

- 27.4.2021, con il medesimo inquadramento contrattuale;
- di essere stata dal mese di maggio 2021 avvicinata in maniera sempre più confidenziale dal ██████ che aveva iniziato ad allenarsi con la ricorrente nella palestra dalla stessa frequentata fino a ricevere un'aperta dichiarazione d'amore che veniva dalla stessa respinta;
 - che tale rifiuto non fu preso bene dal ██████ che le paventò subito la possibilità di un suo allontanamento;
 - che successivamente a tali eventi seguirono una serie di pretestuose contestazioni e da ultimo il licenziamento per addotto motivo oggettivo irrogato il 30.11.21 senza aver provveduto al preliminare repechage.

La ricorrente, pertanto impugnava il licenziamento irrogato rassegnando le seguenti conclusioni: *“accerti e dichiarare la nullità del licenziamento intimato con lettera del 30.11.2021, in quanto discriminatorio, o comunque ritorsivo, o comunque intimato in violazione di norme di legge imperative, come ampiamente esplicitato in narrativa, con la conseguente condanna di ██████ S.P.A. in persona del legale rappresentante p.t. a reintegrare nel posto di lavoro la ██████ e con condanna al pagamento delle mensilità medio tempore maturate e del risarcimento di tutti i danni patiti in ragione dell'illecita condotta tenuta dal datore di lavoro; in ipotesi, accertata e dichiarata l'illegittimità del licenziamento di cui trattasi per mancanza di giusta causa o di giustificato motivo oggettivo, condannare di ██████ S.P.A. in persona del legale rappresentante p.t. al pagamento in favore della ██████ della massima indennità prevista dal D. Lgs. 81/2015 per il licenziamento non sorretto da motivazione legittima, o nella diversa misura che il Tribunale riterrà dovuta in ragione del comportamento contrario a buona fede e correttezza tenuto dal datore di lavoro; oltre interessi dalla data di maturazione al saldo e con vittoria di competenze e spese del giudizio.”*

Si costituiva la società resistente che, per quanto in questo giudizio rileva, ribadiva che la ricorrente nel corso dell'ultimo anno aveva serbato una condotta lavorativa non esemplare, che era stata per tale ragione destinataria di diverse contestazioni disciplinari. Escludeva che ci fosse stato un tentativo persecutorio da parte del ██████ e a riprova di ciò evidenziava come il licenziamento sarebbe avvenuto dopo oltre 4 mesi dall'episodio descritto in ricorso del 29.7.21 e che nel frattempo la società aveva disposto la partecipazione della ricorrente a corsi di formazione, circostanza questa che sarebbe in contraddizione con una preordinata volontà ritorsiva finalizzata al suo licenziamento.

La causa veniva istruita documentalmente e con interrogatorio libero delle parti; veniva poi disposta la trattazione cartolare e all'esito dello scambio di note scritte è stata decisa con sentenza.

Il ricorso è fondato.

oooooooooooo

Sul giustificato motivo oggettivo del licenziamento.

Con lettera del 30.11.21, deducendo il protrarsi della crisi economica, la società resistente comunicava alla ricorrente il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Si rende pertanto necessaria un'analisi esegetica dell'istituto in oggetto; la nozione di licenziamento per G.M.O. è data dall'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e che consente al datore di lavoro di recedere dal contratto " per ragioni inerenti alla attività produttiva, alla organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa".

Detto articolo costituisce una norma generale, non potendo essere assimilato né ad una clausola generale né ad una c.d. norma elastica, con la conseguenza che la sua interpretazione non deve essere compiuta con il rinvio ai c.d. standard sociali oppure a regole di condotta espressione di valori, ma deve fondarsi sui parametri (le predette ragioni) fissate dal legislatore, che finiscono con l'integrare una sorta di limite esterno al potere datoriale di porre fine unilateralmente al rapporto di lavoro, con la ulteriore conseguenza che il sindacato giudiziale deve concentrarsi alla esistenza dei presupposti fissati normativamente, senza estendersi ai motivi dell'atto o alle finalità perseguite.

Pertanto rientrano nell'ambito del giustificato motivo due fondamentali tipologie di licenziamento:

- il licenziamento intimato in relazione causale alla insorgenza di specifiche ragioni produttive ed organizzative, che determinano la soppressione del posto di lavoro in un rapporto di causa/ effetto;
- il licenziamento che trae origine da situazioni o comportamenti facenti capo al prestatore di lavoro ma che non costituiscono alcuna forma di inadempimento (perché – in tal caso- si deve parlare della diversa fattispecie del c.d. licenziamento disciplinare; cfr. Cass. n. 7904/1998)) e che- nel contempo- attengono e riverberano la loro influenza sulla attività produttiva e sulla organizzazione di lavoro del datore di lavoro.

