

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Roma

sezione lavoro

riunita in camera di consiglio nelle persone dei sigg.ri Magistrati:

dott. Francesco Paolo PANARIELLO	Presidente rel.
dott. Maria Loredana VIVA	Consigliere
dott. Fabrizio RIGA	Consigliere

ha pronunciato in secondo grado la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile di reclamo iscritta al n. _____ r.g. sez. lavoro, trattenuta in decisione
all'udienza del 27/03/2017, vertente

TRA

elett. dom.to in Via Giuseppe Luigi Lagrange n. 1, Roma, rappresentato e
difeso dall'avv. Carmelo Piraino in virtù di procura in calce al ricorso per reclamo.

RECLAMANTE

E

S.r.l., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elett. dom.to in Via
Ennio Quirino Visconti n. 20, Roma, rappresentato e difeso dall'avv. Nicola Petracca,
unitamente all'avv. Edgardo Ratti del foro di Milano, in virtù di procura a margine della
memoria difensiva di primo grado.

RECLAMATA

OGGETTO: reclamo avverso la sentenza del Tribunale di Roma, in funzione di giudice del
lavoro, depositata in data 11/11/2016.

CONCLUSIONI

Per il reclamante: "Accogliere il reclamo e per l'effetto, in riforma della sentenza impugnata,
accogliere la domanda come proposta con ricorso di primo grado; con vittoria di spese, diritti e
onorari dei due gradi di giudizio".

Per la reclamata: "Rigettare il reclamo, con vittoria di spese, diritti ed onorario".

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato e ritualmente notificato,

esponne che:

- in data 02/09/2010 era stato assunto da _____ spa, con livello di quadro e affidamento dell'incarico di "assistente direzione generale";
- in data 25/02/2011, poco prima della scadenza del periodo di prova, la società aveva ceduto il suo contratto di lavoro (con il suo irrefutabile consenso) alla Interimmobili S.r.l. con effetto dall'01/03/2011;



- aveva quindi continuato a lavorare alle dipendenze di S.r.l. con medesimi inquadramento e mansioni;
- a partire da marzo 2014, da parte della direzione aziendale in persona del geom. gli era stata paventata l'opportunità di seguire un processo di riorganizzazione finalizzato ad integrare alcune risorse umane dell'ufficio tecnico di Milano della medesima società nella struttura di altra società del medesimo gruppo , ossia della ' S.r.l., di cui era programmato il trasferimento dalla sede storica di Torino ai nuovi uffici di Milano;
- pertanto gli erano state attribuite competenze aggiuntive e gli era stata paventata la possibilità di trasferirlo a Milano con inquadramento in categoria superiore, ossia come dirigente;
- in data 26/01/2015 il geom. gli aveva chiesto di sottoscrivere la cessione del contratto di lavoro alla S.r.l., che prevedeva a decorrere dall'01/02/2015 (ossia appena cinque giorni dopo) il trasferimento a Milano, ma fermo l'inquadramento come quadro e altrettanto ferma la retribuzione, nonché una generale e definitiva rinuncia a qualsiasi pretesa e/o diritto, anche di natura risarcitoria, e la liberazione di S.r.l. da qualunque obbligazione;
- egli aveva fatto presente l'inaccettabilità di tale richiesta, che avrebbe comportato un sostanziale dimezzamento del trattamento economico ed un improvviso allontanamento dal proprio nucleo familiare, in cui vi era pure una bambina in tenera età;
- a partire da questo suo rifiuto, la società aveva messo in atto comportamenti mobbizzanti tenuti a gennaio, febbraio ed aprile 2015, tanto che egli era stato costretto a denunciare tutto ciò con missiva del 07/05/2015;
- in data 25/06/2015 era stato licenziato per un asserito giustificato motivo oggettivo e all'esito della procedura di licenziamento promossa dalla società in data 11/05/2015 ex art. 7 L. n. 604/1966;
- il licenziamento era stato temporaneamente inefficace fino al 25/09/2015, data in cui era cessato il suo stato di malattia;
- il licenziamento era però nullo perché ritrosivo rispetto alla sua predetta lettera del 07/05/2015;
- in subordine il licenziamento era ingiustificato, in quanto manifestamente privo della ragione oggettiva addotta.

Pertanto adiva il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, ai sensi della legge n. 92/2012, per ottenere la tutela reintegratoria e risarcitoria prevista dall'art. 18 L. n. 300/1970.

Costituitasi in giudizio, S.r.l. contestava la fondatezza della domanda, di cui chiedeva il rigetto. Eccepiva comunque l'insussistenza del requisito dimensionale, necessario per la tutela c.d. reale.



Durante la fase sommaria, all'udienza del 04/02/2016 il Giudice formulava una proposta conciliativa in termini di pagamento, da parte della società, di dodici mensilità di retribuzione ed un contributo per le spese legali. La società offriva euro90.000,00 lordi oltre spese legali per tacitare in via definitiva il ricorrente, il quale però riteneva tale offerta sufficiente solo rispetto all'impugnativa di licenziamento, non per tutte le possibili rivendicazioni anche retributive relative al trascorso rapporto di lavoro. La società rifiutava questa controproposta.

