



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DELLA SPEZIA

Il Giudice monocratico
in funzione di Giudice del lavoro
dottor Giampiero PANICO

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa iscritta al **n. 588 del 2024 R.G.L.**,
su ricorso depositato il 24 maggio 2024,

avente ad oggetto:

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER GIUST. MOTIVO OGGETTIVO,

promossa da:

_____ ,
rappresentata e difesa dall'avv. Daniele BORDIGONI (indirizzo p.e.c.
avv.danielebordigoni@pec.giuffre.it) ed elettivamente domiciliata come in atti,

RICORRENTE

contro:



dall'avv.

ed

elettivamente domiciliata come in atti.

CONVENUTO

sulle seguenti conclusioni delle parti:

per ciascuna parte:

- come in atti.

FATTO E DIRITTO

1. La ricorrente di cui in epigrafe, già dipendente di parte convenuta, impugnava il licenziamento comminatole da quest'ultima e così concludeva:

«< il Tribunale>:

1. Accerti e dichiari la nullità, la discriminatorietà e/o la natura ritorsiva e/o di rappresaglia nonché l'inefficacia del licenziamento intimato dall'impresa convenuta alla ricorrente con lettera datata 2.11.2023. Per l'effetto, ai sensi dell'articolo 2 del d.lgs. 23/2015, condanni l'impresa convenuta, in persona del legale rapp.te pro-tempore, alla reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro ed al pagamento in suo favore del risarcimento del danno subito, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione nonché, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

2. In subordine dichiaro l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente e condanni la società convenuta, in persona del legale rappresentante pro-tempore, a corrispondere al ricorrente la tutela indennitaria prevista dal primo comma dell'articolo 3 del D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 o, in via di estremo subordine, l'indennità prevista dall'articolo 9 primo comma del medesimo D.Lgs.

3. Il tutto oltre interessi e rivalutazione monetaria al saldo.

4. Con vittoria di spese e competenze di lite...» (ricorso, p. 6, formato non orig.).

Parte convenuta (*deinde*, _____) *ut supra* si costituiva, resisteva al ricorso e concludeva per il suo rigetto, siccome infondato, col favore delle spese.

Radicatosi il contraddittorio, liberamente sentita la parte comparsa, condotto l'interrogatorio, tentata senza esito la conciliazione della lite, espletata istruttoria, dopo la discussione dei patroni seguiva la decisione del giudice, come da separato dispositivo, letto e poi emesso per via telematica.

2. La convenuta, sedente nel Circondario di questo Tribunale, ha quale oggetto sociale la produzione di generi alimentari, nel settore della panetteria ed affini [v. doc. n. 2), ric.] e la ricorrente ne è stata dipendente dal 7 dicembre 2018, come operaia-commessa, liv. B2, C.C.N.L. panificatori artigiani [doc. n. 1), ric.], venendone poi licenziata con



comunicazione avente effetto dal 3 dicembre 2023 [doc. n. 4), ric.], il licenziamento è stato tempestivamente impugnato in via stragiudiziale [doc. n. 5), ric.].

La ricorrente procede quindi in questa sede, formulando le conclusioni di cui sopra, nella resistenza di parte convenuta.

3. Per comprendere appieno la vicenda di causa, occorre premettere le circostanze fattuali di contesto.

La società era costituita dai fratelli [redacted], questi ultimi veri gerenti dell'impresa; [redacted], inoltre, è cognato della ricorrente, per averne sposato la sorella Daniela, anch'ella a suo tempo impegnata nell'attività aziendale.

