

Corte d'Appello Firenze, Sez. lavoro, Sent., 10/12/2024, n. 711

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Firenze

Sezione lavoro

così composta:

dr. Maria Lorena Papait - Presidente

dr. Roberta Santoni Rugiu - Consigliera rel.

dr. Nicoletta Taiti - Consigliera

nella causa iscritta al n. 109 / 2024 RG

promossa da

spa V.

avv. Guido Ferradini

appellante

contro

L.S.I.

avv. Andrea Stramaccia, Lorenzo Calvani

appellata

avente ad oggetto: appello della sentenza n. 1110/2023 del Tribunale di Firenze quale giudice del lavoro, pubblicata indata 11 dicembre 2023

all'esito della camera di consiglio dell'udienza 10 dicembre 2024, con lettura del dispositivo ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Questa in sintesi la vicenda controversa, ricostruita sugli atti ed i documenti delle parti.

Il Tribunale di Firenze, con la decisione qui impugnata, aveva accolto il ricorso nei confronti della spa V. con il quale la dipendente I.L.S. aveva impugnato come ritorsivo il licenziamento per giusta causa intimatole il 29 ottobre 2022, fondato su ipotesi prevista dal CCNL (recidiva in precedenti illeciti disciplinari per i quali erano già state applicate sanzioni conservative, fra cui 5 episodi di ritardo nell'ingresso al lavoro).

Quindi, aveva dichiarato la nullità del licenziamento ai sensi dell'[art. 2 D.Lgs. n. 23 del 2015](#), con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento dell'indennità parziale all'ultima retribuzione

di riferimento per il TFR dal licenziamento alla reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per il medesimo periodo, con accessori ex [art. 429 c.p.c.](#) e condanna al pagamento delle spese.

La decisione era così motivata:

- l'art. 238 CCNL consente il licenziamento per giusta causa per addebiti di ritardo oggetto di recidiva, in particolare dopo il 5 episodio nell'anno solare, con disciplina speciale per il rilievo disciplinare dei ritardi ripetuti
- è pacifico che la lavoratrice fosse stata sanzionata per 5 casi di ritardo avvenuti da aprile ad agosto 2022
- con la contestazione del 28 ottobre 2022, le erano stati addebitati ulteriori ritardi nel turno di ingresso al lavoro alle ore 7:00, avvenuti in data 3, 9, 21 e 23 ottobre 2022
- con lettera del 6 novembre 2022, era licenziata per giusta causa riferita all'ipotesi di reiterati ritardi del CCNL
- tuttavia, il licenziamento non solo non era giustificato ma era anche ritorsivo poiché tali ritardi erano stati la conseguenza, inevitabile, di un precedente trasferimento illegittimo (dalla sede originaria all'interno della stazione ferroviaria di Santa Maria Novella alla diversa unità produttiva presso la Loggia del Porcellino), inflitto alla lavoratrice quale ritorsione per un congedo non retribuito per motivi di studio di cui essa aveva usufruito ai sensi dell'art. 172 CCNL
- in particolare, nel novembre 2021 la lavoratrice aveva ottenuto a fatica dalla società il congedo, poi usufruito nei mesi di gennaio e febbraio 2022
- ma già durante tale assenza, era stata avvisata che dal 1 marzo 2022 (primo giorno del suo rientro in servizio), sarebbe stata trasferita da Santa Maria Novella alla Loggia del Porcellino con turni di orario di ingresso anche alle ore 7:00, pure nei giorni festivi;
- aveva ricevuto l'11 aprile 2022 formale comunicazione della lettera di trasferimento, datata 29 marzo 2021 (ma tale ultima data era fittizia, esprimendo l'intento datoriale di retrodatare di mesi la stessa la comunicazione)
- per di più, senza nemmeno essere stata preavvisata, nella prima settimana era stata collocata in ferie "forzate" per risolvere i problemi organizzativi dovuti al suo inserimento nel nuovo punto vendita
- nel contempo, presso la Stazione di SMN il posto che prima era della lavoratrice era stato poi coperto "a scambio" con colleghi che provenivano appunto dalla Loggia del Porcellino
- i ritardi posti a base del licenziamento, erano tutti successivi a tale trasferimento, e dallo stesso necessariamente causati;
- abitando in provincia di Firenze, per raggiungere il luogo di lavoro nel centro storico la lavoratrice doveva utilizzare il treno; quindi, la scarsità dei treni per arrivare prima delle 7:00, uniti ai frequenti ritardi sulla linea utilizzata, avevano provocato continue difficoltà di entrare puntuale nel nuovo punto vendita presso la Loggia del Porcellino, più lontano rispetto al precedente all'interno della stessa stazione di Santa Maria Novella (che invece era collocato di fronte ai binari di sosta del treno)
- per di più, tali difficoltà si erano aggravate ancora nei giorni di domenica e festivi nei quali il negozio era aperto, la lavoratrice in turno ma i treni erano ridotti
- il trasferimento non era giustificato da allegazione e prova di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, ed il suo carattere ritorsivo risultava dalla immediata concatenazione di eventi a partire dalla originaria richiesta del congedo, avversata dalla società
- l'intera vicenda (congedo - trasferimento - ritardi - contestazione - licenziamento) si qualificava quindi come ritorsiva poiché i ritardi erano conseguenza esclusiva del trasferimento illegittimo, il quale

a sua volta era la conseguenza diretta della ritorsione al congedo

- i ritardi rappresentavano quindi il motivo apparente del licenziamento disciplinare, la cui unica e vera ragione era stata invece la ritorsione rispetto all'originario esercizio del diritto della lavoratrice

- non era invece fondato il diverso motivo di impugnazione del licenziamento come discriminatorio per ragioni sindacali.

