

In punto: impugnazione licenziamento per giustificato motivo oggettivo.-

CONCLUSIONI

“Accertata e dichiarata, per i motivi di cui in narrativa, l’illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente, condannarsi, per i motivi di cui in narrativa, [redacted] s.p.a. - Unipersonale [redacted], con sede legale in [redacted] in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare il ricorrente e a pagargli un’indennità risarcitoria di dodici mensilità, commisurata alla retribuzione globale di fatto di euro 3.329,00, oltre a versare tutti i contributi previdenziali e assistenziali dalla data del licenziamento sino all’effettiva reintegrazione, ovvero

In subordine, a pagargli la sola indennità risarcitoria pari a ventiquattro mensilità, commisurata alla retribuzione globale di fatto, come sopra individuata, il tutto con rivalutazione monetaria ed interessi legali ex art. 429 c.p.c.;

con rifusione delle spese per contributo unificato, delle due fasi di primo grado e del presente grado di giudizio, pari ad euro 906,50 euro;

con rifusione integrale delle spese di lite delle due fasi di primo grado e del presente grado di giudizio, e distrazione ex art. 93 c.p.c. in favore dei procuratori costituiti, che hanno anticipato le spese e non riscosso diritti e onorari”.

Per parte reclamata:

“Nel rito ed in via preliminare:

- dichiararsi inammissibile il reclamo per le suesposte ragioni;

Nel merito:

In via di principalità:

- rigettarsi il reclamo avversario con integrale conferma della sentenza n° 518/2023 Tribunale del Lavoro di Vicenza;

- accertarsi e dichiararsi sussistente il giustificato motivo oggettivo consistente nella soppressione del posto di lavoro occupato dal signor [redacted] ed esternalizzazione delle sue mansioni, nonché l’impossibilità di suo repêchage, e per l’effetto rigettarsi le domande attoree tutte, siccome infondate in fatto ed in diritto;

In via subordinata:

- in denegata ipotesi si ravvisi un licenziamento giudicato illegittimo, applicarsi la tutela meno afflittiva per la società resistente, comunque diminuita in funzione dell’aliunde perceptum (anche a titolo di indennità di disoccupazione), nella misura da accertarsi nel

*presente giudizio, da parte del ricorrente e/o dell'espletamento da parte dello stesso di attività nel periodo compreso tra il licenziamento e la sentenza. In ogni caso:
- con vittoria di spese e compenso di lite, oltre ad accessori di Legge".*

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Con reclamo depositato in data 11 dicembre 2023 [REDACTED] ha impugnato la sentenza del giudice del lavoro del Tribunale di Vicenza con la quale è stata rigettata l'opposizione, confermando l'ordinanza con cui era stato respinto il ricorso avverso il licenziamento datato 30 ottobre 2019 per giustificato motivo oggettivo in conseguenza della soppressione della sua posizione lavorativa, con compensazione integrale delle spese di lite.

Con memoria tempestivamente depositata si è costituita la parte reclamata eccependo, in via preliminare, l'inammissibilità del reclamo per violazione degli artt. 342 comma e 433 c.p.c. nonché art. 1 comma 58 della l. n. 82/2012, concludendo comunque nel merito per la reiezione del gravame

Tentata invano la conciliazione, la causa è stata discussa all'udienza del 28 marzo 2024 sulle conclusioni delle parti in epigrafe riportate e viene ora in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

2. In fatto, in data 30 ottobre 2019, [REDACTED] s.p.a. comunicava all'odierno reclamante, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per soppressione della posizione lavorativa.

In particolare, tale provvedimento veniva così giustificato:

"Le motivazioni del recesso datoriale risiedono nella necessità di procedere alla soppressione del Suo posto di lavoro per le ragioni di seguito esplicitate.

La società il 1° luglio 2019 ha designato un nuovo Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione.

L'incarico è già da anni affidato a consulenti esterni... il (nuovo) professionista incaricato, che sarà tenuto ad offrire un servizio consulenziale completo, ha una propria struttura e si avvale di propri collaboratori che lo coadiuveranno nelle attività. Si pone inoltre la duplice necessità da un lato di evitare confusioni operative fra professionisti esterni e collaboratore interno e dall'altro di contenere i costi aziendali.