Nel corso del tempo, tra [redacted] ed [redacted] si svolgevano dei dissapori, all'origine dei quali vi era la figura di [redacted] (v. interrogatorio), tanto che, il 13 ottobre 2023, a quanto pare per l'arrivo di una fattura passiva (v. teste MARINO, compagno della ricorrente), [redacted] ed [redacted] avevano un diverbio che sfociava in vie di fatto (D. [redacted], [redacted], dipendente); la vicenda è anche all'attenzione del giudice penale in un procedimento scaturito dalla denuncia di [redacted] e che vede [redacted] tratto a giudizio per il reato di cui all'art. 612, 2° comma, c.p. (v. doc.ne acquisita)

Dopo il diverbio, [redacted] cessava di prestare attività nell'azienda di famiglia e si ritirava dalla stessa (v. i superiori testi), mentre, con effetto dal 24 ottobre 2023, la moglie Daniela era licenziata (v. prod. di parte convenuta); il licenziamento non veniva impugnato.

In concomitanza con questi fatti, il 25 ottobre 2023, uno dei due punti vendita aziendali siti in Castelnuovo Magra (un terzo è ubicato in Sarzana) andava a fuoco [v. doc. n. 6), ric.; il fatto è pacifico], di talché [redacted], rimasto da solo alla guida della compagine aziendale, ivi cessava l'attività, concentrava il personale negli altri e, poco, dopo, procedeva al licenziamento della ricorrente.

Di questo licenziamento oggi si discute.

4. La ricorrente lamenta che il recesso sarebbe affetto da radicale nullità in quanto discriminatorio, ritorsivo o causato da rappresaglia e chiede la tutela reintegratoria, ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 23 del 2015, applicabile *ratione temporis*.

La convenuta resiste e contesta.

5. Si deve preliminarmente ricordare che la giurisprudenza continua a distinguere tra recesso discriminatorio (v. art. 15, L. n. 300 del 1970 ed art. 2, d.lgs. n. 216 del 2003; già Cass. 5 apr. 2016, n. 6575) e recesso ritorsivo (v. Cass. 7 mar. 2023, n. 6838), il primo



essendo fondato su stati soggettivi (per religione, razza, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, opinioni politiche e sindacali, stato psico-fisico, ecc.) del lavoratore ed il secondo costituendo una reazione del datore di lavoro ad un contrasto col lavoratore.

Nel primo caso, la sanzione è sempre la nullità del recesso, a prescindere dalla possibilità che l'atto trovi un suo fondamento nei fatti posti a sua base, nel secondo, la ritorsività, per rendere nullo il recesso, deve esserne motivo unico ed esclusivo (*ex multis*, Cass. 8 ago. 2011, n. 17087).

6. Nel caso di specie, ritiene il giudice che il recesso non possa dirsi discriminatorio perché, in ipotesi, fondato sulla qualità, in capo a _____, di parente (sorella) della persona oggetto dall'avversione di _____.

E' vero che, dalle deposizioni, emerge che _____, parlando col fratello Andrea, ha rivolto all'indirizzo di Daniela _____ frasi come: "E' un cancro, te ne devi liberare" e che le ha paventato una morte violenta, richiamando un compaesano (tale "Giacò") che così era stato ucciso (_____).

Tuttavia, a prescindere dalle responsabilità penali, che, come detto, sono in fase di accertamento, non emerge una ragione che possa dare conto di questa avversione di _____ verso la cognata, tanto che l'origine della lite che ha poi compromesso i rapporti tra i due fratelli è ricondotta a motivazioni aziendali («il lavoro della notte non era andato bene», era arrivata una fattura da pagare che ciascuno dei fratelli imputava all'altro: v. MARINO).

L'agire susseguente di _____, che procede il 2 novembre 2023 (con effetto dal mese seguente) a licenziare la ricorrente (v. pure _____), potrebbe allora riguardarsi, in via qualificatoria, come dettato da (perdurante ed estensiva) reazione o contrasto o incompatibilità (v. Cass. 18 mar. 2011, n. 6282, che fa rientrare in questo ambito il licenziamento «di natura vendicativa»).