La spa V. aveva appellato la sentenza con 4 motivi di merito, chiedendone la riforma integrale con rigetto della domanda della lavoratrice.

I.L.S. si era costituita per eccepire l'inammissibilità dell'appello, e nel merito ne aveva chiesto il rigetto integrale, con conferma della sentenza.

RITO

Secondo il Collegio, è infondata l'eccezione della lavoratrice appellata di inammissibilità dell'appello perché generico ai sensi dell'[art. 434 c.p.c.](#)

Infatti, l'impugnazione era chiara e completa nell'individuare il capo della sentenzacensurato (accoglimento della impugnazione del licenziamento come ritorsivo), nell'esporre gli argomenti di contrasto a tale decisione (errato riparto dell'onere della prova a base del motivo illecito determinante; infondata qualificazione del mutamento della sede di lavoro come trasferimento illegittimo; decadenza dall'impugnazione del trasferimento; mancata prova dell'intento ritorsivo a base del licenziamento) ed infine nel proporre la soluzione alternativa conseguente all'accoglimento della stessa impugnazione (rigetto della domanda con conferma della legittimità del licenziamento).

MERITO

Motivo 1) Ripartizione dell'onere probatorio in tema di licenziamento ritorsivo

La società ribadiva che la nullità per motivo illecito esige che il carattere ritorsivo del licenziamento abbia efficacia determinante ed esclusiva della volontà di risolvere il rapporto, anche rispetto ad altri fatti rilevanti, senza possibilità di comparare le diverse ragioni (ritorsive e no) che potevano aver provocato lo stesso licenziamento.

Di conseguenza, la ritorsione può concorrere con un motivo lecito (nel caso in esame la recidiva nei ritardi, in sé pacifica) solo se quest'ultimo sia apparente, ovvero affermato formalmente ma del tutto smentito.

Al contrario, anche secondo il Tribunale, nel caso in esame tale recidiva era effettiva, e quindi in nessun caso poteva rappresentare un motivo apparente. Di conseguenza, impugnato come ritorsivo un licenziamento per giusta causa, prima di tutto bisognava verificare la fondatezza dello stesso motivo disciplinare, che il datore ha l'onere di allegare e provare. E, solo se tale dimostrazione manchi, il lavoratore ha l'onere di allegare e provare il motivo ritorsivo.

Nel caso in esame, la giusta causa si riferiva alla recidiva nei ritardi, addirittura pacifici, e lo stesso Tribunale aveva verificato che tali circostanze corrispondevano all'ipotesi di giusta causa del contratto collettivo posta a base della contestazione disciplinare.

Quindi, il carattere ritorsivo non poteva essere motivo esclusivo del licenziamento, bensì tutt'al più un motivo concorrente con quello disciplinare, pacificamente fondato. Né il preteso carattere ritorsivo poteva trasformare da valido ad invalido un licenziamento comunque fondato su giusta causa.

Inoltre, alla lavoratrice era stata consentita un'indebita agevolazione nella prova della ritorsione, fondata su mere presunzioni semplici, riferite a fatti per lo più irrilevanti, da ciò ricavando tuttavia non solo che esisteva il preteso intento ritorsivo, ma anche questo sarebbe stata l'unica ragione effettiva di un licenziamento, trasformando in apparente una giusta causa addirittura pacifica.

Infine, la sentenza aveva confuso il licenziamento ritorsivo con quello discriminatorio, fattispecie che di

recente la giurisprudenza di legittimità aveva rigorosamente distinto, laddove nel caso in esame anche secondo il Tribunale il licenziamento impugnato non presentava i pretesi profili di discriminazione sindacale.

Motivo 2) Qualificazione dello spostamento di sede come trasferimento

La società richiamava la nozione giurisprudenziale di trasferimento ([art. 2103 c.c.](#)) che, a protezione del lavoratore, doveva fondarsi su comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Invece, nel caso in esame, la lavoratrice era stata spostata da un punto vendita ad un altro, nell'ambito dello stesso centro storico di Firenze, né aveva lamentato difficoltà personali o ostacoli all'attività sindacale di riflesso a tale nuova destinazione. Di conseguenza, si trattava di un mutamento di collocazione da un'unità produttiva all'altra ai sensi dell'[art. 35 St. lav.](#), privo dei requisiti del trasferimento di cui all'[art. 2103 c.c..](#)

La lavoratrice non aveva infatti impugnato il trasferimento in sé, ma si era limitata a rappresentare la difficoltà di prendere servizio nella nuova sede di lavoro quando era in turno con orario di ingresso alle 7:00. Tuttavia, le medesime difficoltà avrebbero riguardato l'ingresso in servizio anche nella precedente. Peraltro, nello stesso centro storico, la stazione centrale e la Loggia del Porcellino erano distanti poche centinaia di metri, agevolmente percorribili in 10 minuti a piedi.

