



TRIBUNALE DI ROMA  
I ^SEZIONE LAVORO  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice designato, dott.ssa Elisabetta Capaccioli , ha pronunciato la seguente sentenza nell'udienza di discussione del 6/7/2021 nella causa iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi al n.23273 dell'anno 2020

**TRA**

rappresentato e difeso in virtù di delega in calce al ricorso telematicamente depositato dall'Avv.to elettivamente domiciliato presso il suo studio in Roma

**RICORRENTE**

***E***

in persona del legale rappresentante p.t. , rappresentata e difesa dall'Avv. M. Boffoli giusta delega in calce alla memoria elettivamente domiciliata in Roma presso lo studio legale Associato

**RESISTENTE**

**OGGETTO :** impugnativa licenziamento dirigente , risarcimento danni

**CONCLUSIONI DELLE PARTI:** come in atti

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso depositato il 7/8/2021 e ritualmente notificato conveniva in giudizio premettendo in fatto : era stato assunto da in data 11 luglio 1994 ed ha rivestito a far data dall'1 giugno 2004 la qualifica dirigenziale; dal 1998 al 2002 ha svolto attività di Controllore del Traffico Aereo presso l'Aeroporto di Milano Malpensa e, nel giugno 2002, è stato assegnato nuovamente all'Aeroporto di Milano Linate in qualità di responsabile del Centro di Assistenza Volo per poi diventare, dal 2004 al 2010, Responsabile del Centro Assistenza Volo di Milano Malpensa; , dal 2010 ,a seguito dell'istituzione della Funzione di Sviluppo Commerciale di , con l'obbiettivo di



sviluppare e centralizzare l'azione commerciale del Gruppo anche nel nuovo settore del mercato non regolato, aveva acquisito la responsabilità della detta Funzione con diretto riporto da ultimo all'Amministratore Delegato di , era stato nominato Amministratore Delegato di dal 2013, nonché General Manager nella branch dal 2016, cariche entrambe mantenute quantomeno fino al recesso ; i risultati conseguiti fino al 2015 ,sia in termini di acquisizione di commesse, che di ricavi, erano sempre stati soddisfacenti ; in vista della quotazione in borsa di , prevista per il luglio 2016, gli obiettivi per il mercato non regolato sono divenuti sempre più sfidanti ed è stato approvato dal CdA il Piano Industriale 2016/2019, nel cui ambito sono stati assegnati target di ricavi, per il mercato non regolato, oggettivamente elevati (per il 2018, 14,3 milioni di euro e, per il 2019, 16,9 milioni di euro) ;per il raggiungimento di tali obiettivi, si era deciso di rafforzare la capacità di vendita con otto nuove risorse, rendere disponibili risorse per la delivery dei progetti e migliorare la collaborazione interfunzionale aziendale con le principali strutture di supporto; il nuovo Piano Industriale 2018 – 2022 , approvato all'inizio del 2018, aveva innalzato oltre misura gli obiettivi commerciali, ( si è così passati, per il 2018, da 14,3 a 16,9 milioni di euro e, per il 2019, da 16,9 a 18,3 milioni di euro); esso ricorrente aveva evidenziato reiteratamente con specifiche presentazione, le difficoltà a conseguire gli obiettivi fissati dal nuovo Piano Industriale; nel dicembre 2018, era stata riconosciuta la carenza organica di sedici risorse, da assegnare alla struttura di Sviluppo Commerciale ; sempre nel dicembre 2018 era stato avviato in ambito aziendale il processo di acquisizione di un ramo di azienda di azienda del settore, nel quale solo inizialmente veniva coinvolto ; il nuovo modello organizzativo prevedeva la massima valorizzazione della eventuale nuova acquisizione, che sarebbe servita ad incrementare il business di nel mercato non regolato ; la suddetta struttura aveva ricevuto in forza solo cinque nuove unità (a fronte delle sedici dichiarate carenti), praticamente tutte da formare; nel biennio 2018 - 2019, alle difficoltà organizzative interne e di orientamento al business ed alla mancanza di risorse, si erano aggiunte le criticità derivanti dai principali mercati di riferimento (Malesia e Libia) ; l'immissione di nuove risorse lavorative nella struttura di Sviluppo Commerciale, per quanto in numero inferiore rispetto alla necessità riconosciuta, aveva dato i primi frutti già nel corso del secondo semestre 2019, con un incremento del 50% delle offerte rispetto all'anno precedente, per i primi nove mesi del 2019 l'utile netto consolidato di è stato pari a 98.8 milioni di euro ,con risultati migliori o comunque in linea con quelli consuntivati nell'anno precedente ; in tale contesto con lettera del 16 ottobre 2019 ed in tale contesto, era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo con la seguente motivazione *Egregio Signor come a Lei noto, la di cui Lei è Responsabile, anche nel corrente anno 2019, non sta raggiungendo gli obiettivi prefissati a budget per lo sviluppo dell'azione commerciale, registrando un ulteriore sensibile calo di fatturato con conseguenti ed evidenti ripercussioni sull'assorbimento dei costi generali di struttura. A fronte di tale situazione, di per sé non ulteriormente sostenibile, la nostra Società ha ritenuto necessario, anche in un'ottica di implementazione delle sinergie infragruppo, avviare con i dovuti passaggi un piano di razionalizzazione dell'organizzazione aziendale, riequilibrando le strutture sussistenti in modo più funzionale alle attuali esigenze aziendali al fine di garantire una maggiore economicità ed efficienza mirate al raggiungimento degli obiettivi strategici ed all'ottimizzazione dei costi. In tale ottica, ci vediamo spiacevolmente costretti a risolvere il rapporto di lavoro con Lei intercorrente, con conseguente redistribuzione di tutte le Sue funzioni, che verranno in parte avocate dall'Amministratore Delegato e in parte*