Le scelte organizzative sopra descritte determinano la necessità di procedere alla soppressione del Suo posto di lavoro di Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione, e dunque di coadiuvante del RSPP”.

3. Le seguenti circostanze sono documentali e/o pacifiche:

- nell'organigramma del 03.06.2019 (cfr. doc. 10 ricorrente), [REDACTED] è inquadrato come Responsabile Gestione Ambientale (RGA) alla quale sono addetti altri tre (3) dipendenti ([REDACTED]) nonché Responsabile Gestione Sicurezza (RGS);
- nell'organigramma del 03.06.2019 (cfr. doc. 10 ricorrente cit.), Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) è il consulente esterno [REDACTED];
- in data 01.07.2019, viene sostituito il RSPP esterno [REDACTED] con [REDACTED] (cfr. doc. 12 ricorrente, lettera d.d. 24.09.2019);
- nell'organigramma del 07.08.2019 (cfr. doc. 11 ricorrente), [REDACTED] è inquadrato come semplice Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP);
- nell'organigramma del 07.08.2019 (cfr. doc. 11 ricorrente cit.), [REDACTED] viene inquadrato come (RSPP);
- nell'organigramma del 07.08.2019 (cfr. doc. 11 ricorrente cit.), nessuno risulta essere Responsabile Gestione Ambientale (RGA);
- con lettera del 24.09.2019 (cfr. doc. 13 ricorrente) [REDACTED] viene licenziato per *“soppressione del posto di lavoro di Addetto al Servizio Prevenzione e Protezione (ASPP)”*;
- negli organigrammi del 25.11.2019 (cfr. doc. 5 convenuta) e del 19.5.2020 (cfr. doc. 6 convenuta) [REDACTED] è indicato come Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP);
- negli organigrammi del 25.11.2019 (cfr. doc. 5 convenuta cit.) e del 19.5.2020 (cfr. doc. 6 convenuta cit.), nessuno risulta essere Responsabile Gestione Ambientale (RGA).

4. Con la reclamata sentenza il giudice berico riteneva che:

- a) l'istruttoria svolta nella seconda fase del giudizio ha confermato quanto accertato nella fase sommaria, in particolare per quanto concerne l'integrale attribuzione ad un professionista esterno delle mansioni in precedenza svolte dal ricorrente ([REDACTED]); lo stesso consulente, sentito come teste, ha dichiarato, con riferimento ai compiti afferenti alla Gestione Ambientale: *“da quando io ho preso l'incarico di consulenza, i compiti ora descritti vengono*

svolti da me e dai miei collaboratori, e l'unico mio referente è la signora [REDACTED]; non so di cosa si occupi il sig. [REDACTED] che ho forse incontrato qualche volta per i saluti. Io indico alla signora [REDACTED] quali indagini e approfondimenti ritengo opportuni e lei provvede; quindi io mi occupo delle funzioni tecniche (scadenze, monitoraggi e tutto ciò che è inerente alla conformità legislativa per il settore ambiente e sicurezza), e propongo alla [REDACTED] le attività da eseguirsi e lei mi dà le disposizioni seguenti; eventualmente, su sua indicazione, contatto le aziende esterne per avere le offerte che vengono inoltrate direttamente in azienda, e sulle quali la [REDACTED] mi richiede parere di congruità tecnica, mentre la congruità economica è valutata da lei"; nello stesso senso depongono le dichiarazioni della teste [REDACTED] ("di queste cose si occupa lo staff del consulente [REDACTED]"); i testi di parte ricorrente non hanno fornito in merito alcuna informazione utile; è pertanto smentita la tesi di parte ricorrente secondo cui le attività svolte dal dipendente ulteriori rispetto a quelle relative al ruolo di ASSP, ritenute non marginali, non erano state esternalizzate;