Non era sostenibile che lo spostamento avesse provocato disagi rilevanti, considerando che i punti vendita potevano comunque essere raggiunti (non solo con il treno, ma) anche con altri mezzi, pubblici e privati.

Non era vero nemmeno che i ritardi della lavoratrice fossero iniziati solo dopo lo spostamento, poiché essa ne aveva già accumulati ripetuti prima della pausa per il congedo. Tuttavia, fino all'anno 2021 tali ritardi erano stati oggetto solo di richiami bonari senza contestazioni disciplinari, come imposto da un comportamento di buona fede (pag. 12 appello).

In realtà, la spiegazione dello spostamento era del tutto estranea alla pretesa ritorsione, e si collegava piuttosto al fatto che - con lettera del febbraio 2022, durante il congedo - la lavoratrice aveva disdetto le clausole elastiche relative al proprio orario di lavoro. Di conseguenza, la società era stata obbligata al rispetto della turnazione di orario prevista nel contratto individuale, che in alcuni casi prevedeva ingressi anche alle 07:00, pure nei giorni festivi.

Ed a fronte di tale disdetta, poiché il punto vendita della stazione apriva alle 8:00, si era quindi creato i problemi che, in quella sede, la sua prestazione non poteva essere utilmente impiegata per intero (ovvero per la prima ora di servizio, coincidente con il negozio ancora chiuso).

In altri termini, dopo tale disdetta, la lavoratrice non poteva imporre alla datrice il luogo e gli orari della propria prestazione presso un punto vendita che invece era ormai diventato incompatibile con l'organizzazione aziendale, nel senso che non poteva pretendere di rimanere in servizio in un punto vendita che apriva ben un'ora dopo dell'inizio del suo orario di lavoro.

Motivo 3) Decadenza dalla impugnazione del trasferimento

Secondo la società, anche volendo qualificare lo spostamento come trasferimento, il Tribunale non avrebbe potuto pronunciarsi in via incidentale sulla sua legittimità. Infatti, all'impugnazione del trasferimento si applica il termine di decadenza dell'[art. 32 L. n. 183 del 2010](#), pacificamente decorso prima dell'introduzione del giudizio.

La lavoratrice non aveva chiesto di accertare l'illegittimità del trasferimento, limitandole proprie conclusioni all'impugnazione del successivo licenziamento. Ma, maturata la decadenza della relativa impugnazione, il trasferimento si era stabilizzato ed era divenuto insindacabile. Quindi, la sua legittimità non poteva più essere verificata, nemmeno in modo incidentale ai fini dell'impugnazione del successivo licenziamento.

Il termine di decadenza ha una evidente funzione di certezza dei rapporti giuridici, e dopo il suo decorso, al giudice è preclusa ogni pronuncia che possa rimettere in discussione tale provvedimento datoriale, ormai incontestabile ad ogni fine.

In tutti i casi, se anche si fosse trattato di un trasferimento illegittimo, ai sensi dell'[art. 1460](#) c.c. la lavoratrice aveva comunque l'obbligo di prendere servizio in modo tempestivo presso la nuova sede, poiché l'eventuale illegittimità del trasferimento di per sé non avrebbe comunque autorizzato il rifiuto di darvi esecuzione.

In conclusione, la lavoratrice da un lato avrebbe dovuto impugnare il trasferimento nel termine di decadenza (e pacificamente non lo aveva fatto), e dall'altro lato doveva darvi attuazione, invece che accampare un (preso) motivo ritorsivo a giustificazione del proprio inadempimento sotto forma di ripetuti ritardi nell'orario di ingresso.

Infine, lo stesso Tribunale aveva riconosciuto difficoltà nell'ingresso alle 07:00 nella nuova unità produttiva, e non una vera e propria impossibilità di rispettare tale orario. Di conseguenza, la lavoratrice avrebbe dovuto dimostrare perché tale spostamento le avrebbe reso impossibile adempiere il proprio obbligo di puntualità.

Ma essa, pur formalmente residente a C. B. (F.), nemmeno aveva spiegato quali fossero le difficoltà (asseritamente insormontabili) di raggiungere in orario il proprio luogo di lavoro, muovendosi nel tragitto fra Figline Valdarno e Firenze, né con il treno né con qualsiasi altro mezzo, privato o pubblico, pur presenti e disponibili.

Per di più, la lavoratrice avrebbe dovuto dimostrare non solo l'inesistenza di adeguati mezzi pubblici (treno, autobus ecc.) idonei per raggiungere il luogo di lavoro nell'orario previsto, ma anche la mancanza di una patente di guida per poter utilizzare invece un mezzo privato alternativo.

