

TRIBUNALE DI ROMA

SEZIONE III CONTROVERSIE DI LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

R.Gen. 26064\2014

Dispositivo n.

Il Giudice Designato dott. Eliana Pacia, nella causa

TRA

, rappr.to e difeso dall'Avv.to
ed elettivamente domiciliato presso lo stesso in
in virtù di mandato in calce al ricorso

RICORRENTE

E

, in persona del legale rappr.te pro tempore, rappr.to
e difeso dall'Avv.to M. Boffoli ed elettivamente domiciliato
presso la stessa in Roma, via Tacito n. 10 per procura a margine
della memoria di costituzione

RESISTENTE

All'udienza del 16.6.2016 ha pronunciato il seguente
dispositivo:



Respinge il ricorso e compensa le spese di lite tra le parti;
fissa il termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

Roma, il 16.6.2016

Il Giudice Designato

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 25.7.2014 il ricorrente in epigrafe indicato, nel premettere di essere stato assunto come dirigente dalla società convenuta

. in data 4.2.2008 con assegnazione della funzione di responsabile della direzione amministrazione, controllo e finanza, lamentava di essere stato licenziato per affermato giustificato motivo oggettivo a seguito dell'adozione di un nuovo modello organizzativo della dirigenza, volto tra l'altro, al contenimento dei costi e quindi anche alla riduzione del numero delle posizioni dirigenziali, in specie per dedotta soppressione della posizione da ultimo da lui ricoperta, ovvero di responsabile della direzione amministrazione, finanza e controllo di gestione.

Egli quindi concludeva per sentir accertare e dichiarare che nel periodo dal 4.2.2008 al 27.3.2014 aveva espletato funzioni dirigenziali superiori come dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e come certificatore per l'idoneità finanziaria ai sensi dell'articolo 7 del DD Mit n. 291\2011 e per l'effetto, condannare la parte convenuta al pagamento delle retribuzioni spettanti per le predette mansioni pari ad euro 275242,75 per dirigente preposto ed euro 204.466,00 per la certificazione di idoneità finanziaria, come specificato in ricorso, ovvero alla somma diversa anche da quantificarsi con CTU contabile, oltre accessori come per legge; accertare e dichiarare che egli è creditore della resistente per differenze retributive e in specie di euro 60317,36 per indennità di mancato preavviso, euro 112500,00 per premi di produttività; per ferie non godute per euro 110087,5; per scatti di anzianità euro 10070,58; per fringe benefit auto per euro 2869,60 come specificato nel punto 3 del ricorso e nei conteggi allegati e per l'effetto condannare la società convenuta al pagamento di tutte le differenze retributive sopra specificate, ovvero alle minori somme che risulteranno anche all'esito dell'istruttoria ovvero anche da liquidarsi in via equitativa; in ogni caso con gli accessori di legge; in via subordinata, limitatamente alla richiesta di condanna della somma di euro 112.500,00 chiedeva riconoscersi la stessa a titolo di risarcimento del danno patrimoniale per il colpevole inadempimento della parte convenuta che mancava di indicare gli obiettivi annuali necessari alla maturazione del diritto al pagamento della retribuzione premiale; accertare e dichiarare l'illegittimità e l'inefficacia del licenziamento intimato al ricorrente per ingiustificatezza e per l'effetto, condannare la parte resistente al pagamento dell'indennità supplementare nella misura di euro 292307,60 pari a 20 mensilità come prevista dall'art. 29 del CCNL Conferservizi, ovvero alla diversa maggiore o minore somma risultante all'esito del giudizio, anche attraverso la



valutazione equitativa, in ogni caso oltre accessori; condannare parte convenuta al risarcimento del danni patrimoniali e non patrimoniali subiti in conseguenza dell'ingiustificato licenziamento per le seguenti causali: quanto ad euro 63185,50 per danno biologico; quanto ad euro 21061,83 per danni morali; quanto ad euro 146153,80 per danno alla professionalità ovvero per le stesse predette causali condannare la resistente al pagamento delle diverse maggiori o minori somme risultanti all'esito della espletando istruttoria anche attraverso valutazione equitativa del giudice ovvero attraverso c.t.u., il tutto oltre accessori di legge; in via subordinata limitatamente alle richieste formulate ai punti nn. 4,5 delle conclusioni (illegittimità del licenziamento e condanna all'indennità supplementare) accertare e dichiarare il diritto del ricorrente ai sensi dell'art. 20 del CCNL confesercizi il diritto all'indennità supplementare ivi prevista pari alla somma di euro 146153,80 per 10 mensilità ovvero alle somme maggiori o minori determinate dal giudice secondo equità ai sensi dell'art. 6 Cost. , il tutto oltre accessori di legge; con vittoria delle spese, diritti ed onorari di causa.