Escussi vari testimoni, il Tribunale rigettava l'impugnazione del licenziamento e condannava il ricorrente al rimborso delle spese di lite.

Avverso tale ordinanza il . proponeva tempestiva opposizione, con cui riproponeva le sue deduzioni.

Costituitasi nuovamente in giudizio, sri contestava la fondatezza dei motivi di opposizione, di cui chiedeva il rigetto.

All'udienza del 15/09/2016 il Giudice (persona fisica diversa dal quello della fase sommaria) formulava nuova proposta conciliativa in termini di pagamento, da parte della società, della somma di euro85.946,00 al oltre ad un contributo per spese legali, disponendo un rinvio per l'eventuale formalizzazione dell'accordo.

Alla successiva udienza del 29/09/2016 il dichiarava la propria disponibilità a conciliare nei termini proposti dal Giudice, invece la società rifiutava.

Indi il Tribunale adito, con sentenza depositata in data 11/11/2016, rigettava l'opposizione e condannava l'opponente al rimborso delle spese di lite.

Avverso tale sentenza proponeva tempestivo reclamo con ricorso depositato presso questa Corte in data 07/12/2016. Il reclamante censurava la decisione di primo grado, lamentando che il Tribunale avesse erroneamente:

- escluso la natura ritorsiva del licenziamento;
- travisato il significato della sua lettera del 07/05/2015, con cui aveva denunciato il *mobbing*, ritenuto erroneamente un modo di preconstituersi la prova, che neppure la società aveva mai eccepito né adombrato;
- apprezzato la circostanza della "scadenza" dell'organismo di vigilanza, erroneamente ritenuta come "taciuta" dal ricorrente, ed omesso di rilevare che tale "scadenza" non era stata affatto eccepita dalla società, ma solo riferita dal teste e pertanto di dubbia veridicità;
- omesso di rilevare che "scadenza" e "rinnovo" dell'organismo di vigilanza erano circostanze non documentate dalla società;
- omesso di rilevare che al reclamante vennero sottratte tutte le attività relative all'organismo di vigilanza, dunque non solo quelle di membro e di segretario, ma pure tutte quelle altre di natura prettamente "tecnica" relative alla "legge n. 231", che peraltro formavano l'oggetto principale della sua obbligazione lavorativa e che non



avevano ragion d'essergli tolte, perché il rinnovo dell'organismo avrebbe riguardato solo i membri;

- omesso di considerare quella vicenda come la punta più rilevante del *mobbing* perpetrato ai suoi danni;
- omesso di considerare il ruolo rivestito in tutta la vicenda dal geom. che pertanto lo rendeva incapace a deporre o comunque fortemente inattendibile;
- omesso di considerare che il suo trasferimento a Milano era nella prima fase della vicenda solo una possibile ipotesi, come dichiarato pure dal teste e che quel trasferimento venne per la prima volta esplicitato solo con la proposta di cessione del contratto di lavoro, a lui avanzata in data 26/01/2015 con pretesa di sottoscrizione e rinuncia pure ai termini previsti dal ccnl per i casi di trasferimento di città e con rinuncia ad ogni emolumento, rimborso o risarcimento per tutto il periodo pregresso del rapporto di lavoro;
- omesso di considerare che questo evidente peggioramento delle sue condizioni lavorative era stata la ragione del suo rifiuto di sottoscrivere quel contratto;
- ritenuto che la riorganizzazione della società prevedesse comunque la soppressione del suo posto di lavoro ed omesso di rilevare che la società, nella sua memoria difensiva della fase sommaria, al punto 44, e poi nella sua memoria difensiva della fase a cognizione piena, al punto 47, non aveva affatto eccepito che la riorganizzazione avrebbe comportato la soppressione di quel posto di lavoro, bensì solo che "*le sue mansioni ... sarebbero divenute residuali*";
- omesso di rilevare che la società non aveva contestato due circostanze, da lui dedotte come mobbizzanti: in data 29/01/2015, ossia dopo tre giorni dal suo rifiuto di sottoscrivere l'iniqua cessione del rapporto di lavoro, apprese senza alcun avviso, nel corso della riunione di presentazione del nuovo organigramma di essere stato sollevato da ogni incarico relativo alla riorganizzazione degli uffici milanesi di tale società, di cui pure fino a quel momento si era occupato; pochi giorni dopo gli era stata sottratta la possibilità di partecipare ad alcune assemblee condominiali indette per i giorni 03 e 04 febbraio 2015, sebbene le relative deleghe fossero state già predisposte da tempo in suo favore;
- omesso di rilevare che il mancato pagamento del MBO non poteva riferirsi affatto alla progressiva riduzione delle mansioni, in quanto, pur pagato a marzo 2015, era un premio che si riferiva al periodo precedente, ossia all'anno 2014, sicché il suo mancato pagamento era del tutto ingiustificato;
- omesso di rilevare che tale emolumento venne invece comunicato e liquidato ad altri colleghi, circostanza non contestata dalla società, sicché era evidente l'intento di colpire esclusivamente il reclamante;



- apprezzato la vicenda relativa al mutamento della postazione di lavoro, con sistemazione in mezzo all'atrio, aperto al passaggio di tutti, realizzata con una parete mobile posta a mezz'altezza, invece della precedente elegante ed attrezzata stanza;
- escluso la sussistenza del requisito dimensionale ai fini della tutela reale anche rispetto alla domanda subordinata, volta all'accertamento negativo del giustificato motivo oggettivo;
- omesso ogni pronuncia sulla legittimità del giustificato motivo oggettivo, omettendo di considerare che una domanda, pure solo subordinata, di tutela obbligatoria non era stata formulata solo perché sarebbe stata dichiarata inammissibile per erroneità del rito, visto che quello c.d. Fornero si applica solo alla tutela reale, come aveva affermato in varie occasioni proprio il Tribunale di Roma;
- condannato il reclamante al rimborso delle spese di lite.