Dette ragioni consentono di distinguere il licenziamento per G.M.O. del licenziamento per c.d. scarso rendimento del lavoratore che – per opinione consolidata – viene ricollegato a negligenze e, quindi, inadempimento del lavoratore, con sussistenza di detta forma di licenziamento nella fattispecie del licenziamento disciplinare) (v., tra le altre, Cass. n. 11001/2000; Cass. n. 2189/2000; Cass. n. 5048/1999).

La nozione di licenziamento per G.M.O. è cambiata nel corso dei decenni, con relativi mutamenti anche in ordine al tipo di controllo giudiziale da esercitare in ordine alla legittimità/ illegittimità del licenziamento.

Da tempo è consolidato in giurisprudenza che tre sono gli elementi essenziali che integrano il licenziamento per G.M.O. in esame:

- 1) la effettività della scelta organizzativa adottata dal datore di lavoro, con una effettiva modifica dell'assetto aziendale;
- 2) il nesso di causalità con il singolo licenziamento effettuato (soppressione del posto di lavoro quale conseguenza della riorganizzaizone);

3) rispetto del c.d. obbligo di repechage.

Con riferimento al primo di detti elementi essenziali si può affermare che vi è sempre stata una sostanziale concordia in ambito giurisprudenziale nell'identificare detto elemento nella esistenza di una modifica organizzativa effettiva e stabile, intesa in senso ampio, non determinabile a priori, riconducibile a scelte organizzative del datore di lavoro in tema di conversione, modifica, nuova organizzazione di tutti i mezzi impiegati nella produzione, con una modifica anche semplicemente afferente alla sola organizzazione del personale impiegato (il c.d. licenziamento puramente organizzativo, con soppressione totale o parziale o loro redistribuzione delle mansioni svolte dal lavoratore licenziato).

Quindi, dato decisivo è rappresentato dalla modifica dell'organizzazione a cui consegue causalmente la soppressione del posto di lavoro.

Al contrario non si può parlare di riorganizzazione quando il posto di lavoro non viene soppresso ma il dipendente viene licenziato per essere sostituito da un altro lavoratore meno costoso (cfr. CSU n. 335/1994; Cass. n. 2875/2012; Cass. n. 13516/2016) o piu' produttivo (cfr. Cass. n. 23620/2015) e ciò in quanto in detti casi non vi è alcuna modifica organizzativa, trovando il licenziamento il suo fondamento solo in un problema soggettivo del lavoratore.

Terzo elemento essenziale è rappresentato dal c.d. obbligo di repechage, vale a dire l'obbligo incombente sul datore di lavoro di accertare che – al momento del licenziamento- non esista nella sua organizzazione un posto con correlate mansioni da assegnare al lavoratore licenziando.

Ebbene, se questo è il quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento, incombe sul datore di lavoro fornire la prova del giustificato motivo oggettivo addotto a fondamento del licenziamento.

La società resistente si è limitata a richiamare una non meglio specificata crisi economica producendo il bilancio di esercizio 2021; si è limitata a dedurre di ulteriori licenziamenti avvenuti dopo quello della ricorrente senza tuttavia fornire alcuna prova documentale in tal senso.

Ma ciò che rileva ancor di più è che la resistente non ha dedotto né tantomeno fornito la prova di una modifica organizzativa conseguente alla crisi economica idonea a garantire il proseguo dell'attività e connessa al licenziamento della ricorrente; a mero titolo esemplificativo non ha dedotto che il posto di lavoro della ricorrente è stato soppresso e le sue mansioni sono state diversamente redistribute.

Non ha altresì dedotto né provato la mancanza di diverse soluzioni per evitare il licenziamento della ricorrente.

V'è poi da aggiungere che il ██████ (rappresentante legale della società) in sede di interrogatorio libero, per quel che rileva in ordine a tale specifico capo dichiarava testualmente “Aggiungo che la legittimità del licenziamento si ricava anche dal fatto che il licenziamento è stato intimato dopo 4 mesi dalla conversazione e che intanto ho fatto seguire alla ricorrente anche dei corsi di formazione. La ricorrente è stata licenziata perché negli ultimi 15 giorni di lavoro lavorava per conto proprio facendo dei contratti di

affitto e facendo domande di lavoro e faceva altresì le schede della palestra. Mi sono accorto di queste circostanze perché ogni sera scaricavo il lavoro fatto dalla ricorrente durante la giornata.”

Ebbene, è evidente come con tali dichiarazioni il ██████ sconfessa il già vago motivo oggettivo addotto a fondamento del licenziamento, riferendo che la ricorrente sarebbe stata licenziata per il suo scarso rendimento; assolutamente priva di fondamento è la circostanza riferita per cui la legittimità del licenziamento si ricava dal decorso di oltre 4 mesi rispetto alla dichiarazione del maggio e dall'aver fatto frequentare alla ricorrente corsi di formazione.