redistribuite all'interno della Società. Ciò detto, per quanto non tenuti, evidenziamo l'impossibilità di una diversa ricollocazione nell'ambito aziendale e dell'assegnazione di mansioni confacenti alla Sua professionalità e categoria di inquadramento, nell'ambito della nostra organizzazione. Pertanto, il rapporto di lavoro con Lei intercorrente deve intendersi risolto con effetto immediato dalla data di ricevimento della presente, a tutti gli effetti di legge e di contratto. Essendo Ella dispensata dal prestare in servizio il periodo di preavviso previsto dal CCNL di categoria, nell'invitarLa a voler provvedere alla restituzione dei beni aziendali in Suo possesso e concessiLe al momento e durante il suo rapporto di lavoro, resta inteso che l'indennità di mancato preavviso, unitamente a tutte le competenze di fine rapporto maturate, Le verranno corrisposte nei tempo d'uso. Restando ovviamente a Sua disposizione per ogni chiarimento e per tutte le delucidazioni che Lei riterrà opportuno avere, La inviamo distinti saluti"; aveva impugnato il licenziamento con lettera del 26 novembre 2019; a seguito del licenziamento del ricorrente, la responsabilità della Funzione di Sviluppo Commerciale è stata assunta, ad interim, dall'A.D. di Dott.ssa [redacted] il 22 ottobre 2019, il CdA di [redacted] aveva autorizzato l'A.D. a porre in essere gli atti per la revoca del ricorrente dalla funzione di CEO di [redacted] e di General Manager della [redacted] di [redacted] costituita a Dubai (ruoli da lui ricoperti, rispettivamente, dal marzo 2013 e dall'ottobre 2016), nominando al suo posto l'Ing. [redacted], già dirigente di [redacted] e, quindi, a seguito di conferimento di ramo di azienda, di [redacted] società del Gruppo [redacted], con disposizione organizzativa n. 30/19 del 20 dicembre 2019 l'A.D. di [redacted] aveva istituito, nell'ambito della macrostruttura aziendale, la nuova struttura denominata [redacted], a suo diretto riporto, all'interno della quale erano state istituite le ulteriori substrutture, denominate [redacted] e [redacted], affidata alla già nominata [redacted] le attività e gran parte delle risorse con più specifica competenza della [redacted] già affidate alla responsabilità di esso ricorrente, erano state veicolate ed affidate alla struttura diretta da [redacted] che nei fatti ha sostituito il ricorrente in ogni suo ruolo, anche estero, nell'ambito del Gruppo [redacted], aveva percepito, nel corso del 2019, una retribuzione lorda mensile (x13) di € 14.488,69=, oltre all'importo lordo mensile di € 8.333,33= (x12) a titolo di indennità per incarico estero, percepita fin dal 2013 e che aveva continuato a percepire anche nel periodo successivo al luglio 2013 quando non era stata più richiesta la presenza continuativa all'estero; tale indennità, in relazione alla quale erano stati versati gli oneri contributivi, e era stato inserito nella base di calcolo del TFR; a titolo di retribuzione variabile, il ricorrente ha percepito nel maggio – luglio 2017 l'importo lordo di € 35.131,00=; nel giugno 2018 l'importo lordo di € 56.386,00=, per i risultati consuntivati nel 2017, e nel giugno 2019, l'importo lordo di € 37.081,99=, per i risultati del 2018, per un totale di € 128.598,99; con busta paga del maggio 2020, aveva ricevuto l'indennità sostitutiva del preavviso pari ad € 191.647,00=, in misura palesemente insufficiente rispetto al dovuto. Argomentava in ordine al proprio diritto al ricalcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso da calcolarsi su base di calcolo comprendente la retribuzione fissa annua lorda ed indennità estero annua: 12; retribuzione variabile del triennio: 36, con un residuo – rispetto al minor importo percepito – di € 139.572,20, oltre al correlato ricalcolo del tfr, per complessivi € 10.388,20. Deduciva la nullità del licenziamento in quanto fondato su fatti di rilevanza latamente disciplinare non preceduti dalla relativa contestazione. Sosteneva la illegittimità e/o ingiustificatezza del recesso, con conseguente diritto all'indennità