Quindi concludeva come in epigrafe.

Costituitasi in giudizio, S.r.l. contestava la fondatezza dei motivi di gravame, di cui chiedeva il rigetto.

All'udienza indicata in epigrafe, dopo la discussione dei procuratori e difensori delle parti, questa Corte ha trattenuto la causa in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Va premesso che il Tribunale ha rigettato l'opposizione (e quindi la domanda) sulla base delle seguenti ragioni:

- a) l'onere di provare la natura ritorsiva del licenziamento grava sul lavoratore;
- b) l'istruttoria svolta nella fase sommaria non ha confermato l'assunto dell'opponente;
- c) tutti i testimoni escussi hanno riferito che già alla fine del 2013 e agli inizi del 2014 era in atto una riorganizzazione aziendale, dovuta alla crisi del settore, e che il trasferimento a Milano presso la di alcuni dipendenti di , fra cui il ricorrente, faceva parte del progetto di riorganizzazione del gruppo , progetto che il ricorrente conosceva fin dal 23/10/2013, come si evince dalla e-mail del doc. 4;
- d) i testimoni hanno aggiunto che sin dall'inizio di tale processo era pacifico che il ricorrente dovesse avere un ruolo presso
- e) i testimoni hanno aggiunto che da dicembre 2014 alcune funzioni prima affidate al ricorrente erano state trasferite ai colleghi per consentire un passaggio graduale in vista del trasferimento del ricorrente a Milano presso la (teste);
- f) dai documenti prodotti dalla società si evince che il ricorrente non solo era a conoscenza di tutto ciò, ma era altresì d'accordo con tale trasferimento e stava partecipando alla sua riorganizzazione, alla scelta dei nominativi da trasferire e alla redazione dell'organigramma di ;



- g) pertanto si giustifica il comportamento della società, al cospetto dell'improvviso rifiuto del [redacted] di trasferirsi a Milano presso altra società del gruppo;
- h) la redistribuzione delle mansioni serviva a preparare la fase successiva al trasferimento del ricorrente; quando questi lo rifiutò (rifiuto che i testi [redacted] e [redacted] hanno riferito come "inatteso"), la società, pur non lasciandolo inattivo (come riferito dal teste [redacted]), non ripristinò le mansioni precedenti, perché la sua posizione non poteva più essere mantenuta;
- i) dunque deve escludersi un intento vessatorio e persecutorio del licenziamento, che effettivamente la società preparava da tempo, ma in coerenza con il progetto di riorganizzazione avviato l'anno precedente;
- j) il [redacted], peraltro, era stato numerose volte in trasferta a Milano e si era occupato pure di [redacted], come risulta dal doc. 7 del fascicolo della società e dalle deposizioni testimoniali;
- k) in questa cornice trovano spiegazione anche i fatti successivi;
- l) quanto al ruolo ricoperto nell'organismo di vigilanza il teste [redacted] ha dichiarato che ad aprile 2015 l'organismo è scaduto (circostanza tacita dal ricorrente nel ricorso introduttivo e non smentita da lui successivamente) e quindi andavano rinnovati i suoi membri; il ricorrente, pur competente in materia di c.d. legge 231, non aveva certo un diritto assoluto a conservare tale ruolo, né poteva considerarsi membro di diritto di tale organismo, sicché è ragionevole che il suo posto sia stato preso dal [redacted] al quale già erano state attribuite alcune mansioni prima del ricorrente;
- m) la perdita dell'emolumento economico MBO si riconnette alla riduzione delle mansioni e può darsi pure che tale riduzione sia stata illegittima, ma non è dimostrata la sua valenza punitiva e ritorsiva;
- n) quanto al cambiamento della postazione di lavoro, le fotografie non dimostrano una particolare scomodità e comunque la società ha offerto una giustificazione a tale spostamento logistico, sempre nell'ambito della riorganizzazione della sede di Roma, come si ricava dalla e-mail del 24/04/2015;
- o) quanto al nesso temporale fra la lettera di protesta del ricorrente ed il licenziamento, le modalità della vicenda inducono ad escludere la sua valenza dimostrativa del carattere ritorsivo del licenziamento, che in realtà era stato già contemplato da tempo nell'ambito di trasferimento di alcune unità lavorative presso [redacted];
- p) è allora più verosimile che il ricorrente, dopo le vicende di aprile 2015 relative all'organismo di vigilanza e allo spostamento della sua postazione di lavoro, abbia avuto sentore dell'imminenza del licenziamento e abbia inteso dunque preconstituirsì una prova della presunta natura vessatoria della condotta della società;