7. Questa conclusione si rafforza se si considera che, all'interno dell'azienda, lavoravano i vari nuclei familiari dei _____ e della ricorrente, tanto che anche il compagno di costei, a volte, andava a fornire un aiuto (v. i diversi testimoni); è evidente che la stessa correlazione tra le parti, nel momento in cui alcune tra queste rompono i rapporti, può impedire di mantenere la necessaria serenità nella prosecuzione delle relazioni lavorative che ne sono lambite.

Conferma si trae da fatto che la stessa _____, dopo la lite tra suo marito e _____, non ha impugnato il proprio licenziamento e pure il marito, da parte sua, si è ritirato dalla gestione.



8. In conclusione, la sequela degli accadimenti - personali ed aziendali - potrebbe portare a ravvisare un motivo illecito nel recesso, da qualificarsi, nei sensi di cui sopra, ritorsivo, ma a ciò non si giunge (e, quindi, non può darsi pronunzia di reintegrazione), poiché il recesso è effettivamente basato su una ragione inerente l'attività produttiva.

La giurisprudenza - è d'uopo aggiungere - ricorda che è onere del lavoratore dimostrare l'unicità del motivo illecito determinante (*ex multis*, Cass. 16 ago. 2018, n. 20742) ed invece del datore quello sul fondamento del giustificato motivo (art. 5, L. n. 604 del 1966; Cass. 14 mar. 2011, n. 6501), precisando che l'infondatezza di quest'ultimo, di per sé, non conduce a ritenere *de plano* comprovato il primo (Cass. 17 ott. 2018, n. 26035).

9. Ora, la lettera di recesso è motivata (art. 2, L. n. 604, cit.) con la causale «riduzione di personale», che rientra nell'alveo del giustificato motivo oggettivo (art. 3, L. n. 604) e la ragione risiede nel fatto, già ricordato, che il 25 ottobre 2023 era andato a fuoco uno dei tre punti vendita della società (quello di Castelnuovo Magra, presso centro commerciale "La miniera"), il quale non è stato ripristinato.

Questo evento ha determinato lo spostamento delle due unità di personale ad esso adibite agli altri punti vendita (quello di Castelnuovo Magra, via Aurelia, ove operava la ricorrente ed, a sua volta, messo in vendita) e quello di Sarzana.

La riduzione di personale trae dunque fondamento dall'esubero venutosi a creare a seguito della contrazione dell'attività in due punti vendita, tanto che è cessato il rapporto anche con altro dipendente (tale _____).

La ricorrente, insieme al _____, sono dunque i due lavoratori sui quali si è appuntata la decisione datoriale.

10. Occorre quindi premettere che l'azienda convenuta non raggiunge, anche se di poco, la soglia dimensionale di cui all'art. 18, 8° e 9° comma, L. n. 300 del 1970 (v. i LUL prodotti) eppertanto è soggetta al regime di cui all'art. 9, d.lgs. n. 23 del 2015 (su cui v. *infra*) e che il licenziamento *de quo* non rientra nell'ambito di applicazione della L. n. 223 del 1991.

In tempi passati, la giurisprudenza riteneva che, in questo caso, il lavoratore licenziato non potesse invocare il rispetto dei criteri di scelta dettati per l'ipotesi del licenziamento collettivo (come, p. es., prima della L. n. 223 del 1991, gli accordi interconfederali): v. Cass. 24 nov. 1997, n. 11731.

Questo orientamento si è andato però evolvendo, iniziandosi a sostenere che, se pure non erano direttamente applicabili i criteri legali, di cui all'art. 5, L. n. 223 del 1991, l'imprenditore, nell'esercizio della sua facoltà di scelta, doveva rispettare i criteri di correttezza, sotto pena di invalidità del licenziamento (Cass. 17 mar. 2001, n. 3874).