Motivo 4) Mancata prova della volontà ritorsiva

Infine, anche volendo superare i motivi precedenti, secondo la società sarebbe comunque mancata la dimostrazione del collegamento necessario fra il congedo per motivi di studio, ottenuto a novembre 2021, e la successiva vicenda fino al licenziamento di novembre 2022.

Non era infatti credibile che la datrice avesse atteso addirittura un anno per vendicarsi di una richiesta di permessi, di cui peraltro aveva concesso il godimento, riconosciuto da subito come legittimo. La stessa richiesta di congedo era stata accolta senza nessuna obiezione, addirittura la relativa accettazione era ritenuta scontata in quanto diritto della lavoratrice non poteva essere negato, ed era quindi del tutto errata la presunzione del Tribunale che, al contrario, ciò fosse all'origine della vicenda disciplinare.

Secondo il Collegio, i motivi di appello vanno trattati congiuntamente in quanto strettamente connessi fra di loro.

Prima di tutto, il Tribunale aveva ritenuto il licenziamento ritorsivo (nullo perché fondato su motivo illecito determinante, come chiaramente esplicitato alle pagg. 2/9 della motivazione).

E ciò senza alcuna confusione concettuale, giurisprudenziale o normativa con il diverso caso del licenziamento discriminatorio (che infatti in concreto era esclusa, con argomenti non impugnati dalla lavoratrice nemmeno in via incidentale, pag. 10 motivazione).

Quindi, si tratta di stabilire se in concreto la lavoratrice avesse assolto l'onere della prova della ritorsione, dimostrando che la recidiva nei ritardi (oggettivamente fondata), era stata solo un motivo apparente per la risoluzione del rapporto. E che invece il vero motivo, effettivo, unico e determinante, era stato la ritorsione per avere usufruito del diritto al congedo, in conseguenza del quale aveva subito un trasferimento illegittimo che, a sua volta, l'aveva messa nella, inevitabile, condizione di non poter rispettare l'orario di lavoro del nuovo punto vendita, aggravando i tempi per raggiungere in treno la

nuova sede rispetto a quanto avveniva nella precedente.

Secondo il Tribunale, tale onere della prova era stato assolto con indizi, gravi, precisi e concordanti, indicativi che il rapporto era stato risolto per rappresaglia all'originario esercizio del diritto della lavoratrice, la quale

- fra gennaio e febbraio 2022 aveva legittimamente usufruito di un congedo per motivi di studio, concesso mal volentieri dalla società nel novembre 2021
- durante il congedo aveva ricevuto l'anticipazione del futuro trasferimento, e quindi dal 1 marzo 2022 (primo giorno del rientro in servizio successivo alla fine del congedo), era stata trasferita senza giustificazione in un punto vendita più lontano, ricevendo solo in seguito la relativa comunicazione formale retrodatata
- quando gli orari del suo turno iniziavano alle ore 07:00, in particolare nei giorni festivi, aveva accumulato ritardi nell'ingresso in servizio a causa del fatto che, dovendo raggiungere il centro storico in treno, con una linea già soggetta a frequenti disservizi, una volta arrivata nella stazione centrale (sede precedente), doveva ancora raggiungere a piedi la Loggia del Porcellino (nuova sede).

I motivi 2) e 3) censuravano la qualificazione in termini di trasferimento dello spostamento dal vecchio al nuovo punto vendita, nonché la stessa possibilità che il Tribunale si potesse ancora pronunciare sulla legittimità di tale provvedimento datoriale nonostante la pacifica decadenza.

Secondo il Collegio, l'eccezione di decadenza dall'impugnazione del trasferimento oggetto del motivo 3) non è conferente con il caso in esame.

E' vero che la lavoratrice non aveva impugnato in via diretta il trasferimento, azione che pacificamente sarebbe stata preclusa dalla decadenza. Ma tale impugnazione non era comunque necessaria per decidere il nucleo della questione controversa, ovvero se la complessiva condotta datoriale era legittima, o nulla per ritorsione.

Prima di tutto, non è vero che la decadenza rispetto all'impugnazione del trasferimento precluda anche in via incidentale di accertare la medesima vicenda a qualsiasi altro fine.

Al contrario, la decadenza impedisce solo l'azione diretta contro un trasferimento al fine di ottenerne il relativo annullamento. Ma non è opponibile nei confronti di azioni diverse che, includendo il trasferimento in una fattispecie più ampia (come quella oggetto del presente giudizio), chiedano di accertare la illegittimità dello stesso spostamento nell'ambito di un più ampio accertamento di illegittimità dell'intera condotta datoriale.