- q) passando alla domanda subordinata, non sussiste il requisito dimensionale; dalla documentazione prodotta, ossia dal libero unico del lavoro (doc. 2 fasc. società) e dall'istruttoria testimoniale (teste _____, emerge che nel corso del 2015 la società non ha mai superato i quindici dipendenti presso l'unità produttiva di Roma e nel complesso delle altre sedi, sul territorio nazionale, non ha mai superato i sessanta dipendenti, raggiungendone al massimo 47;
- r) l'unico periodo in cui a Roma sono stati superati i 15 dipendenti è agosto 2015, ma si è trattato di un'assunzione a tempo determinato, per cui il superamento, breve e transitorio, della soglia non giustifica la tutela reale, come insegna Cass. n. 2460/2014;
- s) quanto all'asserito disconoscimento della conformità della copia del libro unico del lavoro all'originale, va evidenziato che nella fase sommaria il ricorrente non aveva sollevato affatto questo disconoscimento, ma si era limitato a chiedere al giudice di ordinare alla società il deposito dell'originale;
- t) in ogni caso il disconoscimento può dar luogo alla procedura di verifica soltanto se specifico, ossia se contiene le specifiche ragioni che fanno dubitare la parte della conformità della copia all'originale, specificità nella specie insussistente;
- u) quanto alla prova indiretta del requisito, rappresentata – a dire dell'opponente – dal fatto che la società aveva avviato la procedura conciliativa ex art. 7 L. n. 604/1966, prevista come obbligatoria solo per i datori di lavoro con i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 L. n. 300/1970, deve dirsi che l'argomento non è decisivo, in quanto questa procedura non è certo preclusa ad altri datori di lavoro privi dei requisiti dimensionali; al più si tratterebbe comunque di un indizio, smentito dai documenti e dalla testimonianza di segno opposto, sicché non è possibile alcuna presunzione semplice ex art. 2729 c.c.;
- v) poiché il ricorrente non ha chiesto, neppure in via subordinata, la tutela obbligatoria, la legittimità del licenziamento sotto il profilo del giustificato motivo oggettivo non deve essere valutata e dunque non resta che rigettare l'opposizione.

2. Ciò posto, il reclamo è fondato e pertanto va accolto.

2.1. Con il primo motivo di gravame, articolato in una pluralità di censure, il reclamante lamenta l'errata esclusione della natura ritorsiva del licenziamento ed il travisamento del significato della sua lettera del 07/05/2015, con cui aveva denunciato il *mobbing*. In particolare addebita al Tribunale l'errato convincimento circa quella lettera, ritenuta erroneamente un modo di preconstituirsì la prova, che neppure la società aveva mai eccepito, né adombrato.

La doglianza è fondata, in quanto effettivamente la società non ha eccepito che la preparazione e l'invio di quella lettera – con cui il _____ denunciava la pluralità di condotte vessatorie, di cui era stato progressivamente vittima nel periodo di tempo dalla fine di gennaio 2015 a maggio 2015 – fossero stati un malizioso modo del dipendente di preconstituirsì una prova



“non genuina” di quanto stava accadendo.

Peraltro, alla luce delle considerazioni che seguono (v. *infra*), questa Corte ritiene che effettivamente il contenuto di quella lettera fosse esattamente rispondente al vero, in relazione a tutte le circostanze ivi denunziate. Dunque, l'invio della successiva missiva dell'11/05/2015 (ossia pochissimi giorni dopo quella del [redacted] si consideri che il 07 maggio 2015 era giovedì e l'11 maggio 2015 era lunedì, sicché fra le due date intercorse solo un giorno lavorativo, ossia venerdì 8 maggio 2015), con cui la società diede avvio alla procedura di licenziamento ex art. 7 L. n. 604/1966 per un asserito giustificato motivo oggettivo, proprio e immediatamente “a ridosso” del ricevimento di quella lettera del dipendente, costituisce già un primo, gravissimo indizio della sua natura ritorsiva.

2.2. Con il secondo motivo il [redacted] si duole dell'errato apprezzamento della circostanza della “scadenza” dell'organismo di vigilanza, erroneamente ritenuta come “taciuta” dal ricorrente. Deduce che tale circostanza non era stata affatto eccepita dalla società, ma solo riferita dal teste [redacted]. Assume che questo testimone è di dubbia attendibilità. Aggiunge che, in ogni caso, “scadenza” e “rinnovo” dell'organismo di vigilanza erano circostanze rimaste prive di prova, il cui onere incombeva sulla società. Infine precisa che a lui vennero sottratte tutte le attività relative all'organismo di vigilanza, dunque non solo quelle di membro e di segretario, ma pure tutte quelle altre di natura prettamente “tecnica” relative alla “*legge n. 231*”, che peraltro formavano l'oggetto principale della sua obbligazione lavorativa e che non avevano ragion d'essergli tolte, perché il rinnovo dell'organismo avrebbe riguardato solo i membri.

Il motivo è fondato.