E gli stessi canoni di correttezza e buona fede (artt. 1175 e 1375, c.c.) sono stati qualificati in senso sempre più pregnante dalla giurisprudenza, che, partendo dall'averli individuati come generico dovere di attivarsi, nei limiti dell'apprezzabile sacrificio, per far salvi i diritti dell'altra parte (Cass. 1° mar. 2001, n. 2948, in motivaz.), è giunta – sulla scorta dell'art. 2, Cost. - ad affermare uno specifico «dovere di agire in modo da preservare gli interessi dell'altra <parte>, a prescindere dall'esistenza di specifici obblighi contrattuali o di quanto espressamente stabilito da singole norme di legge», con conseguente giuridiche negative in caso di loro inosservanza (Cass., s.u., 25 nov. 2008, n. 28056, dalla mass.; conformi Cass. 22 gen. 2009, n. 1218, Id., ord., 2 apr. 2021, n. 9200).

L'ulteriore sviluppo della giurisprudenza, nella materia che ci occupa, è dunque arrivato a sostenere che, almeno in via analogica, il datore di lavoro debba fare riferimento, nella scelta del licenziando, ai criteri di cui all'art. 5, L. n. 223 (Cass. 28 mar. 2011, n. 7046, in motivaz., richiamando Id. 21 dic. 2001, n. 16144 ed Id. 11 giu. 2004, n. 11124; più di recente, Id. 7 dic. 2016, n. 25192, Id. 7 ago. 2020, n. 16856).

11. Nel caso di specie, risulta dagli atti che, escluse le posizioni professionalmente infungibili (specie, il fornaio e la cuoca unica) e la lavoratrice in maternità, si è tenuto essenzialmente conto del criterio dell'anzianità di servizio e della situazione economico-familiare della restante forza lavoro (v. comparsa, p. 2); ne è seguito che le posizioni lavorative comparabili con minore anzianità, rispetto alla ricorrente, rimanevano quelle di («un figlio a carico come la ricorrente», *ib.*) e di).

Quanto a quest'ultima, quale apprendista, ella rappresentava una unità di personale con un costo inferiore per l'azienda; una scelta datoriale, che, dovendo ridurre il personale, preferisca mantenere in servizio chi, tra i dipendenti fungibili, costa meno, deve ritenere legittima, se consideriamo che la suprema Corte ammette la validità di un recesso motivato dal mero abbattimento del costo (v., p. es., Cass. 25 gen. 2021, n. 1508).

La posizione della ricorrente va dunque comparata con quella di (assunta il 2 mar. 2019: v. LUL).

12. In primo luogo, non ha pregio, come invece sostiene parte convenuta, osservare che la era addetta al punto vendita di Sarzana, pienamente operativo, mentre la ricorrente stava in quello superstite di Castelnuovo Magra, come detto destinato alla dismissione.

Infatti, queste posizioni lavorative erano fungibili ed i due punti vendita non avevano particolari specificità ed insistevano su due Comuni limitrofi della Provincia della Spezia, onde non vi sarebbe stato apprezzabile ostacolo a mantenere al lavoro la ricorrente



trasferendola in quello di Sarzana.

In sostanza, si tratta di un caso nel quale la scelta andava fatta comparando tutto il personale fungibile dell'azienda, a prescindere dalla sua collocazione in questo od in quel punto vendita (v. Cass., ord., 17 nov. 2022, n. 33889).

A *contrario*, la scelta della licenzianda non è caduta (come sarebbe stato ragionevole), sulla dipendente fungibile che aveva la minore anzianità e, d'altra parte, la ragione addotta per spiegare tale scelta (l'adibizione della _____ al punto vendita più avviato) non ha oggettivamente consistenza dal punto di vista di una ponderazione secondo correttezza e buona fede.

Il motivo è stato speso nel ricorso, in via subordinata.

13. C'è poi da rilevare – anche se quanto sopra è già bastevole - che, poco dopo il licenziamento della ricorrente (secondo alcuni testi, di fatto già da prima: v. _____

_____), l'azienda ha provveduto ad assumere altra lavoratrice, nella persona di _____ (dal LUL: assunzione del 16 feb. 2024).