Il principio è confermato da [Cass. n. 29007/2020](#), in un caso che presenta tratti significativi in comune con quello in esame. In particolare, in quel caso un commesso aveva ottenuto una sentenza che annullava il primo licenziamento intimato nei suoi confronti, con condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro. La società lo aveva reintegrato in un negozio lontano centinaia di chilometri da quello originario e, pochi giorni dopo, aveva avviato la procedura per il licenziamento collettivo dell'intero organico addetto alla nuova sede. Il lavoratore aveva impugnato il secondo licenziamento come atto in frode alla legge, quale risultato di un'operazione complessiva realizzata attraverso la reintegrazione non nel punto vendita di servizio originario (in attivo e regolarmente funzionante) bensì in un altro (da anni in perdita e nel quale, immediatamente dopo, era stata avviata la procedura di licenziamento collettivo di tutti i dipendenti). Il lavoratore invece non aveva impugnato il trasferimento disposto dalla società in occasione della sua reintegrazione. Con la sentenza citata, la Cassazione aveva ribadito che la nozione di atto in frode alla legge, pur prevista espressamente per i contratti, vale anche per gli atti unilaterali, quali il licenziamento, quando si tratta di negozi posti in essere non per realizzare la causa atipica o quella meritevole di tutela, bensì una causa illecita finalizzata a violare la legge.

Inoltre, per quanto interessa in particolare per respingere il motivo 3) di appello, la Cassazione aveva aggiunto che, ai fini dell'impugnazione del licenziamento, non era necessario che il precedente

trasferimento fosse impugnato nel termine di decadenza. Infatti, nella vicenda concreta, tale trasferimento componeva la complessiva fattispecie di frode alla legge, e quindi "costituiva oggetto di accertamento in via incidentale e strumento ineludibile per pervenire a una pronunzia sul licenziamento". Doveva essere esclusa la necessità di impugnazione autonoma di singoli atti costitutivi della fattispecie complessa di frode alla legge, considerando in particolare che in quel caso (come del resto anche in quello oggetto del presente giudizio), vi era uno stretto legame logico - giuridico fra il trasferimento e il licenziamento, avendo il primo provvedimento datoriale una funzione strumentale in vista del secondo. In conclusione, la tempestiva impugnazione del licenziamento (come pacifico anche nel caso in esame) esonerava il lavoratore dalla necessità di contestare nel termine di decadenza la legittimità del precedente trasferimento.

Più complesso il discorso sul motivo 2), che il Collegio ritiene ugualmente infondato.

Da un lato, lo spostamento fra i due diversi punti vendita era stato un vero e proprio trasferimento ai sensi dell'[art. 2103 c.c.](#), trattandosi di distinte unità produttive, ciascuna articolazione autonoma della complessa rete di vendita della società. Infatti, dal punto di vista strutturale e funzionale, i due negozi svolgevano un segmento dell'attività commerciale, nucleo dell'impresa datoriale, rappresentando ognuno una componente organizzativa autonoma.

Dall'altro lato, la qualificazione come ritorsiva dell'intera condotta datoriale prescinde anche dalla qualificazione di tale spostamento come vero e proprio trasferimento ai sensi dell'[art. 2103 c.c.](#), piuttosto che come mero mutamento del luogo di lavoro all'interno dello stesso Comune.

Il nucleo del contrasto fra le parti riguarda la giustificazione aziendale di tale provvedimento datoriale, comunque qualificato, perché la sua mancanza di giustificazione è un tassello necessario del complessivo motivo ritorsivo.

Secondo il Tribunale, tale spostamento era privo di giustificazioni secondo criteri tecnici e organizzativi, sia nell'ambito degli argomenti difensivi della società sia nella realtà effettiva.

In proposito, la sentenza (pag. 7/8) argomentava che la lettera di trasferimento non esplicitava alcuna ragione, e le difese della società richiamavano genericamente motivi produttivi, non meglio specificati, pur ammettendo che lo spostamento aveva provocato dupli problemi organizzativi:

- da un lato, si erano verificate difficoltà nella sede di destinazione ove, prima di stabilire la migliore utilizzazione della lavoratrice, era stata necessario collocarla in ferie forzate per la prima settimana di marzo, immediatamente dopo il suo rientro in servizio dal congedo;

- dall'altro lato, si erano verificate difficoltà nella sede di provenienza ove il posto lasciato libero dalla lavoratrice era stato coperto con lo scambio di altri dipendenti in precedenza addetti proprio al punto vendita presso la Loggia del Porcellino

Insomma, tale spostamento non aveva colmato lacune o risolto necessità aziendali, anzi. Tutto convergeva nel senso che non vi era alcuna effettiva necessità di spostare una commessa, al punto tale che il suo spostamento si era tradotto in un mero scambio di personale omogeneo fra i due negozi.

La società aveva sostenuto la giustificazione di tale spostamento quale conseguenza della disdetta delle clausole elastiche relative alle fasce orarie di prestazione, disdetta che la lavoratrice aveva fatto con lettera del 15 febbraio 2022, durante il congedo.

La questione è decisiva e quindi, dopo essere stata trattata in appello, era discussa all'odierna udienza, con puntuale richiamo ai rispettivi atti e documenti di primo grado. Con lettera del 22.2.2019 (doc. 7 ric. 1), la lavoratrice era stata assunta con contratto part-time di 24 ore settimanali, il cui orario poteva essere articolato nelle fasce dalle 07:00 alle 11:00; dalle 11:00 alle 15:00; dalle 15:00 alle 19:00; dalle 13:00 alle 17:00; dalle 10:00 alle 14:00; dalle 18:00 alle 22:00; dalle 19:00 alle 23:00. Era previsto altresì che l'orario prevedeva un giorno di riposo settimanale, non necessariamente coincidente di domenica.