A sostegno del ricorso egli, nel premettere le competenze e le principali attività svolte all'esito della fusione delle tre società di specificava di essere stato nominato nel 2011 direttore amministrazione, finanza e controllo e a seguito della modifica dello statuto di avvenuta il 5.7.2012 era stato altresì nominato il 30.7.2012 dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, ai sensi della legge n. 262\2005, mansioni che egli avrebbe dovuto svolgere sino al 31.12.2015; deduceva che per le superiori mansioni di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e di certificatore di idoneità finanziaria egli aveva diritto alle differenze retributive; analogamente deduceva che a titolo di preavviso, all'importo riconosciuto in busta paga, pari ad euro 116667,00, dovevano aggiungersi altri importi a titolo di attività premiale, di ferie, scatti di anzianità e fringe benefit; in subordine chiedeva che le stesse somme venissero riconosciute a titolo risarcitorio; inoltre deduceva che sempre dal conteggio allegato, egli sarebbe creditore della somma di euro 110.087,54 per ferie maturate e non godute, euro 10070,58 per scatti di anzianità; euro 2869,60 per fringe benefit.

Quanto al licenziamento ne deduceva l'ingiustificatezza per mancata soppressione della posizione organizzativa, rilevando il carattere meramente apparente e pretestuoso e latamente discriminatorio della motivazione contenuta nella missiva di recesso, poiché le relative funzioni erano state ripartite tra la dr.ssa e il dr.

e rilevava come le disposizioni organizzative adottate contestualmente al suo recesso dimostravano come la precedente Direzione finanza e controllo non fosse stata superata ma bensì recisa, privata cioè di una parte delle competenze, permanendo nella struttura aziendale la Direzione amministrazione e finanza, affidata alla sua vice, la dr.ssa . Inoltre deduceva che la società aveva omesso di valutare la sua possibile ricollocazione e, quanto alle superiori mansioni svolte sopra indicate le stesse evidenziavano già di per sé la parziale o totale inefficacia del recesso.

Inoltre affermava che se fosse rimasto in azienda egli avrebbe potuto essere fungibile rispetto ad altre posizioni dirigenziali rilevando altresì che egli godeva di una



retribuzione complessiva pari o in molti casi inferiore a quella degli altri dirigenti che indicava nominativamente. Richiamava anche l'accordo sindacale del 4.12.2013 di tutela dei dirigenti interessati al licenziamento fino a febbraio del 2014, rispetto al quale l'azienda si era resa inadempiente lamentando come l'azienda non aveva neanche tentato alcuna trattativa personale con lui. Evidenziava inoltre come il suo licenziamento non era stato inserito e valutato con altri recessi, alcuni dei quali risalenti al 2013

Instauratosi il contraddittorio si costituiva la società convenuta che con articolata memoria contestava in fatto ed in diritto il ricorso avversario concludendo per l'integrale rigetto del ricorso; in via subordinata chiedeva limitarsi il pagamento della indennità supplementare alla misura di legge.

Quindi all'udienza del 16.6.2016 la causa, espletato il libero interrogatorio delle parti ed istruita a mezzo escussione dei testi, era discussa e decisa, lette le note autorizzate, come da dispositivo retroscritto.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente va osservato che in ordine al licenziamento del dirigente, esso per essere legittimo deve rispondere al criterio della giustificatezza, in mancanza della quale il dirigente ha diritto all'indennità supplementare nella misura prevista dai rispettivi CCNL di categoria.

In relazione al carattere altamente fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro, il concetto di giustificatezza del licenziamento non coincide con quello di giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c. o di giustificato motivo di cui all'art. 3 legge n.604\1966, ma implica un concetto più ampio ed elastico, potendo ricomprendere anche condotte non integranti la giusta causa o il giustificato motivo test'è richiamati.