supplementare CCNL Dirigenti aziende Industriali , evidenziando la genericità del riferimento nella lettera di recesso ad un piano di riorganizzazione aziendale di , che al momento del licenziamento prevedeva un'unica funzione essendo state create le nuove strutture ( tra cui lo assegnata a dirigente all'epoca non dipendente ) solo nel dicembre 2019 . Sottolineava che , qualora si fosse voluto ragionare in un'ottica di Gruppo, avrebbe dovuto verificare, secondo correttezza e buona fede, la possibilità di allocare esso ricorrente nell'ambito della struttura di , controllata al 100% da , il cui capitale era stato acquisito da non più di due mesi e mezzo. Allegava di aver subito danni per perdita di chance e lesione dell'immagine professionale ed esistenziali . Concludeva chiedendo che il Tribunale adito in funzione di G.L. volesse “ *dichiarare il licenziamento intimato al Signor nullo e/o ingiustificato e/o illegittimo e per l' effetto condannare la Società convenuta al pagamento dell' indennità supplementare dovuta, in base al CCNL di riferimento, nella misura massima edittale (24 mensilità), per complessivi €662.438,40=, o comunque in quella diversa che sarà ritenuta di giustizia (con un minimo di diciotto mensilità, per €496.828,80=);- condannare in ogni la Società convenuta al pagamento, a titolo di differenza sulla indennità sostitutiva del preavviso dovuta, rispetto a quella percepita e previo ricalcolo della stessa, della somma di €139.572,20=, oltre al versamento degli oneri contributivi relativi, nonché al pagamento del tfr che sarebbe maturato sulla stessa ex art. 23 CCNL di riferimento, per complessivi €10.388,20=;- condannare inoltre la Società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento dei danni tutti (non patrimoniale ed esistenziale), subiti dal Signor in ragione del recesso, con particolare riferimento al danno all' immagine personale ed a quello da perdita di chance, nonché di quello esistenziale, danni che in questa sede vengono indicati, salva diversa determinazione da parte del Giudice, in importo complessivamente non inferiore ad Euro 300.000,00= (trecentomila/00), ovvero in altra e differente misura che il Giudice potrà determinare anche in via equitativa. Il tutto oltre rivalutazione monetaria ed interessi. Con vittoria di spese, competenze ed onorari di giudizio.*”