Secondo la società, per il periodo precedente al congedo, la variabilità delle fasce orarie aveva consentito di collocare la lavoratrice nel punto vendita della stazione centrale, che apriva al pubblico alle 08:00 (e che prima della apertura richiedeva un tempo congruo di preparazione, svolto dal personale presente in turno fra le 07:00 e le 08:00).

Invece, in seguito alla rinuncia alle clausole elastiche, oggetto della lettera 15 febbraio 2022 (doc. 25 appello), tale collocazione non sarebbe più stata possibile, motivo per cui l'appellata era stata destinata al nuovo punto vendita della Loggia del Porcellino.

Tuttavia, è pacifico che il punto vendita della Loggia del Porcellino apriva al pubblico addirittura alle 9,30 (come già dedotto al punto 19, pag. 8 ric. 1, senza contestazioni della società).

Di conseguenza, cade l'argomento che, in seguito alla rinuncia alle clausole elastiche, la sopravvenuta rigidità dell'orario di lavoro imponesse di spostare la commessa.

Infatti, non si capisce per quale motivo la lavoratrice, che nella stazione prendeva servizio (07:00), ovvero un'ora prima dell'apertura al pubblico del locale (08:00), dovesse essere trasferita in un altro punto vendita, nel quale avrebbe preso servizio addirittura due ore e mezzo prima dell'apertura al pubblico (09:30).

In proposito, nella memoria di costituzione in primo grado (pagg. 11/12) la società aveva affermato che l'ingresso anticipato di un'ora era adeguato alle necessità di preparare l'apertura al pubblico del negozio interno alla stazione. E ciò senza contestare quanto dedotto nel ricorso introduttivo (punto 19, pag. 8) a proposito del fatto che nel negozio della Loggia del Porcellino solo gli addetti alla preparazione del gelato entravano con grande anticipo rispetto all'apertura, mentre non vi era alcuna necessità che ciò avvenisse anche per i commessi.

Insomma, la società si era limitata a rivendicare il potere datoriale di regolare gli orari dei dipendenti nell'ambito delle fasce contrattuali, anche di riflesso alla disdetta delle clausole elastiche. Ma non aveva chiarito come mai se nel negozio della stazione era adeguato un ingresso anticipato di un'ora rispetto all'apertura al pubblico, nel negozio della Loggia del Porcellino si imponesse addirittura un ingresso anticipato di due ore e mezzo.

In generale, non si dubita del potere datoriale di conformare la prestazione dei dipendenti anche quanto al luogo ed all'orario di lavoro. Tuttavia, in concreto, emerge che lo spostamento, già in sé ingiustificato, aveva finito per imporre orari di ingresso non solo di maggiore scomodità per la lavoratrice, ma addirittura inconferenti con le stesse necessità aziendali (considerando anche il lungo tempo nel quale presumibilmente la lavoratrice sarebbe rimasta inattiva, e quindi pagata inutilmente).

I motivi 1) e 4) censurano la ritenuta ritorsione, evidenziando la mancanza di adeguata dimostrazione da parte della lavoratrice del fatto che avere usufruito del congedo per motivi di studio avesse innescato una rappresaglia che, in modo progressivo ed ineluttabile, si sarebbe poi tradotta nello spostamento ingiustificato della sede di servizio, nell'accumulo di maggiori ritardi, nella relativa contestazione e quindi nel conseguente utilizzo a base della giusta causa di licenziamento.

Il Collegio ritiene che i principi decisivi per la soluzione del caso in esame si traggano dalla più recente giurisprudenza di legittimità ([Cass. n. 6838/2024, n. 17266/2024](#)), secondo la quale:

- il motivo illecito, determinante ed esclusivo, della volontà datoriale di risolvere il rapporto si colloca su un piano nettamente distinto dal motivo, oggettivo o soggettivo
- mentre il motivo illecito è oggetto di onere a carico del lavoratore, che lo può assolvere anche con presunzioni, quello oggettivo o soggettivo è oggetto di onere a carico del datore
- per essere determinante ed esclusivo, il motivo illecito non può concorrere con un motivo oggettivo o soggettivo di licenziamento (nel caso in esame, secondo la società, la recidiva nei ritardi ai sensi dell'art. 238 CCNL).

- ma ciò non esclude che, a fronte di un motivo oggettivo/soggettivo provato dal datore, il lavoratore dimostri comunque un quadro indiziario, consistente e significativo, che renda il medesimo motivo soltanto apparente, dimostrando così che la ritorsione era l'unica effettiva ragione della risoluzione del rapporto

- al fine di stabilire se il licenziamento è giustificato da un motivo oggettivo/soggettivo oppure è ritorsivo, la valutazione concreta di ogni vicenda è questione di fatto, il cui apprezzamento è riservato al merito

- in proposito, il giudice deve sviluppare uno specifico ragionamento presuntivo, partendo dalla valutazione della stessa opportunità di utilizzare le presunzioni, e passando a selezionare i fatti certi da porre a base del processo logico, vagliandone la rilevanza, l'attendibilità e la concludenza al fine di trarne le relative conseguenze.