- b) il fatto poi che nella lettera di licenziamento non fossero menzionate le mansioni di RGA appare ininfluenza sulla legittimità del recesso, posto che come evidenziato dalla resistente, il principio di immutabilità delle ragioni del licenziamento, rigorosamente applicato in ipotesi di licenziamento disciplinare con riferimento alle specifiche contestazioni, non può essere invocato, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, per ritenere insussistenti o pretestuose le ragioni che lo hanno determinato laddove in tale fattispecie, non essendo in gioco la garanzia del diritto di difesa dell'incolpato, ciò che è necessario è la dimostrazione dell'effettiva soppressione del posto di lavoro, quale conseguenza di una reale riorganizzazione;
- c) tali circostanze, nel caso in esame, risultano come detto provate, anche con riferimento ai tempi in cui si sono verificate (cfr. dichiarazioni di [REDACTED] assunte nella fase sommaria, ove viene collocato nel mese di settembre il momento in cui il professionista ha assunto la totalità dei compiti prima svolti dal ricorrente, incluso l'incarico di RGA); non appare per contro idonea a incidere sulla ricostruzione dei fatti risultante dall'istruttoria la circostanza

che l'organigramma aziendale non fosse stato tempestivamente aggiornato, per la prevalenza del profilo fattuale rispetto alla formale descrizione degli assetti;

- d) in relazione alla violazione dell'obbligo di *repêchage*, risulta la prova, fornita dalla resistente tramite produzione del LUL, che alcuna assunzione per profili compatibili con la professionalità del ricorrente sia stata effettuata dall'azienda in epoca coincidente o successiva al suo licenziamento; le contestazioni formulate da parte ricorrente in sede di discussione, relative al mancato rispetto di prescrizioni formali dettate dalla legge per la tenuta del LUL riscontrabili nella documentazione prodotta dalla resistente, non appaiono idonee ad inficiare la valenza probatoria della stessa, posto che non ne è stata contestata la conformità ai documenti tenuti in azienda; deve dunque presumersi, in mancanza di elementi contrari, che il personale assunto nel periodo di interesse fosse quello risultante da detti documenti, non può pertanto che riconoscersi, sulla base della documentazione prodotta l'insussistenza di posti vacanti in azienda all'epoca del licenziamento nei quali avrebbe potuto essere impiegato il ricorrente;
- e) ininfluente, ai fini della verifica del rispetto dell'obbligo di *repêchage*, appare l'assunzione a tempo determinato – avvenuta oltre un mese prima del licenziamento – di un dipendente con qualifica inferiore.

5. Il reclamante XXXXXXXXXX impugna la sentenza svolgendo tre (3) motivi di reclamo qui di seguito esposti ed insistendo, in via principale, nel riconoscimento della tutela reale con reintegra e pagamento di un'indennità risarcitoria di dodici mensilità (commisurata alla retribuzione globale di fatto di € 3.329,00), oltre al restauro della posizione previdenziale e, in subordine, nella tutela indennitaria nella misura di 24 mensilità.

5.1. Con il primo motivo, censura la sentenza laddove in violazione del principio di immutabilità dei motivi di licenziamento di cui all'art. 2 della l. n. 604/1966 non ha considerato l'illegittimità dell'atto espulsivo perché le motivazioni riportate nella sua comunicazione (soppressione del posto di lavoro da lui occupato di ASPP/Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione), sono state modificate da controparte al momento della costituzione in giudizio, con la specificazione che

erano soppresse anche le mansioni (RGA/Responsabile Gestione Ambientale) peraltro ritenute comunque ulteriori e residuali, oggetto anche questi di esternalizzazione ed affidamento - sempre dal mese di settembre 2019 - all'ing.

████████████████████.

Rileva allora che il giudicante ha errato nell'ammettere la prova testimoniale su circostanze estranee rispetto alla soppressione del posto di ASPP, unica ragione organizzativa posta a fondamento dell'atto espulsivo.

Specifica, altresì, che solo pochi giorni prima del licenziamento era stato surrettiziamente inquadrato e degradato come mero ASPP, proprio la mansione soppressa con il licenziamento.

Rimarca che difetta allora il nesso causale tra l'unico fatto posto alla base del licenziamento (ovvero l'esternalizzazione dei compiti di ASPP, qualifica peraltro surrettiziamente e cartolarmente assegnata al ricorrente poco più di un mese prima del licenziamento, con le ferie agostane in mezzo) e la soppressione del suo posto di lavoro.