Si costituiva contestando il ricorso in fatto e diritto . Argomentava in ordine alla piena legittimità del recesso per giustificato motivo oggettivo in quanto , diventata società quotata in borsa nel 2016 e dovendo essere più competitiva sul mercato, aveva attuato un Piano industriale con l'acquisizione di due nuove società e e del tutto coerentemente si era dotata di una nuova organizzazione interna , con riassetto complessivo dei processi produttivi del Gruppo e polarizzazione del processo commerciale nell'ambito della neo acquisita , già adeguatamente strutturata secondo l'accresciuta necessità di business del Gruppo ; ciò aveva comportato la necessità di istituire una nuova struttura denominata , essendo del tutto inadeguata all'ampliato contesto aziendale la struttura già diretta dal ricorrente , che negli anni 2015 e 2019 – contrariamente a quanto asserito in ricorso – aveva raggiunto performance inferiore ai target stabiliti . Evidenziava che le stesse allegazioni contenute in ricorso dimostravano che il ricorrente si era reso perfettamente conto della trasformazione in atto facendo riferimento al “ *nuovo modello organizzativo e*



gestionale del business che faceva presagire la non centralità della sua persona e del suo ruolo“ e , quindi , dell'inevitabilità e legittimità del suo licenziamento . Deduciva che , non avendo il licenziamento de quo valenza disciplinare , ma essendo fondato sul nuovo riassetto organizzativo del Gruppo inserito in un contesto internazionale , il recesso era stato correttamente intimato dal punto di vista formale senza previa contestazione disciplinare . Evidenziava l'inapplicabilità al rapporto del CCNL Dirigenti Terziario , richiamato in ricorso , avendo piuttosto applicazione il CCNL Dirigenti e sosteneva che , ferma l'insussistenza di alcun obbligo di repacehage in relazione al licenziamento del dirigente per il quale vige il regime della libera recedibilità , non sussisteva più presso l'azienda una posizione analoga a quella già ricoperta dal ricorrente . Argomentava in ordine all'infondatezza della richiesta di integrazione dell'indennità di mancato preavviso e ricalcolo del correlato TFR in quanto l'art 25 , 4 comma del CCNL dirigenti esplicitamente prevedeva l'esclusione della retribuzione variabile dal calcolo del preavviso ; parimenti era da escludere che l'indennità estero facesse parte della base di calcolo dell'indennità di preavviso in quanto non indennità fissa ma corrisposta in relazione all'eventuale attività prestata all'estero in distacco parziale . Contestava la domanda di risarcimento del danno non patrimoniale in quanto generica e deduceva che il ricorrente non aveva offerto , neppure in via presuntiva , la prova degli asseriti danni Concludeva chiedendo il rigetto delle avverse domande e in mero subordine chiedeva che il Tribunale volesse determinare l'indennità supplementare nella misura minima di 17 mensilità , pari alla somma lorda di € 271.499,86 o ella diversa misura di giustizia . All'udienza del 30/11/2020 il G.L. formulava proposta conciliativa alla quale aderiva la sola . Ritenuta la causa matura per la decisione ed autorizzato il deposito di note , all'odierna udienza la causa veniva discussa e decisa con sentenza .