Ciò premesso, tornando al caso in esame, non è decisivo stabilire se la giusta causa posta dal datore a base del licenziamento sussista o meno, poiché ha ragione la società appellante che ritiene pacifica la recidiva nei ritardi ex art. 238 CCNL (accertata anche in sentenza, pag. 4/5 motivazione, e non censurata dalla lavoratrice).

Piuttosto, è decisivo verificare gli indizi gravi, precisi e concordanti della ritorsione datoriale che improntava l'intero trattamento della lavoratrice dopo il congedo per motivi di studio, il successivo spostamento di negozio, la conseguente esposizione a ritardi, inevitabili e frequenti (soprattutto negli ingressi la mattina presto dei giorni festivi), la relativa contestazione disciplinare, e quindi la risoluzione del rapporto basata su tale recidiva.

La lavoratrice abitava in un comune della provincia di Firenze e, essendo addetta a punto vendita all'interno della stazione centrale, per raggiungere il centro storico utilizzava il treno, in arrivo a poche decine di metri dal luogo di servizio. Era evidente che, avendola spostata in un punto vendita nel medesimo centro storico (nel quale doveva secondo i turni poteva prendere servizio anche alle 07:00, pure in giorni festivi), la società l'aveva esposta al rischio di frequenti ritardi nell'ingresso mattutino a causa dei disservizi delle linee ferroviarie regionali, la cui frequenza era ancora ridotta nei giorni festivi (tutte circostanze dedotte puntualmente nel ricorso introduttivo, punto 19 pag. 8, ed espressamente richiamate nella motivazione del Tribunale, pag. 9).

In linea generale, non vi sono dubbi che il dipendente sia tenuto ad iniziare la prestazione in modo puntuale a prescindere da eventuali difficoltà di raggiungere il luogo di lavoro, e che sia a suo carico la scelta dei mezzi di trasporto più utili e convenienti per arrivare in tempo.

In concreto, come chiarito nella odierna discussione, nonostante alcune imprecisioni negli atti delle parti, è certo che il luogo di effettiva abitazione della lavoratrice, dal quale essa partiva per raggiungere F., fosse in località M. del piano del Comune di Pontassieve (FI). Si tratta, infatti, dello stesso indirizzo al quale erano rivolte tutte le comunicazioni che la società le aveva inviato nel tempo.

Come precisato sempre nel ricorso introduttivo (punto 19 pag. 8), considerata la distanza di decine di chilometri fra abitazione e luogo di lavoro, nonché la necessità di entrare nella zona traffico limitato del centro storico, l'unico razionale mezzo di trasporto fosse quello pubblico (treno o autobus extraurbano), con capolinea alla stazione di SMN.

Non era infatti pensabile che la lavoratrice utilizzasse un mezzo privato. La lunga distanza anche extraurbana, nell'arco dell'anno, avrebbe precluso l'utilizzo di uno scooter, mentre l'autovettura avrebbe comportato costi (di viaggio e di parcheggio) nemmeno compatibili con la retribuzione di una commessa part time di quarto livello CCNL con orario di 24 ore settimanali. Senza considerare che le notorie difficoltà del traffico urbano avrebbero reso oggettivamente imprevedibile la stessa durata del viaggio, con il rischio di allungarla ulteriormente.

Per quanto riguarda i mezzi pubblici, i documenti prodotti dalle parti in primo grado (doc. 36 ric.; docc.

20 e 21 res.) dimostravano la criticità degli spostamenti, con particolare riferimento alla mattina della domenica o dei giorni festivi. Infatti, il primo mezzo utile, nei giorni festivi raggiungeva la stazione di Santa Maria Novella alle 06:56, mentre negli altri giorni feriali alle 06:45. In entrambi i casi, si trattava di un orario di arrivo che, anche nel caso di estrema puntualità del treno, non sarebbe stato compatibile con un rigido orario di ingresso alle 07:00. Va infatti considerato che, dall'interno della stazione, ove il treno fermava, fino alla Loggia del Porcellino il percorso a piedi richiedeva almeno 16 minuti (come da estratto Google, doc. 37 ric. 1).

Il risultato non sarebbe cambiato considerando l'orario degli autobus (doc. 21 res. 1), poiché il primo mezzo utile sul percorso della lavoratrice sarebbe arrivato alla stazione di SMN alle 06:52, ovvero ancora più tardi dei treni ora menzionati.

In conclusione, considerando la riduzione dei treni nei giorni festivi, e l'assenza di un treno precedente a quello citato, secondo il Collegio è evidente come lo spostamento di negozio (già ingiustificato, e disposto a carico della lavoratrice subito dopo il congedo) avesse aggravato in modo significativo la difficoltà di entrare puntualmente al lavoro, soprattutto quando il turno con inizio alle 07:00 cadeva nei giorni festivi.