Ne consegue la manifesta infondatezza del fatto posto alla base del licenziamento.

Conclude evidenziando che, in ogni caso, anche se si volesse ampliare il *thema probandum* facendovi rientrare l'esternalizzazione dell'attività di RGA (a tutto tacere che nulla si sa circa le sorti delle ulteriori attività di RGS/Responsabile Gestione Sicurezza), è evidente che l'assegnazione al ██████████ anche dei compiti afferenti al settore ambientale, in quanto non richiamata nella lettera di licenziamento, potrebbe al più rappresentare una mera conseguenza della soppressione del posto di lavoro del ricorrente, mentre la ragione organizzativa preesiste, logicamente e cronologicamente, al licenziamento.

Dunque, anche sotto questo profilo, pertanto, mancherebbe radicalmente il nesso causale tra l'esternalizzazione dei servizi di ASPP e la soppressione del posto di lavoro del ricorrente.

Richiama a corroborare lo svolgimento da parte sua di "ampie e variegate" mansioni di RGA:

- a) la circostanza che si avvaleva del supporto di tre (3) Addetti a lui sottoposti (cfr. doc. 10 organigramma aziendale);

b) la testimonianza di [REDACTED] (consulente esterno in materia di *audit* e sistemi di gestione).

Dunque, la motivazione addotta in licenziamento non è idonea a giustificare la sopravvenuta inutilità delle prestazioni di Responsabile Gestione Ambientale (RGA) e Responsabile Gestione Sicurezza (RGS), svolte dal ricorrente e, per questa via, la legittimità del licenziamento.

5.2. Con il secondo motivo - relativo alla violazione dell'onere di *repêchage* - ribadisce che controparte non ha prodotto copia del LUL ma una serie di fogli privi di numerazione sequenziale, di numerazione e vidimazione preventive da parte dell'INAIL, di numerazione automatica, di collegamento gli uni con gli altri, di continuità tra un periodo paga e quello successivo.

Dunque, i docc. 8-11 non costituiscono un LUL, bensì un accumulo di scritture nemmeno definibili come prospetti paga, native digitali (i.e. videoscritture direttamente convertite in pdf), non firmate, modificabili, alterabili, prive di data emissione e ovviamente di attestazione temporale, collazionate alla rinfusa in 4 scollegati e discontinui file pdf, probabilmente in vista della causa.

Ne consegue la violazione dell'obbligo di *repêchage* per difetto di prova in merito alla mancanza di assunzioni, concomitanti e successive al licenziamento, in mansioni compatibili con quelle svolte dal ricorrente.

5.3. Con il terzo motivo censura la sentenza per non avere comunque ritenuto comprovata la violazione dell'obbligo di ripescaggio in relazione all'assunzione dell'impiegato [REDACTED] intervenuta in data 23.09.2019 (a tempo determinato per 1 anno) dunque in prossimità della lettera con la quale controparte comunicava l'intenzione di licenziarlo datata infatti 24.09.2023, sussistendo dunque posti vacanti con mansioni inferiori che andavano allora offerti al licenziando.

6. Radicatosi il contraddittorio [REDACTED] s.p.a. eccepisce, in via preliminare, l'inaammissibilità del gravame per omessa indicazione delle modifiche richieste nella ricostruzione del fatto e loro decisività, con conseguente violazione del combinato disposto di cui agli artt. 342 comma e 433 c.p.c. nonché dell'art. 1 comma 58 della l. n. 82/2012.

Nel merito resiste al gravame e difende l'impugnata sentenza, ribadendo di aver fornito prova dell'esternalizzazione delle mansioni svolte dal lavoratore in uno con il rispetto degli obblighi di *repêchage*.

In via subordinata, nella denegata ipotesi si ravvisi un licenziamento giudicato illegittimo, chiede l'applicazione della tutela meno afflittiva, comunque diminuita in funzione dell'*aliunde perceptum* (anche a titolo di indennità di disoccupazione) all'esito dell'ordine di esibizione sulla cui ammissione insiste in relazione alla documentazione di carattere fiscale, previdenziale e lavorativa.