Relativamente alle domande di nullità , illegittimità , ingiustificatezza del licenziamento deve in primis osservarsi che ,secondo consolidato orientamento della S.C. ,il rapporto di lavoro del dirigente non è assoggettato alle norme limitative dei licenziamenti individuali di cui agli artt. 1 e 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e la nozione di "giustificatezza" posta dalla contrattazione collettiva al fine della legittimità del suo licenziamento non coincide con quella di giustificato motivo di licenziamento contemplata dall'art. 3 della stessa legge n. 604 del 1966. Ne consegue che, ai fini dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento del dirigente, la suddetta "giustificatezza" non deve necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto di lavoro e con una situazione di grave crisi aziendale tale da rendere impossibile o particolarmente onerosa tale prosecuzione, posto che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con quello di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost., che verrebbe realmente negata ove si impedisse all'imprenditore, a fronte di razionali e non arbitrarie ristrutturazioni aziendali, di scegliere discrezionalmente le persone idonee a collaborare con lui ai più alti livelli della gestione dell'impresa (Cass. n° 27197/06 ; 1648/2009 ; 21748/2010 nonché da ultimo Cass. 3628/2012 ). La S.C. , sempre in quest'ottica ,ha ritenuto quindi che ove vengano dedotte esigenze di riassetto organizzativo finalizzato ad una più economica gestione dell'azienda - la cui scelta imprenditoriale è insindacabile nei suoi profili di congruità e opportunità - può considerarsi licenziamento ingiustificato del dirigente, cui la contrattazione collettiva collega il diritto all'indennità supplementare in ipotesi non definite dai principi di correttezza e buona fede, solo quello non sorretto da alcun motivo (e che quindi sia meramente arbitrario) ovvero sorretto da un



motivo che si dimostri pretestuoso e quindi non corrispondente alla realtà, di talchè la sua ragione debba essere rinvenuta unicamente nell'intento di liberarsi della persona del dirigente e non in quello di perseguire il legittimo esercizio del potere riservato all'imprenditore ( Cass. n° 17013/06) .

Facendo applicazione di tali principi alla fattispecie deve rilevarsi che dalla mera lettura della lettera di recesso in atti si evince che il licenziamento de quo è stato motivato con riferimento ad esigenze di riassetto aziendale conseguenti all'adozione di diverso modello organizzativo a seguito dell'acquisizione di nuove società ed all'integrazione delle stesse nel gruppo . Nella lettera di recesso è, infatti , specificamente indicato che *“ la nostra Società ha ritenuto necessario, anche in un'ottica di implementazione delle sinergie infragruppo, avviare con i dovuti passaggi un piano di razionalizzazione dell'organizzazione aziendale, riequilibrando le strutture sussistenti in modo più funzionale alle attuali esigenze aziendali al fine di garantire una maggiore economicità ed efficienza mirate al raggiungimento degli obiettivi strategici ed all'ottimizzazione dei costi. In tale ottica, ci vediamo spiacevolmente costretti a risolvere il rapporto di lavoro con Lei intercorrente, con conseguente redistribuzione di tutte le Sue funzioni, che verranno in parte avocate dall'Amministratore Delegato e in parte redistribuite all'interno della Società. Ciò detto, per quanto non tenuti, evidenziamo l'impossibilità di una diversa ricollocazione nell'ambito aziendale e dell'assegnazione di mansioni confacenti alla Sua professionalità e categoria di inquadramento, nell'ambito della nostra organizzazione “* . Trattasi , quindi , di esigenze di riorganizzazione aziendale pienamente rientranti nella discrezionalità imprenditoriale , e delle quali lo stesso ricorrente dimostra di aver piena cognizione ( cfr punti ii e j jpg 11 del ricorso nei quali il ricorrente allega di aver espresso perplessità sul nuovo modello aziendale che faceva presagire la non centralità del suo ruolo e di aver avuto divergenze con i vertici aziendali in relazione al futuro ruolo aziendale che sarebbe stato assegnato ad nell'ambito del gruppo ). Pertanto, l'argomentazione relativa alla irrivalenza formale del licenziamento , in quanto *“ fondato su fatti latamente disciplinari “* senza essere stato preceduto da previa contestazione disciplinare, non merita accoglimento . Inoltre , alla stregua dei principi sopra riportati , deve rilevarsi che l'effettività del riassetto aziendale , comprensibilmente scaglionata nel tempo attesa la complessità dell'operazione , non può essere posta in dubbio , né il ricorrente in alcun modo la contesta. L'insindacabile scelta imprenditoriale deve pertanto ritenersi provata e ciò basta ad escludere la pretestuosità del licenziamento de quo ; ad abundantiam si richiama l'orientamento giurisprudenziale della S.C. secondo il quale è legittimo il licenziamento del dirigente quando si sia determinato un disallineamento tra le politiche imprenditoriali , stabilite dai vertici aziendali e la difforme visione strategica del dirigente che si è discostato dalle direttive generali a lui impartite o le ha apertamente contestate dichiarando di non dividerle ( cfr Cass. n° 1424/2012 )