Rimane però incertezza sulle effettive mansioni della _____, se aiuto fornaio e talvolta addetta alle consegne (_____, suo compagno), o propriamente consegnataria (_____), attività che talvolta, disimpegnava pure la ricorrente.

14. Conclusivamente, può dirsi che, «almeno apparentemente» (v. Cass. n. 26035 del 2018, cit.), il datore ha fornito la prova di una esigenza organizzativo-produttiva che giustificava, dopo l'andata a fuoco di uno dei punti vendita, la riduzione di personale; questo preclude di ravvisare una patente insussistenza della ragione giustificativa, tale da dare rilevanza al motivo illecito determinante.

Il recesso non è tuttavia legittimo in quanto, nella scelta della persona da licenziare, il datore non ha proceduto con correttezza e buona fede, poiché, considerate le posizioni fungibili e la realtà complessiva dell'azienda, ha indirizzato la sua scelta su chi, almeno rispetto ad altra lavoratrice comparabile, aveva una anzianità inferiore.

Per concludere, va detto che la giurisprudenza ha precisato che la violazione del criterio di scelta, in un caso come il presente, non determina la «"manifesta insussistenza del fatto"» (Cass. 19 mag. 2021, n. 13643) e, dunque, anche sotto questo profilo, la conclusione qui raggiunta non è idonea e ritenere dimostrata l'unicità del motivo illecito.

15. A questo punto, occorre affrontare il tema della quantificazione dell'indennità risarcitoria.

E' noto che l'art. 9, d.lgs. n. 23, cit., proseguendo nel solco della distinzione legislativa tra grandi e piccole realtà occupazionali (v. artt. 8, L. n. 604 e 18, L. n. 300), aveva previsto,



nelle seconde (salvo il caso del licenziamento nullo) una tutela esclusivamente indennitaria, dimezzata rispetto a quella di cui all'art. 3, comma 1, d.gs. ult. cit. e, comunque, non superiore a sei mensilità di retribuzione.

Dopo un primo intervento su questo assetto normativo – che si era concluso con un invito al legislatore di provvedere (C. cost. 22 lug. 2022, n. 183) -, la Corte delle Leggi, nuovamente sollecitata, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 9, comma 1, cit., nella parte in cui pone il limite massimo dell'indennità in sei mensilità (C. cost. 21 lug. 2025, n. 118).

16. Nelle motivazioni, la Corte ritiene che la previsione legislativa di una tutela meramente economica avverso un licenziamento viziato, che rimane pur sempre un illecito e che incide anche sulla persona (*id est*, dignità) del lavoratore, sia costituzionalmente legittima a condizione che sia effettiva, idonea a ristorare il *vulnus* e tenga conto di tutte le circostanze rilevanti per la decisione, quali: «numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'impresa, anzianità di servizio del prestatore di lavoro, comportamento e condizioni delle parti» (sent. ult. cit.).

Nel contempo, il Giudice costituzionale ricorda che il numero dei dipendenti, quale indice di dimensionalità (e, quindi, di forza) dell'impresa, di per sé può essere, soprattutto nell'attuale realtà economico-produttiva, meno significativo, a fronte di altri elementi quali il volume di affari o gli investimenti.

Sulla scorta di queste considerazioni e per esaltare il principio della personalizzazione del risarcimento, adeguato al caso, la Corte perviene alla declaratoria di incostituzionalità dell'art. 9, comma 1, che elimina il limite alto di legge dell'indennizzo, pur mantenendone la regola del dimezzamento.

17. Se dunque caliamo il *dictum* costituzionale nel caso di specie, devonsi valorizzare:

- l'anzianità di servizio, che è apprezzabile: quasi cinque anni (7 dic. 2018 – 3 dic. 2023),
- la dimensionalità dell'impresa, che nel tempo ha avuto quasi sempre, tenendo conto dei rapporti a *part time*, un numero di dipendenti prossimo ai quindici (mediamente, oscillante da undici a quattordici) e più punti vendita,
- la specialità del caso, caratterizzata da una situazione certamente di sopravvenuta ostilità verso la ricorrente, per fatti nemmeno a lei direttamente riconducibili,
- la natura del vizio, che, in correlazione con il rilievo precedente, ha portato alla scelta della licenzianda inosservando le regole di correttezza e buona fede.