Va precisato che il reclamante è stato assunto in data 02/09/2010 da [redacted] spa con incarico di “assistente direzione generale”, inquadrato come quadro, e con competenze relative alle attività amministrative, societarie, di tesoreria, legale, e a funzioni di coordinamento, attuazione e controllo di cui al d.lgs. n. 231/2001 (relativo alla c.d. responsabilità amministrativa delle società e degli enti derivante da reato), nonché ad attività di supporto e sviluppo dell'attività commerciale.

In data 25/02/2011 il suo contratto di lavoro è stato poi ceduto – con il suo consenso – a [redacted] S.r.l., fermi restando inquadramento e mansioni.

Questa ricostruzione della complessiva posizione lavorativa del reclamante, oltre ad essere ampiamente provata (cfr. docc. 4 e 5 nel fasc. primo grado [redacted]), risulta non contestata dall'odierna reclamata.

Ebbene, la sottrazione di tutte le funzioni relative al d.lgs. n. 231/2001 è circostanza altresì non contestata dalla società, che si è limitata a giustificarla asserendo che si trattava di funzioni non più pertinenti al reclamante, in quanto la sua posizione lavorativa sarebbe stata soppressa, poiché destinata – nel progetto di riorganizzazione – ad essere trasferita presso la sede di Milano della stessa società, ovvero presso la sede milanese di altra società del medesimo gruppo (la



S.r.l.).

In senso contrario va evidenziato che questa giustificazione è smentita dal fatto che anche tale vicenda si colloca temporalmente proprio a ridosso del rifiuto opposto (a fine gennaio 2015) dal [redacted] alla proposta (a lui formulata a fine gennaio 2015) di cessione del suo contratto di lavoro alla [redacted] S.r.l., con conseguente necessità di mutamento di sede di lavoro da Roma a Milano, fermo restando il relativo inquadramento come quadro.

Anche in tal caso, dunque, questa collocazione temporale smentisce – in modo lapalissiano – la giustificazione opposta dalla società, tenuto pure conto del fatto che il progetto di riorganizzazione risaliva ad un anno prima, come è emerso dall'istruttoria testimoniale.

In particolare, il teste [redacted] ha dichiarato di lavorare per [redacted] spa “nel settore che amministra l'area immobiliare e precisamente che svolge attività di controllo su [redacted] ed [redacted] che concretamente gestiscono il patrimonio immobiliare di [redacted] spa (cfr. verbale d'udienza del 04/03/2016).

Lo stesso testimone ha poi aggiunto: “Dal 2014 i contatti tra me e [redacted] si sono intensificati, in quanto coinvolgevano l'attività delle due società”, ossia [redacted] e Interimmobili; “nel trasferimento del personale tecnico da [redacted] a [redacted] era previsto un ruolo per il ricorrente ...”.

Questa testimonianza conferma l'antefatto come dedotto dal [redacted]: fin dagli inizi dell'anno 2014 gli venne prospettata la possibilità di passare a [redacted] (società che avrebbe completato il processo di trasferimento della sua sede principale da Torino a Milano), sicché la sua posizione lavorativa sarebbe stata Milano. A fronte della richiesta disponibilità a questo importante mutamento, se non altro della sede di lavoro (da Roma a Milano), è presumibile – secondo una massima di comune esperienza – che al reclamante sia stata prospettata una “promozione”, il che, essendo egli già quadro, poteva significare soltanto un nuovo inquadramento come dirigente. In tal senso questa deduzione – logica, secondo una massima di comune esperienza – risulta confermata sia dalla dichiarazione del teste [redacted] il quale ha confermato che al [redacted] sarebbe stato riservato “un ruolo”, sottintendendo – in modo implicito, ma univoco – che si sarebbe trattato di qualcosa di più dell'attuale inquadramento come quadro; sia dall'ampia e fruttuosa partecipazione e collaborazione resa nel corso di tutto l'anno 2014 dal [redacted] a quel processo di riorganizzazione, evidentemente certo – anche in tal caso secondo massime di comune esperienza – che il suo fattivo apporto professionale sarebbe stato poi ricompensato – come promessogli o, comunque, abilmente prospertatogli – con l'adeguato “ruolo” presso [redacted].

Pertanto, la proposta formulata al reclamante a fine gennaio 2015 in termini di mera cessione del contratto di lavoro a [redacted], con conservazione dell'attuale inquadramento come quadro (con relativo trattamento economico), con mutamento della sede lavorativa da Roma a Milano, con rinuncia al preavviso previsto dal ccnl (considerato che avrebbe dovuto prendere



servizio presso la nuova società e la nuova sede di lavoro ai primi di febbraio 2015, ossia pochissimi giorni dopo) e con rinuncia “tombale” ad ogni eventuale diritto nei confronti di Interimmobili (in quel momento sua datrice di lavoro) è stata chiaramente (oltre che ragionevolmente e, quindi, logicamente) avvertita ed apprezzata dal [redacted] come una *deminutio*, un plateale tradimento delle promesse ricevute ed un malizioso modo di sbarazzarsi di lui senza alcuna conseguenza per Interimmobili, sua datrice di lavoro.

Dunque il rifiuto – opposto dal [redacted] – di accettare quella proposta, lungi dall’essere frutto di un “capriccio” (peraltro inspiegabile, se confrontato con la massima disponibilità partecipativa e collaborativa da lui mostrata per tutto l’anno 2014), è stato evidentemente ispirato alla legittima tutela delle sue aspettative, nonché dei suoi possibili diritti anche in termini di tutela della professionalità.