Come correttamente osservato dal procuratore della parte si trattava di corsi per la sicurezza come tali obbligatori per l'azienda; in ordine poi al decorso di oltre 4 mesi la circostanza sarà affrontata nel capitolo che segue, tuttavia può sin d'ora evidenziarsi come nel corso dei suddetti 4 mesi è risultato evidente il tentativo del ██████ di procedere a diverse contestazioni disciplinari nei confronti della ricorrente con l'evidente fine di giungere poi ad un licenziamento disciplinare, che non veniva irrogato per la palese scarsa rilevanza delle contestazioni mosse che sicuramente non avrebbero sorretto una misura disciplinare massima quale il licenziamento.

Ne consegue che non è emersa la prova del motivo oggettivo addotto a fondamento del licenziamento ed anzi avendo riguardo alle dichiarazioni rese dal legale rappresentante in sede di interrogatorio libero sembrerebbe paventarsi un licenziamento per addotto scarso rendimento in assenza tuttavia del rispetto della relativa procedura e contestazione.

Sull'invocata natura discriminatoria del licenziamento.

La ricorrente in via preliminare chiede accertarsi il carattere discriminatorio del suo licenziamento che sarebbe da riconnettere ad un trattamento differenziato riservatole in quanto donna.

Invero la medesima parte, su cui gravava l'onere probatorio, non ha fornito elementi per far ritenere il licenziamento come direttamente connesso all'appartenenza sessuale, è soprattutto di quel quid pluris rappresentato dalla prova dell'ingiustificata differenza di trattamento che trova la propria ragion d'essere in una fattispecie discriminatoria contemplata dalla legge. Sotto il profilo prettamente processuale nelle ipotesi di discriminazione diretta è necessaria la:

1. prova della presenza del fattore di rischio, tra quelli «tassativamente» previsti;
2. prova del trattamento che si assume sfavorevole;
3. prova del trattamento, che si assume più favorevole, riservato ai soggetti che non sono portatori del fattore di rischio;
4. collegamento tra trattamento meno favorevole e fattore di rischio.

Nei casi in cui si assume di aver subito discriminazione indiretta sarà necessaria la:

1. prova del fattore di rischio;
2. prassi, criterio, disposizione ritenuta discriminatoria;
3. prova degli effetti sui portatori del fattore di rischio;
4. prova degli effetti su soggetti non portatori del fattore di rischio;
5. prova dello svantaggio attraverso il confronto degli effetti sui due gruppi.

Già alla mera lettura del ricorso emerge l'infondatezza di tale dedotta illegittimità.

Sulla natura ritorsiva del licenziamento.

Diversamente il licenziamento va dichiarato nullo per ritorsività a fronte dell'acclarata manifesta infondatezza del fatto posto alla base del licenziamento.

La ricorrente ha fornito ampia prova quantomeno dell'evento del 29.7.21 giorno in cui avrebbe dovuto accompagnare il ██████ a ██████ ed arrivata all'appuntamento alle 6:30 del mattino, lo incontrò nel parcheggio e, a fronte delle sue insistenze, lo seguì nella stanza del suo ufficio dove trovò alla sua postazione di lavoro un grande vaso contenente circa 100 rose rosse ed una gialla, accompagnato da un biglietto a suo nome che così recitava: "tre secondi per dirti ti amo, tre ore per spiegartelo, una vita per dimostrartelo. M 14.2.57".

La ricorrente produceva il biglietto in questione (all. 8 al ricorso) in cui risultava stampata la dicitura "██████████" corrispondente all'iniziale del nome del ████████████████████ e la data alla sua data di nascita dello stesso.

La resistente, in relazione a tale biglietto, si limita in memoria a ritenere non veritiera la riferibilità del biglietto al ██████, tuttavia non provvede ad un formale disconoscimento quantomeno della busta da lettera in cui risulta manoscritto il nome della ricorrente. Ne consegue che in assenza di un formale atto di disconoscimento deve ritenersi pacifica la riferibilità del biglietto al ██████, atteso altresì che sullo stesso è riportata la sua data di nascita e l'iniziale del suo nome. Non si vede né è dedotta alcuna ragione per cui un terzo avrebbe dovuto mettere la sua data di nascita e la sua iniziale sul suddetto biglietto.

D'altra parte il ██████ sentito in sede di interrogatorio libero non nega di aver fatto nella circostanza una dichiarazione d'amore alla ricorrente, circostanza questa comprovata dal contenuto della registrazione prodotta in atti, anche questa non oggetto di disconoscimento.

Il contenuto della suddetta registrazione oggetto di trascrizione in ricorso è estremamente significativo e probante in ordine alla natura ritorsiva del licenziamento; il ██████ infatti dice espressamente alla ricorrente che pur essendo un'ingiustizia mandarla via dal lavoro non può proseguire il rapporto lavorativo perché gli provoca troppa sofferenza.

