



SENTENZA N. 292/2016  
Cron. 3363

**CORTE DI APPELLO**  
**SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA**

Sez/Coll: LA

R.G:

All'udienza collegiale del giorno **20/10/2016** ore **11:00** *55*

**PRESIDENTE** Dr. BRONZINI GIOVANNI  
**Giudice/Consigliere** Dr. TARQUINI ELISABETTA  
**Giudice/Consigliere** Dr. LISCIO SIMONETTA

Relatore

Con l'assistenza del cancelliere sottoscritto

Preliminarmente il Presidente  
sostituisce quale relatore della

causa al G.R. Dr. ....

Il G.R. Dr. ....

Cronologico n.

Chiamata la causa

Attore principale

Avv. CAPPONI MARINA

*presente*

Convenuto principale

S.R.L.

Avv. CORUZZO MARCO

*presente*

Avv. LORO ARIANNA

E' comparso (per) il procuratore del ricorrente,

E' comparso (per) il procuratore del resistente,

I procuratori delle parti insistono nelle prese conclusioni  
e chiedono che si proceda a decidere la causa in decisione.

IL PRESIDENTE

assegna la causa in decisione.

L'avvocato della parte appellante deposita la copia notificata dell'appello.

L'avvocato della parte appellata \_\_\_\_\_ deposita la copia notificata della memoria di costituzione con appello incidentale.

Preliminarmente la Corte dichiara la contumacia dell'appellato \_\_\_\_\_

Per la pratica forense è/sono presente/i il Dott. \_\_\_\_\_

La Corte si riserva di provvedere nei termini di legge con sentenza.

La Corte si ritira in Camera di Consiglio per deliberare.

Il Presidente dà quindi lettura in aula del dispositivo della sentenza / ordinanza che viene allegata al presente verbale.

La Corte pronuncia sentenza contestuale dando lettura del dispositivo e dei motivi della decisione di seguito riportati che vengono allegati al presente verbale.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 18:20

Firenze 20 ottobre 2016

L'ASSISTENTE GIUDIZIARIO

Maria Sibifano

IL PRESIDENTE

Dott. Giovanni Bronzini

*G. Bronzini*



Repubblica Italiana  
In nome del Popolo italiano  
**LA CORTE DI APPELLO DI FIRENZE**  
Sezione lavoro

composta dai magistrati:

Dott. Giovanni Bronzini	<b>Presidente</b>
Dott. Simonetta Liscio	<b>Consigliera rel.</b>
Dott. Elisabetta Tarquini	<b>Consigliera</b>

all'udienza del giorno 20 ottobre 2016 ha pronunciato e pubblicato mediante lettura in udienza la seguente

**Sentenza con contestuale motivazione**

nella causa iscritta al n. R.G. anno 2015  
promossa da:

- **appellante** -

- Avv. Marina Capponi-

Contro

**S.R.L.** - -appellata-

Avv. Marco Coruzzo, Arianna Loro-

Avente ad oggetto : *appello avverso la sentenza n. 756/2015 pubblicata in data 23 giugno 2015 -Tribunale di Firenze -giudice del lavoro*

**RAGIONI IN FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE**

All'esito di istruttoria orale il Tribunale di Firenze con la sentenza oggetto dell'odierna impugnazione ha respinto l'impugnazione giudiziale del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al lavoratore da parte del datore di lavoro S.r.l. con lettera in data 24 dicembre 2012.

Verificata la sussistenza del calo di lavoro e dunque di fatturato allegato dall'imprenditore, giustificativo della rivendicata esigenza di riduzione del personale, il primo giudice ha ritenuto che la scelta del lavoratore da espellere dal contesto lavorativo fosse stata sorretta da condivisibili ragioni oggettive, connesse alle esigenze funzionali e produttive dell'azienda.

L'azienda aveva individuato in quella ricoperta da la posizione lavorativa della quale poter fare a meno, riconoscendo che la sola posizione raffrontabile ai medesimi fini era ricoperta da un collega che, pur con minore anzianità di servizio e con minori carichi di famiglia rispetto ad aveva dimostrato una maggiore capacità

professionale, perché più pronto a recepire le innovazioni tecnologiche del lavoro.

Contro questa sentenza propone appello il lavoratore che tramite il suo difensore articola diversi motivi di impugnazione ( sui quali infra) tutti volti in sostanza a denunciare la erronea interpretazione dei fatti posti all'esame giudiziale anche tramite le deposizioni testimoniali, oltre che la violazione delle norme disciplinanti la materia, con particolare riferimento al dovere di correttezza e buona fede ex art. 1175 C.C. ed all'art. 3 della L. n. 604/'66.