Sul piano giuridico, dunque, questo rifiuto si traduce in un comportamento di buona fede in senso oggettivo (art. 1337 c.c.) nelle trattative per la stipula della cessione del contratto di lavoro in essere con [redacted] S.r.l., destinato, a sua volta, a contrastare un comportamento di mala fede della controparte (ossia della società datrice di lavoro). Quest’ultima, infatti, dopo aver prospettato al [redacted] la possibilità di un migliore trattamento economico e normativo legato alla copertura di un “ruolo” dirigenziale nella società [redacted], che sarebbe stata cessionaria del contratto di lavoro, ed aver ottenuto in tal modo dal dipendente la sua ampia collaborazione per tutto l’anno 2014, ha improvvisamente – e del tutto ingiustificatamente – tradito questa aspettativa, formulando a gennaio 2015 una proposta contrattuale (di cessione del contratto di lavoro) del tutto diversa da quella paventata nel corso dell’anno precedente.

A ciò si aggiunga che il comportamento della società contrario a buona fede è vieppiù accentuato dal fatto che i tempi di accettazione, previsti nella predetta proposta di fine gennaio 2015, erano talmente brevi (considerato che era imposto l’inizio del rapporto di lavoro presso la cessionaria ai primi giorni di febbraio 2015), da comprimere in modo altrettanto contrario a buona fede la necessaria facoltà di riflessione del [redacted] nella sua qualità di destinatario di quella proposta.

Questa ricostruzione non è smentita dal tenore della deposizione resa dal testimone Aloise Maurizio.

2.3. Al riguardo, con altro motivo, il reclamante addebita al Tribunale l’omessa considerazione del ruolo rivestito in tutta la vicenda proprio dal geom. [redacted] che pertanto lo rendeva incapace a deporre o comunque fortemente inattendibile.

Il motivo è palesemente fondato in termini di inattendibilità di questo testimone.

Va infatti considerato che l’ [redacted] era il direttore generale di Interimmobili, ossia colui che aveva prospettato al [redacted] il significativo ed importante “ruolo” in [redacted] se avesse collaborato alla messa a punto del progetto, cosa che infatti è avvenuta per tutto l’anno 2014.

Inoltre, l’ [redacted] è stato il soggetto che ha formulato e comunicato al [redacted] la deteriore



proposta di cessione del contratto di lavoro a gennaio 2015.

Infine, l' è stato il soggetto che ha firmato la lettera di licenziamento, unitamente al Presidente della società (come da lui stesso ammesso).

Dunque la posizione complessivamente assunta dall' in tutta la vicenda doveva essere attentamente considerata dal Tribunale e avrebbe dovuto indurre a più di una cautela nella valutazione della sua attendibilità.

Ne consegue che, contrariamente a quanto ritenuto dal Giudice di primo grado, il rifiuto opposto dal non atteneva al suo trasferimento a Milano, bensì alla cessione del suo contratto di lavoro alla con medesimo trattamento economico, con rinuncia ai termini di preavviso, con rinuncia ad ogni diritto nei confronti della società cedente ed infine con "trasferimento" presso la nuova sede di lavoro a Milano. Dunque si è trattato di un rifiuto giustificato in modo palese dal trattamento peggiore cui quella proposta esponeva il sicché il rifiuto di quest'ultimo era ben legittimo, ampiamente ragionevole e nient'affatto "inatteso", come invece dichiarato dal teste evidentemente in modo inattendibile.

2.4. Con altro motivo il reclamante si duole dell'errata considerazione del fatto che la riorganizzazione della società prevedesse comunque la soppressione del suo posto di lavoro, nonché dell'omesso rilievo del tenore della difesa della società, che nella sua memoria della fase sommaria, al punto 44, e poi nella sua memoria della fase a cognizione piena, al punto 47, non aveva affatto eccettuato che la riorganizzazione avrebbe comportato la soppressione del posto, bensì solo che *"le sue mansioni ... sarebbero divenute residuali"*.

Il motivo è fondato.

In primo luogo effettivamente il tenore delle memorie difensive della società, nel primo grado di giudizio, è quello riportato dal reclamante.

In ogni caso, il licenziamento risulta giustificato dalla *"esigenza di razionalizzare i costi, l'organico aziendale e l'organizzazione del lavoro anche a seguito della cessione alla società S.r.l. di talune attività dell'area tecnica"*, nonché dall'intenzione della società di *"sopprimere il ruolo di 'assistente alla direzione generale' ed accorpare le relative (residue) mansioni in capo al personale già in forza"*.

Orbene, all'esito della verifica di questa giustificazione nel caso concreto non ci si può esimere dall'evidenziare che quel processo riorganizzativo era iniziato nell'anno 2014 con la fattiva collaborazione del , che seguì quel processo in aggiunta alle sue funzioni, significativamente rimaste intatte per tutto l'anno 2014. Soltanto a partire da gennaio 2015, ossia in prossimità della formulazione della peggiore proposta di cessione del contratto di lavoro di cui si è detto, le mansioni del reclamante furono via via a lui tolte ed affidate ad altri dipendenti (fra cui il teste).

