree” - all'accorpamento di due reparti prima funzionalmente distinti emergendone così, come confermato in sede testimoniale, la particolare eccedenza dell'unità lavorativa adibita alla progressiva ripartizione del settore commerciale ovvero sia un esubero che detta unità produttiva ha ritenuto di affrontare (per il momento ci si fermi qui) col licenziamento della sig.ra ..

La tesi elaborata dalla lavoratrice reclamante è suggestiva poiché, coi richiami alle omissioni da lei prospettate, tocca il cuore del problema che è quello dei limiti della causale in concreto fatta valere come g.m.o. tanto che l'evidenza della sua mancanza porterebbe nel caso di specie a sovvertire il tipo di tutela accordata, vuoi perché l'insussistenza *in nuce* di tale causale recherebbe di per sé alla tutela del IV comma dell'art. 18 vuoi perché non ci sarebbe più il principale ostacolo colto dal primo Giudice per andare a verificare, al cospetto di altri elementi, il fondamento di quanto postulato dalla lavoratrice sulla nullità dell'atto in vista della tutela apprestata dai primi due commi dell'art. 18.

Tuttavia la Corte non vi ravvisa indici di fondamento per le ragioni esposte, in estrema sintesi poiché il problema della soppressione del posto ricoperto dalla , senza essere direttamente coincidente con un'esigenza proclamata nel piano nazionale comprendendovi la riduzione del numero degli *shopkeeper* (ma non quale obiettivo di fondo), si era rivelato tale fondamentalmente all'interno dell'unità produttiva di Bari la quale, lo si è visto, al pari di altri negozi aveva competenza per procedere a quella sua propria riorganizzazione (allineata agli obiettivi fondo di revisione della rete di vendita con la creazione delle *macro aree*) che aveva finito per evidenziare - tramite l'accorpamento di più reparti in uno - lo specifico esubero del posto di *shopkeeper* in questione, analogamente a quanto era stato prefigurato come possibile dall'Impresa nel suo programma generale, esubero che è stato particolarmente risolto quindi con un licenziamento, in definitiva, immediatamente indotto dai caratteristici tratti che aveva concretamente assunto la riorganizzazione attuata a Bari.

Non hanno pertanto modo di essere accolte le doglianze formulate col primo e coi seguenti motivi appuntati sui vari aspetti e ricadute indotti dalla tesi dell'insussistenza degli estremi del g.m.o. riconducibili alla mancanza intrinseca, e anche manifesta, della causale legittimante di base, compresa l'istanza istruttoria che riproposta in questa fase del giudizio.

Anche nella presente fase questo tipo di accertamento negativo finisce per assottigliare fortemente le basi del tema della nullità del recesso per motivo illecito e/o per movente ritorsivo, senza trascurare che allo stesso fine non potrebbero suppletivamente valere le interlocuzioni registrate tra le persone e alle date che si è detto dato che nel suo reclamo la lavoratrice, a giustificazione dell'istanza istruttoria, ha prospettato i passi (si deve ritenere,

tutti i passi) dotati di contenuto assolutamente rilevante che, ad avviso del Collegio, non è tale, neppure per quel che concerne il diverso problema dell'individuazione del lasso di tempo in cui la Società, tramite le sue figure rappresentativo/operative di vertice, avrebbe dovuto attivarsi per adempiere all'onere di *repechage* atteso che - come sarà esposto - a tal proposito altri coerenti indici segnalano autonomamente che era proprio da quel mese di aprile che occorreva misurare la diligenza di [redacted] nell'adempimento dell'obbligo nascente da quell'onere.

Da parte della [redacted] si deduce che nel corso dei colloqui intercorsi nel mese di aprile e in quello di inizio giugno 2017 con le superiori [redacted] e [redacted], da parte loro vi sarebbe stata un'esplicita, assai inequivocabile trattazione del tema del licenziamento prossimo venturo con l'intendimento delle due figure apicali di scoraggiare la loro comune interlocutrice grazie alle ripetute offerte di un'uscita agevolata economicamente e per effetto dell'*outplacement* in Milano, tutte profferte che l'odierna reclamante aveva rifiutato acuendo così l'intendimento dell'Azienda di procedere al suo licenziamento.

Questa prospettazione è confirtabile.