Ed infatti a fronte del rifiuto esternato dalla ricorrente nei mesi che precedono il licenziamento, la stessa è stata destinataria di una serie di contestazioni disciplinari ed un ammonimento scritto che, se è vero che

non sono state impugnate dalla parte, risultano comunque un dato di fatto.

Ebbene avendo riguardo al contenuto delle stesse emerge come i fatti addebitati risultano di limitato disvalore, comunque non idonei a giustificare un licenziamento ed evidentemente pretestuosi e finalizzati ad indurre la ricorrente alle dimissioni o ad un possibile licenziamento disciplinare.

Le viene contestato di arrivare a lavoro, in più occasioni (non ben specificate e dettagliate), in ritardo e di allontanarsi prima, ovvero di utilizzare il cellulare personale durante il tempo lavorativo; ebbene sicuramente si tratta di fatti astrattamente idonei ad integrare una contestazione e che non sono stati oggetto di impugnazione tuttavia rilevano al fine di inquadrare correttamente la vicenda oggetto del presente giudizio. Infatti il licenziamento irrogato in data 30.11.21 è l'ultimo atto di tale escalation ritorsiva posta in essere dal [REDACTED] a fronte del rifiuto amoroso subito dalla ricorrente.

Ne consegue che l'analisi delle contestazioni disciplinari precedenti irrogate si pone quantomeno come fatto storico utile e significativo della preordinata volontà del [REDACTED] di allontanare la [REDACTED] dal luogo di lavoro, atteso che la sua presenza gli generava sofferenza come riferito espressamente dallo stesso nella conversazione registrata.

Ad ogni modo nel caso di specie non si verte su un'ipotesi di licenziamento disciplinare per scarso rendimento della ricorrente, come invece invocato dal [REDACTED] in sede di interrogatorio, bensì di licenziamento per giustificato motivo oggettivo che, come innanzi motivato, non è risultato sorretto e provato.

A fronte della suddetta consequenziale cronologica ricostruzione degli eventi la società procedeva al licenziamento della ricorrente.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 14319/13, ha affermato che in tema di provvedimento del datore di lavoro a carattere ritorsivo, l'onere della prova su tale natura dell'atto grava sul lavoratore, potendo esso essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo. Ne consegue che il lavoratore deve indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità tra le circostanze allegare e l'asserito intento di rappresaglia.

Ed ancora "Ai fini della nullità del licenziamento, anche nella vigenza dell'art. 18 della l. n. 300 del 1970 anteriore alle modifiche introdotte dalla l. n. 92 del 2012, affinché resti escluso il carattere unico e determinante del motivo illecito, non basta che il datore di lavoro alleggi l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo, ma è necessario che quest'ultimo risulti comprovato e che, quindi, possa da solo sorreggere il licenziamento. (In applicazione di tale principio, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva ritenuto l'illegittimità del licenziamento, del cui giustificato motivo oggettivo non era stata

raggiunta la prova, avendo anche accertato che il vero motivo risiedeva nella volontà di vessare la lavoratrice).(Cass. 27325/15).

Ebbene acclarata la mancanza del motivo oggettivo, deve ritenersi ampiamente comprovato dalla ricostruzione in ricorso non specificatamente contestata e risultante ad ogni modo dalla registrazione prodotta, dalle dichiarazioni rese in sede di interrogatorio dalle parti, l'intento ritorsivo unico e determinante del licenziamento irrogato alla ricorrente.

Tale determinazione rende superflua ogni valutazione del requisito dimensionale, dovendosi, in ogni caso, applicare l'art. 18 co. 1 l. 300/70, con reintegra del ricorrente e condanna ad un'indennità risarcitoria pari a 6 mensilità, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, tenuto conto delle dimensioni della società trattandosi di società per azioni e dell'anzianità di servizio del ricorrente, oltre che alla corresponsione delle mensilità non godute

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

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza disattesa o assorbita, così dispone:

- accoglie il ricorso e per l'effetto dichiara nullo il licenziamento comminato alla [REDACTED] con condanna della società alla reintegra della ricorrente, alla corresponsione delle mensilità non godute dal licenziamento sino all'effettiva reintegra e ad un'indennità risarcitoria pari a 6 mensilità, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, rivalutazione monetaria e interessi come per legge;
- condanna parte convenuta alle spese di lite in favore della ricorrente che si liquidano in euro 2800 oltre iva, cpa come per legge

Pisa, 18 giugno 2024

Il Giudice
[REDACTED]

Il Giudice, ai sensi dell'art. 52 d.lgs. n. 196/2003 dispone che, in caso di riproduzione del presente provvedimento, vengano omesse le generalità e i dati identificativi dei soggetti interessati.