Nel corso della discussione orale ha poi evidenziato come nella quantificazione della retribuzione globale di fatto non si debba comunque tenere conto del rateo di TFR.

- 6.1. Sul primo motivo replica che la specificità della motivazione del licenziamento è stata assolutamente rispettata, laddove le mansioni svolte dal [REDACTED] in azienda di RSPP erano quelli prevalenti se non esclusive mentre quelle di RGA erano del tutto residuali trattandosi di compiti ripetitivi (raccolta e conservazione documenti) incarichi peraltro nemmeno precisamente assolti dal lavoratore, come dimostrano le prescrizioni ordinate dall'Ente Certificatore, nella persona del suo funzionario [REDACTED] (cfr. doc. 11, audit anno 2018).

Peraltro, anche i residui compiti quale referente interno per le questioni ambientali, sono stati assegnati al consulente esterno dott. [REDACTED] nonché alla dipendente [REDACTED], come emerge anche dalle prove orali assunte.

Per quanto riguarda le mansioni di RGS rileva che dal 2016, in concomitanza con l'abbandono della certificazione Lavoro Sicuro, pur continuando naturalmente [REDACTED] a rispettare le normative di cui al D.Lgs 81/2008, il [REDACTED] perdeva di fatto la qualifica di RGS per acquisire, sempre di fatto, quello di ASPP, laddove successivamente dal 1° luglio 2019 tutte le funzioni afferenti la responsabilità del Servizio di Prevenzione e Protezione venivano assunte sempre dal dott. [REDACTED] non solo quale Responsabile ma anche comprese quelle di Addetto svolte dal ricorrente.

In diritto difende la sentenza e richiama giurisprudenza che anche in relazione al licenziamento per giustificato motivo oggettivo ribadisce che anche dopo la

novella dell'art. 2 comma 2° della l. n. 604/1966 il "*datore di lavoro ha l'onere di specificarne i motivi, ma non è tenuto, neppure dopo la suddetta modifica legislativa, ad esporre in modo analitico tutti gli elementi di fatto e di diritto alla base del provvedimento*".

6.2. Su secondo motivo rimarca che i LUL da ottobre a 2019 a giugno 2020 sono stati ritualmente prodotti nella fase sommaria del giudizio, senza contestazione da parte di controparte.

Peraltro, l'assenza di nuove assunzioni è stata anche dimostrata per testi stante le conformi dichiarazioni della responsabile del personale [REDACTED].

6.3. Sul terzo motivo replica che il [REDACTED] è stato assunto prima del licenziamento, a tempo determinato e per mansioni di gran lunga inferiori, non insorgendo dunque alcun obbligo di ripescaggio come già ritenuto dalla giurisprudenza della Corte territoriale (C.D.A VE s.n. 121/2023).

Evidenza che ogni modo il [REDACTED] non ha mai né indicato quale possibile ricollocazione il poter andare ad occupare il posto di lavoro affidato temporaneamente al [REDACTED], né ha dichiarato, nemmeno in causa, di esserne interessato.

7. Preliminarmente, il Collegio rileva l'infondatezza dell'eccezione di inammissibilità con riferimento al tenore del reclamo.

Il gravame individua in modo adeguato le parti censurate della sentenza di primo grado (la valutazione effettuata dal primo giudice con riferimento alle risultanze dell'istruttoria in merito all'effettiva esternalizzazione di tutte le mansioni svolte dal lavoratore nonché la violazione dell'obbligo di *repêchage*), la soluzione alternativa proposta con l'impugnazione (rivalutare tali emergenze), le relative motivazioni (esternate alla luce dell'istruttoria documentale e orale).

Superata l'eccezione preliminare, il reclamo va esaminato nel merito.

8. I motivi di reclamo circoscrivono l'ambito del contendere alla questione della legittimità dell'atto espulsivo, sotto il profilo:

a) della sua liceità quale licenziamento per giustificato motivo oggettivo siccome:


- le mansioni e ruoli ricoperti dal ricorrente erano più ampi e prevalenti rispetto a quello di ASPP;
- le mansioni e ruoli ricoperti dal ricorrente non sono stati soppressi;

- non sussiste alcun nesso causale tra la pretesa soppressione del posto di ASPP e il licenziamento del ricorrente;
- b) dell'assolvimento dell'obbligo di *repêchage* da parte del datore di lavoro;
- c) della conseguente tutela applicabile.