A parte che anche dalle loro testimonianze a ben vedere risulta o è estrapolabile la più parte dei concetti su cui si è intrattenuta la reclamante, valga per il resto notare che dagli esemplificativi brani tratti dai minuti di conversazione posti in risalto dalla [redacted] (e, come si è detto, devono giocoforza essere stati riproposti all'attenzione del giudice solo quelli veramente salienti e utili) tranne qualche trascurabile sfumatura che spesso dalle sole parole non si ricava, non appare alcunché di esplicitamente e di marcatamente illecito.

Si consideri che in quei dialoghi, per via delle espressioni usate negli spezzoni posti in risalto dall'interessata, con gli inviti alla [redacted] a ponderare attentamente per una soluzione vantaggiosa e sicura, il licenziamento veniva sempre prospettato come esito finale, se si vuole altamente probabile (tenuto conto che la nozione di probabilità è ricavata da una congettura tratta dalla massima di esperienza fondata sull'*id quod plerumque accidit*) ma non certo né, tantomeno, già deliberatamente programmato poiché mai in quel tipo di interlocuzioni, neppure velatamente, era stato prefigurato alla lavoratrice, in termini di stringente, inevitabile alternativa alla sua immediata uscita, l'esito risolutorio del rapporto.

Stando al tenore di quella conversazione, quest'ultimo era stato rappresentato infatti solo come altamente probabile e non è dato cogliere all'interno delle frasi impiegate alcun tipo di prospettazione minacciosa.

Quel che senza dubbio si profila è, eminentemente, lo scrupolo di assicurare alla sottoposta una soluzione prima che potesse arrivare il peggio, lo si ripete, fondamentalmente desunto da massime di esperienza posto che in quel tipo di situazioni conseguenti a revisioni rivolte al miglioramento dell'organizzazione produttiva mediante alterazioni e riduzioni di reparti e funzioni, il recesso era il più ricorrente o il più fisiologico tra gli sbocchi possibili.



Come si vedrà a questo tipo di conclusioni, che non escludono affatto una diversa lettura per cui il licenziamento era stato dato quasi per certo, si può pervenire anche tramite la sola analisi del contenuto delle deposizioni testimoniali rese dalle dipendenti e

Per questa ragione non vi è motivo di dar corso al sollecitato, dispendioso, incumbente che di per sé non consentirebbe neanche il riscontro di un motivo illecito o ritorsivo, anche considerando che il teste aveva fatto un suo (insufficiente) riferimento, generico e soggettivo, al carattere della che non era in linea col negozio o col suo gruppo manageriale di punta.

Resta pertanto all'esame la questione delle modalità con le quali è stato posto in essere da l'onere di repacehage.

Nell'ottica del giustificato motivo oggettivo, oltre all'allegazione della causale giustificatrice di base, che si è visto essere stata fondatamente fatta valere, la datrice di lavoro era tenuta (dall'altro lato della medaglia) a giustificare l'esercizio del suo potere anche mediante la dimostrazione di non aver potuto credibilmente procedere alla ricollocazione della dipendente da estromettere.

Col suo reclamo la Società si è rifatta alle doglianze sintetizzate nella premessa in fatto, tra cui con particolare insistenza torna quella sulla scelta che la (quasi improvvidamente) non aveva compiuto approfittando – si noti bene, in un contesto, quello riferito dalla difesa di, in cui è pienamente spiegabile l'intimo convincimento della donna che non si arrivasse proprio alla chiusura del rapporto di lavoro - di uno dei posti che anche lei ben poteva selezionare avvalendosi del *job posting* e ciò avuto riguardo all'unico arco temporale concepibile che era quello che, al massimo dal giugno 2017 quando si era oramai palesata la sua eccedenza, ma preferibilmente dal successivo mese di luglio quando la procedura di licenziamento era pendente, 2017, andava sino alla data del recesso del 23 ottobre 2017.

In prima analisi non si può concordare coi termini di tale ultima restrizione temporale e neppure con quelli stabiliti nella pronuncia impugnata ove il Tribunale ha reputato valevole il periodo giugno – ottobre 2017.

Ad avviso della Corte, che a un licenziamento risolutivo dell'eccedenza manifestatasi si sarebbe quasi certamente giunti (*id est* con elevato grado di probabilità) era noto alla Compagine, prima di tutto all'unità produttiva di Bari, sin dalla fine di aprile del 2017 quando aveva avuto corso il colloquio intrattenuto dalla con quale HR manager (manager delle risorse umane) a Bari ed quale Store Manager del negozio di Rimini.

Entrambe hanno finito per dare contezza dei ripetuti tentativi volti a indurre la [redacted] a lasciare l'Impresa con una più che mai caldeggiata e reiterata prospettazione di una forma di esodo duplicemente agevolato (economicamente e con l'outplacement alla volta Milano).