Chiede pertanto l'appellante la riforma della sentenza impugnata insistendo per l'accoglimento delle originarie conclusioni nel senso dell'applicazione della tutela risarcitoria di cui all'art. 8 L. n. 604/'66 nella misura massima.

Si è costituita l'appellata società che resiste all'impugnazione avversaria di cui chiede il rigetto.

A giudizio della Corte l'appello è fondato e merita accoglimento nei termini che seguono.

Con un primo ordine di rilievi l'appellante denuncia l'errata e parziale valutazione da parte del primo giudice della avvenuta ammissione dell'impresa a CIG in deroga e dell' accordo intervenuto in sede sindacale pochi giorni prima dell'intimazione del licenziamento di con il quale le parti avevano convenuto sul ricorso per sei dei sette ( allora) dipendenti dell'impresa alla richiesta di prosecuzione detta forma di ammortizzatore per un ulteriore trimestre - da gennaio a marzo 2013 - proprio al fine di superare il periodo di crisi.

Il primo giudice aveva valorizzato invero tale circostanza solo per dedurre la incontestabilità dello stato di crisi economica ed occupazionale dell'impresa.

Non aveva però tenuto conto che in quel verbale di accordo parte datoriale aveva escluso l'esistenza di esuberi e, quindi, aveva implicitamente riconosciuto di non intendere rinunciare ad alcuna delle professionalità in forza all'azienda, ammettendo piuttosto che la relativa prestazione potesse essere sospesa ( per effetto della CIGS) temporaneamente. Sarebbe dunque mancata la ragione oggettiva del licenziamento, mentre, in ogni caso, il comportamento datoriale si era posto in palese contraddizione con il rispetto dell'obbligo di correttezza e buona fede.

Con un secondo ordine di motivi l'appellante lamenta la errata interpretazione da parte del primo giudice delle prove orali esperite perché non aveva tenuto conto che l'altro lavoratore la cui posizione lavorativa era stata ritenuta , per ammissione datoriale, paragonabile alla sua ai fini della scelta del dipendente da espungere, aveva svolto sempre le sue stesse funzioni, così che del tutto irrilevanti avrebbero dovuto ritenersi le osservazioni fatte dal Tribunale sulla maggiore

capacità di questi rispetto ad [redacted] così valorizzando erroneamente il criterio di scelta - del tutto discrezionale- delle esigenze funzionali alla produttività aziendale a discapito dei criteri oggettivi dell'anzianità di servizio e del carico familiare.

Il Tribunale non aveva poi applicato correttamente il principio del *repechage*, valorizzando negativamente la riferita scarsa propensione di [redacted] a accettare incarichi differenti.

Alla luce di queste argomentazioni osserva la Corte che quello di [redacted] è stato l'unico licenziamento intimato dall'appellata nell'anno 2012.

Risulta documentato un precedente licenziamento nel 2011 di un dipendente ([redacted]) con mansioni di fotografo e risulta, ma solo in data 15 settembre 2015, il successivo licenziamento del collega [redacted].

Il licenziamento di [redacted] venne intimato con la seguente motivazione:

*"La consistente riduzione di commesse ha costretto l'azienda a ricorrere agli ammortizzatori sociali ma il calo del lavoro che pensavamo fosse temporaneo è ormai definitivo e strutturale. Per i motivi suddetti ci troviamo costretti a procedere al Suo licenziamento con effetto immediato..."*

La motivazione del licenziamento va dunque individuata nella esigenza di riduzione di personale ciò che, diversamente da quanto pretende l'appellante, rende ultronea ogni verifica sulla diversa utilizzabilità in azienda, dichiaratamente l'impresa manifestando l'intenzione e l'esigenza di operare una riduzione meramente numerica per fronteggiare il calo delle commesse.

La valutazione sulla legittimità del licenziamento individuale si sposta, quindi, sulla individuazione datoriale della risorsa cui rinunciare senza violare la legittima attesa dei lavoratori ad una scelta ancorata - in assenza di vincoli specifici imposti dalla legge o dal contratto collettivo, a criteri ispirati ai principi di correttezza e buona fede che integrano ed illuminano, a mente dell'art. 1175 C.C., il sinallagma contrattuale (Sez. L, Sentenza n. 7046 del 28/03/2011)

Liberamente sentito in udienza il legale rappresentante della Industrialfoto S.r.l. ha riconosciuto che *"...Abbiamo deciso di licenziare il ricorrente perché era meno capace del [redacted] gli ci voleva molto più tempo e in un momento di così grave crisi si faceva lavorare quello più capace."*

Questa opinione dell'imprenditore, invero, non è sorretta da alcun dato oggettivo che ne supporti la credibilità.