Si tratta di considerazioni che giustificano il superamento della soglia, un tempo massima, di sei mensilità.

18. Parte convenuta, per contenere nei minimi il risarcimento, esibisce documentazione dalla quale risulta che la società avrebbe un utile di soli Euro 100,00=.

Premesso che, alla luce della consistenza aziendale, tale dato andrebbe seriamente verificato, esso comunque non è l'indice da considerare; infatti, alla stregua della precitata sentenza, la valorizzazione è da rivolgere piuttosto verso la capacità economica complessiva dell'impresa, come, p. es., il fatturato, il patrimonio, gli investimenti, elementi che in causa non sono stati allegati.

19. Alla luce di tutto quanto sopra, si stima adeguato al caso di specie un risarcimento basato su otto mensilità di retribuzione, ciascuna quantificata (come da ricorso, senza contestazioni specifiche) in Euro 1.593,38=.

Seguono rivalutazione monetaria ed interessi al saggio legale, questi ultimi da calcolare sul capitale complessivamente rivalutato (trattandosi di credito intrinsecamente di valore, poiché risarcitorio), dal 3 dicembre 2023 (data di estinzione del rapporto di lavoro) al saldo.

20. Il ricorso viene quindi accolto nei termini di cui sopra e respinto nel resto.

Il tutto, come da dispositivo.

21. Venendo al regolamento delle spese, lo stesso segue la soccombenza (art. 91, c.p.c.), con una parziale compensazione (per 2/5), atteso l'esito della lite (art. 92, c.p.c., come inciso da C. cost. n. 77 del 2018).

Ai fini liquidatori, si applica il d.m. n. 147 del 2022, tariffario del lavoro, fascia di valore da Euro 26.000,01= (v. art. 5, comma 6, d.m. n. 55 del 2014), riconoscimento del compenso per le quattro fasi dell'attività difensiva, riduzione di giustizia del 35% (v. art. 4, comma 1, d.m. n. 55), compensazione di 2/5.

22. La complessità del caso consiglia infine di stendere la motivazione separatamente e dopo la lettura del dispositivo.

L'espressione «, con distrazione», contenuta nel dispositivo, è un mero refuso.

Segue il dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice monocratico,
in funzione di Giudice del Lavoro,
definitivamente pronunciando,



- 1) In parziale accoglimento del ricorso, dichiara l'illegittimità dell'impugnato licenziamento per carenza di giusta causa e di giustificato motivo oggettivo, quindi dichiara estinto il rapporto alla data del recesso (3 dicembre 2023) e dichiara tenuta e condanna parte convenuta, in persona del legale rappresentante *p.t.*, al pagamento, in favore della ricorrente, di una indennità risarcitoria, non assoggettata a contribuzione previdenziale, pari a otto mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del T.F.R., mensilità di riferimento quantificata in capitali Euro 1.593,38=, oltre rivalutazione monetaria ed interessi al saggio legale, questi ultimi da calcolare sul capitale complessivamente rivalutato, dal 3 dicembre 2023 al saldo;
 - 2) Rigetta nel resto il ricorso;
 - 3) Compensa per 2/5 le spese di lite e condanna parte convenuta al resto delle spese, liquidato in Euro 3.610,23= per competenze legali, oltre spese gen.li, C.P.A. ed I.V.A. come per legge, con distrazione;
 - 4) Fissa il termine di giorni sessanta per la motivazione.
- Così deciso in La Spezia, addì 17/09/2025.

IL GIUDICE
(Giampiero PANICO)