La circostanza è obiettiva e la si coglie perfettamente in tutte le angolazioni dei resoconti testimoniali -senza il bisogno di attingere alle fonoregistrazioni- così come si può cogliere, in forma di più che ragionevole congettura, che nella stessa occasione doveva essere stato prospettato come assai probabile nel senso dianzi rimarcato anche il licenziamento che la riorganizzazione in atto era perfettamente in grado di portare con sé.

Si consideri, non solo che la [redacted], prima di rettificare la sua versione, aveva nettamente confermato che l'argomento del possibile licenziamento nella conversazione era stato toccato - al cospetto della deposizione della [redacted] che ne ha recisamente negato l'esistenza - ma anche il fatto che alla riorganizzazione, di cui la [redacted] era stata resa ampiamente edotta sin dal tempo del suo avvio (ben prima dell'aprile 2017, per via delle riunioni compresa quella menzionata dalla [redacted] e documentata in atti, tant'è che la teste [redacted] ha esposto che *"la riorganizzazione aziendale a livello Nazionale è stata comunicata nel 2016 circa e ricopriva i tre anni fiscali successivi"*), avevano fatto riferimento entrambe le testimoni, puntualizzando la [redacted], sia che in occasione dell'incontro di aprile *"alla sig.ra [redacted] fu detto di valutare la proposta di uscita in quanto la riorganizzazione sarebbe andata avanti"* sia che anche in quello tenutosi ai primi di giugno *"si è accennato alla riorganizzazione, dicendo che la riorganizzazione sarebbe andata avanti, e allora ho invitato la sig.ra [redacted] a valutare ancora una volta la proposta in uscita che le era stata fatta ad aprile"*.

Ad avviso della Corte, non riesce risolta dal punto di vista logico la contraddizione, contenuta nell'ultimo periodo sopra riportato, nascente dal confronto con la precedente (nettamente contraria) asserzione e dal perché in aprile il fenomeno della riorganizzazione sarebbe stato taciuto o messo in secondo ordine col suo fisiologico carico di rischi, mentre solo in giugno se ne sarebbe parlato (non "accennato", perché non è una cosa che, specie in quel contesto, si potesse solo accennare) riproponendo il tema dell'uscita agevolata che di per sé stessa poi non avrebbe avuto alcuna ragion d'essere, sin da aprile, se non in stretto raccordo con la prospettazione di una situazione -quella indotta dalla riorganizzazione- densa di rischi e incombenti pregiudizi individualizzabili in rapporto al tipo di accorpamento tra reparti, rischi che a loro volta dovevano essere stati necessariamente posti in luce per potervi fare da contraltare l'offerta di un esodo incentivato.

Sul punto dell'offerta di un'uscita agevolata non è perciò credibile neppure che *"la proposta di incentivo venne fatta alla sola sig.ra [redacted], partendo dalla valutazione che la stessa nel 2013 aveva manifestato il desiderio di spostarsi verso Milano"* dato che quell'aspirazione, risalente al 2013, non poteva presentare connotati attuali.



Tutte quelle appena dette erano state quindi delle trattazioni di tale portata da fare supporre per forza che in esse fosse stato veramente dato conto alla [redacted] dei rischi tra cui quello più importante era certamente quello del licenziamento.

Non si vede altrimenti per quale ragione già da aprile fosse apparso sulla scena del dialogo il tema di un'uscita agevolata : questo è stato spiegato rifacendosi a dei convincimenti soggettivi fondati su supposizioni allo stato puro e oltretutto espresse dalle testi in maniera incerta e contraddittoria dato che una volta si credeva che la [redacted] volesse andare a Milano ma non per continuare là nell'altra sede il suo lavoro e l'altra volta che non fosse per nulla interessata né a quello né ad alcun altro spostamento sul territorio, ragione per cui non si sarebbe nemmeno fatto cenno ai posti che - in presenza di tutti quei rischi rappresentati alla [redacted] - erano ancora disponibili o rivelatisi tali in base a quei *job posting* precisamente richiamati dalla [redacted] riferendosi a quelli di Villesse (Gorizia) e di Corsico (Milano) : così infatti la [redacted] sul punto "*Nel periodo maggio 2017 c'erano due job post per Corsico e Villesseerano entrambi job post per posizioni di shopkeeper, non abbiamo offerto questo(e) posizioni alla sig.ra [redacted]*", teste che poco dopo ha aggiunto che "*Sul job post di luglio 2017 di Genova l'ho saputo quando era già stato chiuso*".