In particolare, non vi è prova che [redacted] eseguisse scorrettamente i compiti affidatigli ovvero in maniera così rallentata da non essere accettabile.

Non può poi sostenersi che [redacted] non si fosse prestato a seguire gli aggiornamenti professionali, posto che i testimoni hanno escluso che [redacted]

l'impresa avesse organizzato mai una vera e propria formazione sulle modernizzazioni operative del lavoro, affidando piuttosto ai singoli lavoratori di acquisirne le metodologie in maniera del tutto improvvisata, magari sfruttando l'iniziativa dei venditori delle nuove attrezzature di lavoro: il teste anche lui dipendente, ha riferito in particolare come solo i lavoratori e avessero seguito un corso ed il ha confermato che la formazione era stata effettuata " *un po' a braccio chiedendo a chi ne sapeva di più*".

E' allora evidente che non può farsi carico ad della possibile sua risposta individuale agli aggiornamenti più lenta rispetto ad un collega più giovane, essendo semmai compito dell'imprenditore quello di consentire a tutti i propri dipendenti in maniera adeguata la crescita professionale.

Per altro verso i testimoni escussi hanno poi confermato ( oltre al teste il teste ed anche la teste , tutti colleghi di ) che tanto quanto il collega ( come in generale tutti i dipendenti) svolgevano le stesse mansioni, così sconfessando la maggiore qualificazione del secondo rispetto al primo.

Non risulta alcuna contestazione disciplinare nei confronti di per eventuali inadempimenti ed è rimasta del tutto apodittica l'affermazione che la testimone ha inteso fare sul mancato gradimento da parte dei clienti della persona di

La scelta datoriale - certamente non rispettosa né dell'anzianità lavorativa di , né del maggiore carico familiare rispetto al collega - risulta quindi rimanere affidata ad una valutazione datoriale che si traduce, per la evanescenza del preteso criterio di maggiore capacità lavorativa, ad una mera preferenza soggettiva del tutto estranea all'ambito della funzionalità operativa dell'azienda.

Il licenziamento di deve, pertanto, ritenersi non sorretto da una oggettiva giustificazione.

Ne discende- pacifico l'ambito della tutela azionabile- l'obbligo datoriale di riassumere il lavoratore ingiustamente licenziato, ovvero in alternativa a ciò di risarcirgli il danno ai sensi dell'art. 8 L. n. 604/'66.

La misura indennitaria va individuata in quella massima, tenuto conto della notevole anzianità di servizio del lavoratore, del tutto pretermessa ed, anzi, svilita dal datore di lavoro che assoggettando per oltre due anni al regime di cassa integrazione, da ultimo sempre senza rotazione, ha sicuramente contribuito all'impoverimento professionale del dipendente che invece sostiene a pretesa giustificazione del criterio di scelta.

Le spese processuali del doppio grado sostenute dalla parte appellante restano liquidate come in dispositivo sulla base dei criteri di cui al D.M. n. 55/2014 ( valore risarcitorio in contestazione, importi medi del

compenso ). Non sussistono ragioni per procedere ad alcuna eccezione alla regola della soccombenza.

L'appellata società ne rifonderà l'importo con distrazione in favore del difensore dell'appellante che se ne è dichiarato anticipatario.

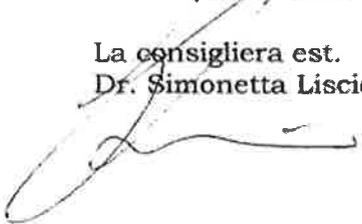
**P.Q.M.**

In riforma dell'impugnata sentenza, dichiara illegittimo il licenziamento intimato ad \_\_\_\_\_ con lettera datata 24 dicembre 2012 e, per l'effetto, dichiara tenuta e condanna l'appellata società S.r.l. a risarcire al lavoratore il danno conseguente versandogli un'indennità fatta pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto evincibile dalla busta paga e dal prospetto di determinazione del TFR in atti, somma da maggiorarsi con rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data del licenziamento sino al saldo.

Condanna l'appellata società a rifondere all'appellante le spese processuali del doppio grado di giudizio che liquida in complessivi €. 4.700,00 oltre rimborso spese generali, CPA ed IVA come per legge, da distrarsi in favore del difensore dell'appellante dichiaratosene anticipatario.

Firenze, 20 ottobre 2016

La consigliera est.  
Dr. Simonetta Liscio



Il Presidente  
Dr. Giovanni Bronzini