Né può condividersi la tesi circa la sussistenza nella fattispecie di un obbligo di repechage : in materia di licenziamento di dirigente per soppressione del posto di lavoro non sussiste a carico del datore di lavoro alcun obbligo di fornire la prova dell'inesistenza presso la propria organizzazione produttiva di altre posizioni di lavoro preso le quali in astratto il dirigente si sarebbe potuto ricollocare e ciò proprio in funzione della minor rigidità della nozione di giustificata rispetto a quella di giusta causa o giustificato motivo di cui all'art 2119 c.c. e art 3 L 604/66 ( Cass. n° 21748/2010, 7046/2011 , 3175/2013 , 14193/2016 ) , non ravvisandosi quel carattere di extrema ratio che invece è attribuito



dalla giurisprudenza al giustificato motivo oggettivo con il conseguente obbligo di repechage ( App. Milano 21/6/2005) .

Il recesso , pertanto , deve ritenersi legittimo in quanto assistito da giustificatezza e conseguentemente debbono respingersi sia la domanda relativa alla condanna della società al pagamento dell'indennità supplementare sia le domande risarcitorie inerenti ad i danni conseguenti al licenziamento , peraltro allegate in termini del tutto generici . Quanto alla domanda relativa all'indennità sostitutiva del preavviso si osserva che l'art 25 , 4 comma del CCNL dirigenti , applicato al rapporto , esclude espressamente la retribuzione variabile dal calcolo del preavviso .L'eccezione relativa alla nullità della predetta disposizione contrattuale per contrasto con il disposto dell'art 2021 c.c. sollevata da parte ricorrente all'udienza del 7/12/2021 si appalesa inammissibile perché tardiva ; ed invero dalle stesse produzioni attoree ( all 9 al ricorso – proroga e modifica della lettera di distacco presso la società ) emerge che il ricorrente aveva piena consapevolezza dell'applicazione al rapporto del CCNL Dirigenti , richiamato espressamente nella detta lettera versata in atti dal medesimo. Conseguentemente non può ritenersi che l'eccezione sia stata determinata dalle difese di contenute nella memoria di costituzione . Deve invece ritenersi fondata la pretesa attore di computo nella base di calcolo dell'indennità di preavviso dell'indennità estero , che proprio con la lettera di proroga e modifica del distacco presso la società sopra menzionata è stata riconosciuta continuativamente al ricorrente , anche non in funzione di presenza costante all'estero ( Tant'è che come dedotto dal ricorrente e non contestato l'indennità de qua è stata assoggettata a contribuzione e computata nella base di calcolo del tfr) , con deroga in melius rispetto alle previsioni contrattuali . Pertanto alla stregua dei corretti conteggi subordinati di parte ricorrente l'indennità di preavviso spettante al ricorrente ( retribuzione fissa + indennità estero : 12 ) è pari ad € 288.352,97 e il residuo spettante al ricorrente , detratto quanto a tal titolo percepito ( € 191.647,00 ) è pari ad € 96.705,92 , oltre accessori dalla maturazione al saldo . L'esito della lite giustifica la compensazione di 2/3 delle spese di lite , liquidate come da dispositivo , che per il residuo 1/3 debbono porsi a carico di parzialmente soccombente .

PQM

Definitivamente pronunciando , ogni altra domanda disattesa ,così provvede ;

- condanna al pagamento in favore del ricorrente di € 96.705,92 , oltre accessori dalla maturazione al saldo, a titolo di residua indennità di preavviso ;
- compensa per 2/3 le spese di lite e condanna al pagamento in favore del ricorrente del residuo 1/3 liquidato in € 2833,00 per compensi professionali , oltre rimb forf , iva e cpa .

Roma 6/7/2021

Il Giudice  
Dott. ssa E. Capaccioli