Ed invero il licenziamento si ritiene giustificato quando il datore di lavoro esercita il diritto di recesso nel rispetto dei canoni di buona fede e correttezza in tema di esecuzione del contratto, per ragioni non pretestuose ed arbitrarie, che non debbono quindi integrare condotte discriminatorie o lesive della condotta umana ed in assenza di modalità irrispettose delle regole procedurali che assicurano la correttezza dell'esercizio del diritto (cfr. Cass.13\1\2003, n.322; 20\11\2001, n.14604; Cass. n.13719 del 14\6\2006).

Quanto al licenziamento discriminatorio e ritorsivo si osserva quanto segue.

Ai sensi dell'art. 3 legge citata il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 legge n.604\1966 e dell'art. 15 legge n.300\1970 e successive modifiche applicabile razione temporis, è nullo ed a esso si applica l'art. 18 della legge n.300\1970; la disposizione si applica anche ai dirigenti in alternativa alla penale loro riconosciuta nel CCNL dirigente terziario, di indennità supplementare.

In sostanza il licenziamento è nullo quando esso è determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacale, indipendentemente dalla motivazione adottata. Inoltre per atto discriminatorio, per quanto interessa in tale sede, si intende, a norma dell'art. 15 lett. b) della legge n.300\1970 il licenziamento del lavoratore ..” a causa della sua



affiliazione sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.”, nonché ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Il licenziamento è inteso come discriminatorio dalla giurisprudenza in modo estensivo nel senso che la fattispecie si ritiene integrata anche nell'ipotesi di licenziamento per ritorsione, a seguito di comportamenti risultati sgraditi al datore di lavoro, oppure quando il licenziamento è comminato da motivo di rappresaglia, in caso cioè di arbitraria reazione del datore di lavoro a fronte di un comportamento legittimo del lavoratore o di rivendicazioni legittime avanzate dallo stesso.

In tali casi tuttavia è onere del prestatore provare che tale motivo è esclusivo cioè unico e determinante del recesso, rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini del giustificato motivo oggettivo (Cass. n. 7046 del 28\3\2011). Il divieto di licenziamento discriminatorio - sancito dall'art. 4 della legge n. 604 del 1966, dall'art. 15 della legge n. 300 del 1970 e dall'art. 3 della legge n. 108 del 1990 - è suscettibile di interpretazione estensiva sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, che costituisce cioè l'ingiusta e arbitraria reazione, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa. In tali casi, tuttavia, è necessario dimostrare che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo. (cfr. Cass. n. 6282 del 18\3\2011). In tema di riparto dell'onere della prova la giurisprudenza di legittimità ha poi recentemente chiarito che l'allegazione della ritorsività del licenziamento non esonera il datore di lavoro dalla prova della giusta causa o del giustificato motivo e che solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita incombe sul lavoratore l'onere di provare l'intento ritorsivo e l'illiceità del motivo unico e determinante (cfr. Cass. n. 6501 del 14\3\2013).

Orbene prima di procedere all'esame della dedotta illegittimità del licenziamento deve osservarsi che non può essere riconosciuta alcuna mansione superiore per gli incarichi successivamente assegnati al ricorrente nel corso del rapporto lavorativo.

Va osservato che nell'ambito del CCNL dirigenza Confervizi esiste il riconoscimento della mansione superiore, ai sensi dell'articolo 21.

Tale disposizione prevede che nel caso di attribuzioni di funzioni superiori ai sensi dell'art. 2103 c.c. al dirigente, dopo che sia trascorso un periodo di un mese con effetto dall'inizio dello svolgimento di dette funzioni, deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, un'indennità non inferiore ad euro 131,70. L'indennità è elevata in caso di sostituzione del direttore mentre non compete in caso di sostituzione del dirigente in ferie; infine trascorso un periodo continuativo di tre mesi di disimpegno delle funzioni superiori, l'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva, salvo quanto stabilito dalle norme di legge per la nomina a direttore e salvo concorso in atto bandito a norma del regolamento.

Va osservato, sul punto, che nell'ipotesi esaminata il ricorrente era stato assunto come dirigente e responsabile dell'amministrazione, controllo e finanza con decorrenza (entro il) dal 4 febbraio 2008.