Ed è pacifico che fra le sanzioni disciplinari che componevano la giusta causa di licenziamento vi erano ritardi verificatisi pure nei giorni festivi (pagg. 16/17 ric. 1).

La società (pagg. 11/12 appello) aveva riconosciuto che, utilizzando abitualmente il treno, la lavoratrice aveva sempre avuto ritardi nell'orario di ingresso, ed aveva aggiunto che nel tempo ciò era stato diversamente valutato nel senso che:

- prima del congedo (fino a dicembre 2021), la datrice aveva ritenuto che si fosse trattato di mere difficoltà, a fronte delle quali erano stati sufficienti "richiami bonari" nell'ambito di una esecuzione di buona fede del rapporto

- dopo il congedo (da marzo 2022), invece, la datrice aveva mutato radicalmente avviso, ritenendo trattarsi di inadempimento di obbligo contrattuale, da contestare in via disciplinare fino al licenziamento per giusta causa.

Il Collegio osserva che questa diversa pesatura della medesima condotta della lavoratrice (in particolare quando i turni iniziavano molto presto la mattina, pure nei giorni festivi, ed erano inevitabili ritardi causati dai disservizi ferroviari) era avvenuta dopo il congedo, ovvero proprio quando tali ritardi si erano aggravati in conseguenza dello spostamento ingiustificato in un luogo di lavoro più lontano e scomodo da raggiungere.

E' quindi avvalorata la natura ritorsiva dell'intera vicenda (congedo - trasferimento/spostamento-ritardi - contestazione disciplinare della giusta causa - licenziamento) poiché i ritardi posti a base della giusta causa erano stati esclusiva conseguenza del trasferimento ingiustificato, mentre l'unica vera ragione della sequenza di eventi era stata la ritorsione all'originario congedo che, anche in seguito, aveva continuato ad improntare l'intero trattamento della lavoratrice.

Non si discute che - a fronte di ritardi che il contratto collettivo qualifica come giusta causa - in linea generale la società fosse titolare del potere disciplinare di licenziare per tale motivo la lavoratrice. Ma è decisivo che l'intera vicenda, così come ricostruita sulla base di numerosi e solidi indizi, mostra come in concreto tale potere fosse stato utilizzato in modo pretestuoso per un fine ritorsivo, diverso da quello legale.

Anche in materia di lavoro, la giurisprudenza di legittimità ha ricostruito ipotesi di negozio unilaterale nullo perché in frode alla legge (fra le tante da ultimo, [Cass. n. 8038/2022](#) nel caso del frazionamento artificioso di un unico rapporto di lavoro continuativo, attraverso singoli contratti a termine con pause intermedie lavorate; [Cass. n. 30087/2023](#) nel caso di frazionamento artificioso su più imprese dell'unico centro di imputazione del rapporto).

La pronuncia più pertinente alla presente decisione è di nuovo [Cass. n. 29007/2020](#) (già citata per superare il motivo 3), sulla qualificazione giuridica di licenziamento ritorsivo in frode alla legge in una vicenda nella quale la società aveva tenuto una condotta, apparentemente lecita, ma in realtà finalizzata alla violazione delle norme imperative a tutela dei diritti del dipendente. Era quindi chiarito il principio che la frode alla legge si realizza quando il datore utilizza poteri di cui è astrattamente titolare, ma per perseguire un risultato vietato dalla legge, ovvero quando l'impiego di mezzi leciti si accompagna all'abuso dei medesimi strumenti, in funzione di un obiettivo fraudolento che distorce la funzione ordinaria alla quale i medesimi strumenti dovevano mirare. Ed anche in quel caso, la Cassazione avvalorava il ragionamento presuntivo del giudice di merito che aveva individuato plurimi indici di una condotta datoriale elusiva di obblighi legali, ricondotta quindi in modo unitario all'ipotesi dell'[art. 1344 c.c.](#).

In conclusione, applicando tali principi al caso in esame, la lavoratrice ha assolto l'onere della prova sul carattere solo apparente della giusta causa, poiché la recidiva nei ritardi rimane un motivo disciplinare apparente rispetto all'effettiva ragione ritorsiva del licenziamento.

Spese di lite e C.U.

Le spese di lite di secondo grado seguono la soccombenza, liquidate come da dispositivo in relazione agli importi medi delle cause di appello di valore indeterminabile, esclusa la fase istruttoria che non si è svolta in questo grado.

Nei confronti della società appellante, integralmente soccombente, vanno dichiarati i presupposti processuali per il raddoppio del contributo unificato.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando, respinge l'appello e conferma la sentenza appellata.

Condanna la società appellante al pagamento delle spese di lite di secondo grado, liquidate in Euro. 6.946,00 oltre spese generali, Iva e Cpa.

Dichiara che nei confronti della società appellante sussistono i presupposti processuali per il raddoppio del contributo unificato.

Conclusione

Così deciso in Firenze, il 10 dicembre 2024.

Depositata in Cancelleria il 10 dicembre 2024.