9. Il primo motivo di reclamo è fondato con conseguente assorbimento degli ulteriori motivi (inerenti alla violazione dell'obbligo di *repêchage*).

9.1. Osserva la Corte che l'allegazione di cui a pag. 10 (punto 11) del ricorso in opposizione "quale Responsabile Gestione Ambientale (RGA), il ricorrente era coadiuvato da tre Addetti Gestione Ambientale [REDACTED] [REDACTED] e, dal mese di gennaio 2019, veniva affiancato da [REDACTED] figlio di [REDACTED] Direttrice di Stabilimento" oltre a trovare riscontro documentale (cfr. doc. 10 ricorrente cit.) è stata confermata dall'ampia e circostanziata deposizione resa dal teste [REDACTED]¹ (consulente esterno in materia di *audit* e sistemi di gestione), dalla cui deposizione non emerge quel carattere residuale e ripetitivo (limitato alla raccolta e conservazione documenti) dei compiti in materia affermati da parte datoriale.

¹ [REDACTED] ... si occupava del sistema di gestione come responsabile, quindi doveva assicurarsi che i documenti fossero completi, disponibili ed utilizzati, assicurarsi che il personale facesse i corsi, assicurarsi che i fornitori fossero idonei ed eseguissero l'attività di raccolta ed asporto rifiuti. Prima che gli enti esterni di controllo audit intervenissero, lui si occupava con me di effettuare i controlli interni; inoltre compilava il riesame della direzione del sistema, basato su file Excel elaborati ed aggiornati costantemente, in vista dell'analisi annuale; i suoi compiti riguardavano quindi la parte operativa relativa ai rifiuti, per individuarne i codici CER e individuare le ditte ed il personale per l'asporto. Inoltre, curava il registro carico/scarico rifiuti, obbligatori per legge, che viene aggiornato obbligatoriamente entro dieci giorni da ogni carico e scarico. Dette operazioni sono, in aziende come [REDACTED] quotidiane, quindi per ogni CER credo ci fosse almeno una registrazione settimanale per ciascun codice, ed in aziende come [REDACTED] credo i codici siano decine. Tutto ciò avveniva per tutte le sedi della [REDACTED] che erano 5, e per ... AMS ... era quindi un lavoro piuttosto corposo. Per quanto riguarda le emissioni in atmosfera, [REDACTED] come responsabile gestione ambiente si doveva occupare della compilazione ed aggiornamento della documentazione amministrativa obbligatoria per le autorizzazioni provinciali, es. registro camini, mentre i compiti di manutenzione e compilazione libretti caldaie, per esempio, erano affidati a ditte esterne, rispetto alle quali [REDACTED] doveva, nella medesima veste, assicurarsi che avessero tutte le relative autorizzazioni, patentini ecc. e fossero pertanto idonee. [REDACTED] quindi doveva anche scegliere questi fornitori per accertarsi della loro idoneità, credo lo facesse collaborando con l'ufficio fornitori ... doveva poi occuparsi del coordinamento dei vari interventi e verificare i risultati dei test che dette aziende esterne facevano su fumi e prestazioni delle caldaie, per valutare la necessità di eventuali interventi ulteriori e disporre l'esecuzione".

Nemmeno il documento richiamato dalla reclamata (cfr. doc. 11, *audit* anno 2018 dott. ) smentisce tale ricostruzione ove si dà semplicemente atto delle criticità nella gestione ambientale riscontrate in azienda, essendo del tutto neutro rispetto al *thema decidendum*.

Allora non vi è sicura prova che le mansioni di RGA rivestivano carattere “*del tutto residuale*” e che, di converso, quelle di ASPP avevano carattere “*prevalente*” se non “*principale se non esclusivo*”.