Oltre alla valenza delle indebite supposizioni soggettive che si è detta – davvero anch'esse incompatibili con una diligente condotta di espletamento del dovere di offrire alla dipendente posti alternativi esistenti - per la testimone [redacted] si sono rivelati notevoli margini d'inattendibilità anche perché nel negare, dopo averlo confermato, che si fosse discusso in aprile del licenziamento con la seguente frase "*Sono sicura di non aver mai parlato di licenziamento in quella occasione. Le ho ricordato che sarebbe stato meglio provare a trovare un accordo in uscita. Io allora non sapevo quale sarebbe stato l'esito della riorganizzazione se avessimo reperito un'altra posizione di shopkeeper in un altro punto vendita sarebbe stata possibile la ricollocazione*" erano state espresse ulteriori contraddizioni se non altro perché il consiglio che sarebbe stato *meglio provare a trovare un accordo in uscita*, proprio per la gravità della proposta rivolta alla lavoratrice, per ragioni di esperienza, poteva trovare quale suo diretto antecedente solo la seria rappresentazione in chiaroscuro di un più che possibile licenziamento.

Il margine temporale che l'Azienda - tutta l'Azienda nella sua interezza - aveva a disposizione per assolvere all'onere di *repechage* adempiendo all'obbligo di ricerca di una ricollocazione consona, partiva quindi (almeno) da fine aprile 2017 mentre nel maggio 2017 si erano delineati in *job posting* le posizioni di shopkeeper in Villesse e Corsico e nel luglio 2017 era stata la volta degli analoghi posti in Genova di cui ha parlato il teste [redacted] e a Pisa, valendo per quest'ultimo la deposizione del HR Manager [redacted], senza contare che la teste [redacted], quale responsabile delle risorse umane presso l'unità di Brescia-Roncadelle, ha richiamato l'apertura il di un'eguale posizione deducendo essere intervenuta alla fine una scelta attingendo da una risorsa interna avente il primo livello (come la [redacted]), scelta che in tal modo era già "*in quadrato*", da intendersi (il rimando semantico è alla quadratura del cerchio...) quale soluzione più comoda e pertinente.



Non solo quindi l'Azienda aveva a disposizione su un piatto d'argento, almeno i due posti di Villesse e Corsico ma anche gli altri che si è detto, solo che avesse adottato - a tutti i livelli - le cure e gli interessamenti che le competevano nella ricerca considerato che, quanto all'adempimento dell'obbligo in questione, siamo nel campo, con tutto quel che ne deriva secondo i principi generali, della responsabilità contrattuale per via dell'innesto dell'obbligazione nell'alveo della relazione lavorativa e questo rilievo pare che possa bastare in senso assorbente per stigmatizzare una forma di inadempimento dai connotati lampanti (peraltro il primo Giudice aveva già detto essere emerso *chiaramente* nel giugno 2017 il posto nel negozio di Villesse) dal momento che era nell'arco di tempo aprile - ottobre 2017 che [redacted] avrebbe dovuto personalmente profondersi in tutti i modi possibili per rinvenire una posizione utile alla [redacted].

Beninteso, tra quelle che c'erano o che si potevano agevolmente individuare tramite i *job posting*, in luogo di una sollecitudine che sarebbe arbitrario ed *extra ordinem* volere rimettere alla lavoratrice, tenuto pure conto che persino prima di consentire una pubblicazione di un posto in quella specie di bollettino interno, l'Azienda avrebbe dovuto attentamente monitorare, se del caso, procedendo prudentemente a uno o più accantonamenti o riserve al fine di poter soddisfare al momento opportuno la legittima pretesa di ricollocazione della sua dipendente.

Questa è dunque l'unica pecca individuabile nella pronuncia impugnata, pur ricca di citazioni della giurisprudenza della Suprema Corte, per descrivere meglio la nozione di manifesta insussistenza degli estremi del g.m.o. - ormai pacificamente vagliabile in rapporto ai due fondamentali snodi in cui si esprime quel tipo di prerogativa di recesso - spiccano definizioni, tra le tante, come "evidente e facilmente verificabile" assenza di (almeno uno) dei presupposti giustificativi del recesso e che, al riguardo, non si possa trattare di una evidenza che emerge dagli atti e/o da qualche altro appiglio logico o istruttorio embrionale, come avviene nel caso della giurisdizione cautelare ove basta qualcosa di meno dell'accertamento, come la semplice verosimiglianza, bensì di una risultanza da appurare a cognizione piena anche attraverso l'attività istruttoria, è un dato che si evince dal valore del sistema delle prove nel processo, prove utili, appunto, anche a fare apparire un dato, un fatto oppure una circostanza come evidenti ossia manifesti.