Dunque, già sul piano della logica e della razionalità, prima ancora che su quello strettamente giuridico, quella giustificazione risulta smentita dalla successione delle stesse vicende sopra



ricordate. Ed anzi, i fatti verificatisi immediatamente dopo il rifiuto di gennaio 2015, opposto dal _____ confermano che lo svuotamento delle sue mansioni (oltre ad altri fatti *infra* analizzati) ha rappresentato la risposta ritorsiva della società a quel rifiuto.

2.5. In tal senso è fondato l'ulteriore motivo di gravame, con cui il _____ addebita al Tribunale l'omesso rilievo della non contestazione, da parte di Interimmobili srl, di due circostanze, da lui dedotte come mobbizzanti, ossia che:

- a) in data 29/01/2015, ossia dopo tre giorni dal suo rifiuto di sottoscrivere l'iniqua cessione del rapporto di lavoro, apprese senza alcun avviso, nel corso della riunione di presentazione del nuovo organigramma _____ di essere stato sollevato da ogni incarico relativo alla riorganizzazione degli uffici milanesi di tale società, di cui pure fino a quel momento si era occupato;
- b) pochi giorni dopo gli era stata sottratta la possibilità di partecipare ad alcune assemblee condominiali indette per i giorni 03 e 04 febbraio 2015, sebbene le relative deleghe fossero state già predisposte da tempo in suo favore.

Entrambe le circostanze – effettivamente non contestate dalla società reclamata – confermano la prospettazione del _____ nonché l'esatta ricostruzione della vicenda complessiva in termini di *mobbing*, messo in atto da Interimmobili S.r.l. (e segnatamente dall' _____), proprio in risposta al rifiuto opposto dal reclamante alla cessione del suo contratto di lavoro a _____ S.r.l.

Ma poiché quel rifiuto – come sopra visto – era ampiamente legittimo, in quanto giustificato, la “risposta” messa in atto dalla società datrice di lavoro si rivela illegittima ed illecita.

Peraltro, si è *supra* precisato che l'oggetto dell'obbligazione lavorativa del _____ era rappresentato da funzioni di tipo prettamente tecnico-professionale, sicché non potevano essere dismesse, tenuto conto che implicavano coordinamento amministrativo dell'area tecnica, gestione dei rapporti con le società immobiliari controllate o partecipate da _____ spa e da _____ Ass.ni spa (ossia delle società capogruppo), nonché tutti gli adempimenti di cui al d.lgs. n. 231/2001, tutte competenze che “istituzionalmente” dovevano continuare ad essere esercitate (come infatti lo sono state) da _____ S.r.l.

Dunque, la soppressione del posto di “assistente al direttore generale” è stato solo l'*escamotage* formale, utilizzato dalla società per trovare una giustificazione posticcia al licenziamento asseritamente fondato su un giustificato motivo oggettivo, in realtà inesistente. Basta, infatti, considerare che tutte le competenze che, sul piano sostanziale, riempivano quel “posto” (di assistente al direttore generale) sono inevitabilmente rimaste intatte, tanto da dover essere necessariamente distribuite – esautorato il _____ – ad altri dipendenti.

Al riguardo il Tribunale non si è dunque avveduto che solo in quanto il reclamante, in un primo tempo, aveva palesato il suo interesse a passare a Milano presso _____ con il ruolo di dirigente, la società aveva preparato il graduale passaggio di tutte le sue funzioni –



rimaste oggettivamente intatte e necessarie – ad altri dipendenti.

Una volta, però, che la “promessa” di quella promozione è sfumata e dunque, una volta legittimamente rifiutata la proposta di cessione del contratto di lavoro con “trasferimento” a Milano presso altra società, ai sensi dell’art. 2103 c.c. quelle mansioni dovevano essere riaffidate al reclamante, perché ancora esistenti e perché la riorganizzazione della società – seppure esistente – non riguardava affatto la sua posizione lavorativa in senso sostanziale.

Anche l’eccepita riorganizzazione del personale per l’asserita necessità di ridurre i costi è platealmente smentita dalla circostanza della nuova assunzione di ben tre dipendenti –

e – peraltro ammessa dalla società, che sul punto si è difesa solo in termini di *repechage*, ma non sotto il profilo della veridicità del giustificato motivo oggettivo addotto (riduzione del costo del personale).

2.6. E’ altresì fondato l’ulteriore motivo, con cui il reclamante si duole dell’omesso rilievo del fatto che il mancato pagamento del MBO non poteva riferirsi alla progressiva riduzione delle sue mansioni.

Al riguardo va evidenziato che effettivamente quella voce retributiva, seppure in pagamento a marzo 2015, era un premio che si riferiva al periodo precedente, ossia all’anno 2014, sicché il suo mancato pagamento è stato del tutto ingiustificato e solo apparentemente fondato sul venir meno delle mansioni cui quel premio sarebbe stato collegato. Infatti, quel “venir meno” delle funzioni si colloca nell’arco temporale da gennaio 2015 in poi e dunque era del tutto irrilevante rispetto alla funzione di quel premio, volto a compensare la *performance* dell’anno 2014.