Non vi è allora motivo dal discostarsi dalla giurisprudenza della Suprema Corte che ha chiarito come anche nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo la motivazione del licenziamento deve essere specifica e completa, tale da consentire al lavoratore di individuare con esattezza la causa del provvedimento ed esercitare pienamente il proprio diritto di difesa (cfr. Cass. n. 6091/1998, Cass. n. 31496/2018).

Osserva la Corte che vale, infatti, anche per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo il principio della immodificabilità delle ragioni comunicate a sostegno del licenziamento, per cui il datore di lavoro non può addurre a giustificazione del recesso fatti diversi da quelli già indicati nella motivazione enunciata al momento della intimazione del recesso, ma soltanto dedurre mere circostanze confermatrice o integrative che non mutino la oggettiva consistenza storica dei fatti anzidetti (cfr. Cass. n. 31496/2018 cit., Cass. n. 7051/2019).

Nella comunicazione del recesso non si fa alcun cenno all'esternalizzazione delle mansioni di RGA (compiti peraltro tutt'altro che minimale e residuali rispetto alle mansioni di ASPP) ma appunto alla sola soppressione del posto di lavoro di ASPP.

Si tratta, allora, di una circostanza del tutto autonoma e nuova posta a sostegno del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e dunque non meramente confermatrice e integrativa di quanto contenuto nella comunicazione datoriale di recesso e che, pertanto, configura una modifica della circostanza posta a fondamento del recesso, tale da pregiudicare il diritto di difesa del lavoratore (cfr. Cass. n. 7851/2019 cit.).

Del resto, le attività di responsabilità in materia di gestione ambientale (Dlgs. n. 152/2006 e normazione derivata) sono ontologicamente distinte ed autonome rispetto a quelle in materia di prevenzioni infortuni (Dlgs. n. 81/2008 e normazione derivata).

La giustificazione del licenziamento con l'esternalizzazione anche delle mansioni di RGA che avrebbe comportato la soppressione del posto di lavoro del , come

prospettata solo *in limine litis*, contrasta con il principio di immutabilità dei motivi di licenziamento.

E' allora errata l'impugnata sentenza ove afferma che al di là della motivazione del licenziamento quello che conta è solo *"la dimostrazione dell'effettiva soppressione del posto di lavoro, quale conseguenza di una reale riorganizzazione"*, risultando allora inammissibile ed irrilevante la prova orale ammessa sul punto in primo grado.

Inammissibile perché il giustificato motivo di licenziamento non era costituito dall'esternalizzazione delle mansioni di RGA ma esclusivamente di quelle di ASPP.

Irrilevante perché non sussiste alcun nesso causale fra l'esternalizzazione delle mansioni di ASPP e la soppressione del posto di lavoro risultando il lavoratore assegnatario anche di importanti compiti relativi alla Gestione Ambientale laddove la ragione riorganizzativa deve preesistere al licenziamento.

I fatti esposti ai capitoli 13 e 14 della memoria di costituzione (fase sommaria nonché di opposizione) non solo sono totalmente nuovi, e quindi dedotti solo in giudizio in violazione del principio di immodificabilità dei motivi, ma anche decisivi per l'esito del giudizio, con lesione del diritto di difesa del lavoratore.

9.2. D'altra parte, oltre alla violazione della previsione di cui all'art. 2 della l. n. 604/1966, nemmeno è stata fornita sicura prova da parte datoriale sul punto onerata (giacché trattasi di fatto costitutivo della giustificazione del licenziamento) che le mansioni di ASPP fossero prevalenti rispetto a quelle di RGA.

La giurisprudenza (cfr. Cass. n. 11402/2012, n. 9869/2017) quando evidenzia che l'art. 3 della l. n. 604/1966 richiede la dimostrazione della *"soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente, senza che sia necessaria la soppressione di tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato"* chiarisce altresì si deve trattare delle *"mansioni prevalentemente esercitate in precedenza e quindi tali da connotare la posizione lavorativa del prestatore di lavoro"*.