La sentenza va pertanto riformata disponendo nella specie l'applicazione della tutela apprestata dal comma 4 dell'art. 18 L. 300/1970 per come raccordata a un caso connotato dal manifesto inadempimento dell'obbligo di *repechage* da parte della datrice di lavoro con la sua condanna quindi alla immediata reintegrazione di [redacted] nel posto di lavoro e a corrisponderle, in luogo di quelle stabilite nella pronuncia impugnata, dodici mensilità della retribuzione globale di fatto maggiorate di rivalutazione monetaria e interessi legali sulle somme rivalutate dalla data del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra oltre al versamento degli oneri previdenziali e assistenziali presso i competenti Enti pubblici.



Alcuna decurtazione dell'ammontare indennitario risarcitorio che precede può essere disposta difettando da parte dell'Azienda datrice di lavoro di ogni specifica deduzione e allegazione a proposito dei temi dell'*aliunde perceptum* e dell'*aliunde percipiendum* per come menzionati solo nelle conclusioni finali, senza che vi sia a monte alcuna allegazione volta alla dimostrazione di tali evenienze per come è richiesto dagli orientamenti assunti dalla Corte di Cassazione rispettivamente con le Sentenze n. 2499/2017; conf. Cass. n. 25679/2014, Cass. n. 4884/2015 e con la Sentenza n. 17683 del 5/7/2018 per la quale: *"In tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che affermi la detraibilità dall'indennità risarcitoria prevista dal nuovo testo dell'art. 18, comma 4, st.lav., a titolo di "aliunde percipiendum", di quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi alla ricerca di una nuova occupazione, ha l'onere di allegare le circostanze specifiche riguardanti la situazione del mercato del lavoro in relazione alla professionalità del danneggiato, da cui desumere, anche con ragionamento presuntivo, l'utilizzabilità di tale professionalità per il conseguimento di nuovi guadagni e la riduzione del danno."*

Tenuto conto della richiesta restitutoria formulata nelle conclusioni tratte dalla Società, la va condannata a restituire alla controparte la posta economica ricevuta a titolo di indennità sostitutiva del preavviso e, per altro verso, quanto a titolo risarcitorio percepito in eccedenza rispetto ai crediti dello stesso tipo stabiliti in questa pronuncia.

Tenuto conto della parziale soccombenza della rispetto a tutte le domande da lei azionate, le spese di tutto il giudizio possono essere compensate nella misura di un terzo tra le parti e, per la restata parte, poste a carico della Società S.R.L. nella misura liquidata in dispositivo.

Vi sono nella specie i presupposti per l'applicazione dell'art. 13 comma 1 quater del DPR n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato a carico della Società reclamante.

P.Q.M.

In parziale riforma della sentenza impugnata n. 1354/2019 del Tribunale di Milano Sezione Lavoro, condanna S.R.L. alla immediata reintegrazione di nel posto di lavoro e a corrisponderle, in luogo di quelle stabilite nella pronuncia impugnata, dodici mensilità della retribuzione globale di fatto maggiorate di rivalutazione monetaria e interessi legali sulle somme rivalutate dalla data del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra oltre al versamento degli oneri previdenziali e assistenziali presso i competenti Enti pubblici.

Condanna a restituire alla controparte la posta economica ricevuta a titolo di indennità sostitutiva del preavviso e, per altro verso, quanto a titolo risarcitorio percepito in eccedenza rispetto ai crediti dello stesso tipo stabiliti in questa pronuncia.

Conferma le restanti statuizioni di merito.

Compensa nella misura di un terzo le spese di tutto il giudizio con la condanna della Società S.R.L. a rifondere a gli altri due terzi liquidati in

complessivi € 4.400,00 oltre IVA e CPA per le due fasi del procedimento di primo grado e in complessivi € 3.400,00 oltre IVA e CPA per il presente grado, in ogni caso con distrazione ex art. 93 c.p.c. in favore dei Difensori antistatari.

Sussistono nella specie i presupposti per l'applicazione dell'art. 13 comma 1 quater del DPR n. 115/2002 per il raddoppio del contributo unificato a carico della reclamante

..... S.R.L..

Milano, 25 febbraio 2020.

Il Presidente Rel.
Roberto Vignati