A ciò si aggiunga – come tratto discriminatorio tipico del *mobbing* – che invece tale emolumento venne liquidato ad altri colleghi del (i sigg.ri e), circostanza questa non contestata dalla società. In tal modo si manifesta evidente il tipico intento discriminatorio del datore di lavoro, volto a “colpire” esclusivamente e miratamente proprio il reclamante.

Pertanto, l’argomentazione del Tribunale (v. *supra*, sub m) non può essere in alcun modo condivisa.

2.7. Con altro motivo il reclamante si duole dell’errato apprezzamento della vicenda relativa al mutamento della sua postazione di lavoro, con sistemazione in mezzo all’atrio, aperto al passaggio di tutti, realizzata con una parete mobile posta a mezz’altezza, invece della precedente elegante ed attrezzata stanza.

Il motivo è fondato.

In primo luogo non è contestato che fino a gennaio 2015 la stanza in cui era sistemato il Menichetti fosse attrezzata, comoda, addirittura “elegante”, come da lui dedotto e non specificamente contestato da Interimmobili S.r.l.

Inoltre, la giustificazione addotta dalla società, ossia che quella stanza “elegante” servisse poi al Presidente (“curiosamente” proprio da febbraio 2015 in poi e non prima), è rimasta mera



asserzione difensiva, priva di alcun effettivo riscontro probatorio.

Infine, non è contestato (oltre che dimostrato a mezzo di rilievi fotografici: cfr. nel fasc. primo grado) che la nuova postazione lavorativa fosse stata "creata" *ad hoc*, mediante una parete mobile posta in mezzo all'atrio dell'edificio, aperto al passaggio di tutti.

Dunque è evidente come pure questo comportamento si inserisce nell'evidente disegno di "colpire" il "reo" di aver rifiutato quella proposta di cessione del contratto di lavoro.

3. Alla luce dell'esatto significato di tutti questi comportamenti della società, risulta vieppiù confermato il carattere ritorsivo del licenziamento di giugno 2015, ultimo di una chiara serie di atti, volti a reagire al rifiuto opposto dal alla cessione del suo contratto di lavoro alla Gestimmobili e – sul piano temporale – a porre fine ad un rapporto, nel quale il dipendente, prima con il predetto rifiuto e poi con la missiva del 07/05/2015, aveva dimostrato di saper reagire ai comportamenti anche singolarmente illegittimi ed illeciti del suo datore di lavoro.

Ne deriva – contrariamente al convincimento espresso dal Tribunale – che la lettera del del 07/05/2015 non rappresenta la precostituzione di una prova, perché tale sarebbe solo se fosse riferita a fatti assolutamente insussistenti. Invece, per quanto sopra detto, i fatti ivi denunziati come vessatori e prevaricatori sono risultati tutti sussistenti, sicché quella lettera è chiaramente "genuina" e nient'affatto "strumentale" ad un disegno del dipendente, volto ad impugnare successivamente il licenziamento come ritorsivo.

4. Restano assorbiti gli altri motivi di gravame.

5. Ne consegue, in riforma della sentenza impugnata, l'accoglimento della domanda principale del trattandosi di licenziamento ritorsivo, dunque discriminatorio e determinato in via esclusiva da un motivo illecito, la sanzione è la nullità, cui consegue la c.d. tutela reale integrale prevista dall'art. 18 L. n. 300/1970, pur dopo la novella apportata dalla legge n. 92/2012.

6. Atteso l'esito del gravame e quello complessivo della lite, le spese seguono la soccombenza, liquidate come in dispositivo.

7. Vista la prova del pagamento di quelle liquidate dal Tribunale per le due fasi (cfr. due bonifici, prodotti in udienza dal difensore del , la domanda restitutoria del reclamante va accolta, sicché S.r.l. va condannata altresì alla restituzione di quegli importi, oltre interessi legali dal pagamento (divenuto indebito) fino all'effettiva restituzione.

P. Q. M.

La Corte d'Appello così provvede:

- a) accoglie il reclamo e per l'effetto, in riforma della sentenza impugnata, accoglie l'opposizione e dichiara nullo il licenziamento del 25/06/2015;
- b) ordina ad S.r.l. di reintegrare nel suo posto di lavoro;
- c) condanna la società reclamata a risarcire il danno al reclamante mediante il pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal licenziamento



fino all'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione monetaria secondo indici ISTAT e interessi legali sulle somme annualmente rivalutate, con decorrenza dalla maturazione di ciascun rateo di danno fino all'effettivo soddisfo, nonché al versamento dei corrispondenti contributi previdenziali e assistenziali;

- d) condanna la società reclamata a rimborsare al reclamante le spese dei due gradi di giudizio, che liquida per il primo grado in complessivi euro 6.220,00 e per il presente grado in euro 5.980,00, oltre rimborso forfettario del 15% a titolo di spese generali, cpa ed IVA, nonché i contributi unificati versati;
- e) condanna la società reclamata a restituire al reclamante la somma di euro 7.262,69, oltre interessi legali dal giorno dell'indebito pagamento fino all'effettiva restituzione.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 27/03/2017.

Il Presidente est.
dott. Francescopaolo Panariello