9.3. Essendo carente l'atto espulsivo in punto nesso di causalità fra l'esternalizzazione la soppressione del posto di lavoro nonché di prova della soppressione delle diverse e qualificanti mansioni in precedenza esercitate dal lavoratore, la violazione va ricondotta nell'alveo dell'insussistenza del fatto per effetto delle recenti sentenze della Corte Costituzionale direttamente incidenti sull'art. 18 comma 7 della l. n. 300/1970 (come

novellato dalla l. n. 92/2012), che regola l'apparato sanzionatorio da applicare in caso di accertamento della illegittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. La sentenza n. 59/2021 ha, infatti, dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18 comma 7° nella parte in cui prevede che il giudice - quando accerti la "*manifesta insussistenza*" del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, "*può altresì applicare*" invece che "*applica altresì*" - la disciplina di cui al medesimo art. 18 comma 4°

La sentenza n. 125/2022 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18 comma 7° secondo periodo limitatamente alla parola "*manifesta*".

10. La reclamata ha eccepito, in caso di accoglimento dell'avverso reclamo, la necessità di tener conto dell'*aliunde perceptum* anche a titolo di indennità di disoccupazione, insistendo sull'ordine di esibizione della documentazione di carattere fiscale, previdenziale e lavorativa relativa alla posizione del lavoratore.

Va premesso sul punto che nulla può essere dedotto comunque a titolo di indennità di disoccupazione trattandosi di beneficio di natura non retributiva bensì previdenziale (cfr. Cass. 11835/2018).

Per il resto osserva il Collegio che la Suprema Corte, con orientamento costante, afferma che il datore di lavoro che invochi l'*aliunde perceptum* da detrarre dal risarcimento dovuto al lavoratore deve allegare circostanze di fatto specifiche e, ai fini dell'assolvimento del relativo onere della prova su di lui incombente, è tenuto a fornire indicazioni puntuali, rivelandosi inammissibili richieste probatorie generiche o richieste con finalità meramente esplorative (cfr. Cass n. 7864/2019, Cass. n. 37946/2022).

XXXX. S.P.A. non ha fornito alcuna indicazione sullo svolgimento di diversa attività lavorativa da parte de XXXXXXXX nel periodo di estromissione dal lavoro, sicché del tutto esplorativa si rivela la generica richiesta di esibizione della documentazione attestante i redditi derivanti dallo svolgimento di attività lavorativa.

11. In conclusione, va affermata l'illegittimità del licenziamento con conseguente applicazione della tutela prevista dal primo comma dell'art. 18 St. Lav. comma 7° e 4° e con diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro ed alla corresponsione di un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità da calcolarsi sulla base dell'ultima retribuzione globale di fatto pari ad € 3.099,42 (senza tenere dunque conto del rateo di TFR, trattandosi in riferimento al paradigma dell'art. 18 Stat. Lav. di *quantum* che ricomprende la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se non estromesso, cfr.

da ultimo Cass. n. 33345/2022) dal licenziamento alla reintegra, oltre alla regolarizzazione della posizione contributiva ed assicurativa.

12. Le spese di entrambi i gradi di giudizio seguono la soccombenza (causa di valore indeterminabile) e vengono liquidate, come in dispositivo, avuto riguardo ai valori medi previsti dal d.m. 55/2014 (senza fase di istruttoria in primo grado) ed alle tariffe professionali vigenti.

p.q.m.

La Corte, pronunciando in modo non definitivo nella causa in epigrafe, in accoglimento del reclamo proposto ed in riforma dell'impugnata sentenza così provvede:

- 1) dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato a [REDACTED] in data 30 ottobre 2019 e condanna [REDACTED] s.p.a. a reintegrarlo nel posto di lavoro;
- 2) condanna la reclamata a corrispondere al reclamante una indennità risarcitoria pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre a interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo nonché alla regolarizzazione della sua posizione contributiva ed assicurativa dal giorno del licenziamento alla reintegra;
- 3) condanna la reclamata al pagamento in favore del reclamante delle spese del doppio grado di giudizio, liquidate quanto al primo grado in € 9.257,00 e quanto al grado di appello in € 6.946,00 per compensi oltre rimborso forfetario spese generali ex lege, IVA e CPA.

Venezia, nelle camere di consiglio del 28.03.2024 e 17.04.2024

Il Giudice estensore

Il Presidente

PUCETTI Lorenzo

ALESSIO Gianluca