Nell'ambito nella struttura unificata di _____ a seguito della fusione delle società _____ inizialmente la responsabilità della direzione amministrazione e finanza era affidata ad altro dirigente (dr. _____ e al ricorrente era affidata la responsabilità della Direzione e controllo di gestione.

Come si rileva dall'ordine di servizio n. 2 del 19.1.2010 dall'organigramma in ciascuna struttura, sia quella affidata al dr. _____ sia quella affidata al dr. Pesce confluivano alcune strutture facenti parti delle tre società; con ordine di servizio n.7 del 9.8.2011 al ricorrente è affidata la direzione centrale amministrazione finanza e controllo alle dirette dipendenze del direttore generale dr. _____

Ancora, con nota del 31.7.2012 egli veniva nominato, su proposta del C.d.A e con il parere favorevole del collegio sindacale, dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 24 dello Statuto, con durata sino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31.12.2012 e cioè sino alla scadenza del mandato degli amministratori in carica.

Egli quindi dalla sua assunzione era già stato nominato responsabile di una struttura mentre la nomina a dirigente preposto costituisce incarico aggiuntivo ma non involge l'espletamento di mansioni diverse e superiori, per l'intera durata del periodo lavorativo, rispetto alla qualifica di dirigente, come invece nella previsione divi indicata di direttore dell'azienda.

Nello statuto societario, l'art. 24 specifica che l'incarico di preposto aveva durata fino alla scadenza dell'organo amministrativo che ha deliberato in merito alla nomina. Il Dirigente preposto: "predispone adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d'esercizio e, ove la Società sia tenuta a redigerlo, del bilancio consolidato, nonché di ogni altra comunicazione di carattere finanziario; effettua altresì attestazioni relative all'informazione patrimoniale, economica e finanziaria, ivi incluse le dichiarazioni attestanti la corrispondenza di ogni comunicazione di carattere finanziario alle risultanze documentali, ai libri sociali e alle scritture contabili." Egli dovrà essere scelto tra coloro che abbiano svolto per almeno tre anni incarichi direttivi nelle aree di amministrazione, finanza e controllo di società pubbliche o private ovvero tra gli iscritti all'albo dei revisori legali dei conti o all'ordine dei dottori commercialisti". Il punto 24.4. dispone inoltre che "Al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari non spetterà alcun compenso per l'attività svolta in tale veste." Non è quindi previsto alcun compenso aggiuntivo.

Inoltre nel 2013 al ricorrente veniva affidato anche il compito di certificatore di idoneità finanziaria, ai sensi dell'art. 7 regolamento CE n.1071\2009 e dell'art. 7 del decreto Mit n. 292\2011 come emerge dalle email del 26.6.2013 tra il direttore cassano la dipendente _____ ed il ricorrente medesimo (all.to 10 parte ricorrente).

Anche in tale caso tuttavia si tratta di incarico aggiuntivo per il quale non vi è prova, peraltro, che sia stato previsto dalle parti uno specifico ed aggiuntivo compenso sicché nulla è dovuto per tale ulteriore attività espletata, neanche a titolo risarcitorio.

In effetti non vi è un'allegazione specifica in fatto, sul contenuto diversificato (e superiore) tra le mansioni riconducibili alla figura del responsabile amministrazione finanza , a lui attribuito già con la sua assunzione, rispetto a quanto egli ha poi svolto



dopo l'attribuzione di detti incarichi che si aggiungevano a quanto lui continuava ad espletare ed il relativo conferimento esprime piuttosto da parte dell'azienda una elevata e piena considerazione delle capacità professionali del ricorrente.

Pertanto le domande relative al riconoscimento di funzioni dirigenziali superiori e le conseguenti richieste di differenze retributive (punti 1 e 2 delle conclusioni) devono essere disattese.

Passando a valutare la domanda relativa al licenziamento e premesso quanto affermato in tema di giustificatezza del recesso, il ricorrente con lettera del 27.3.2014, il cui testo per brevità deve ritenersi integralmente trascritto in tale sede, veniva licenziato senza preavviso, in quanto: era stato adottato un nuovo modello organizzativo volto al contenimento dei costi a migliorare il funzionamento aziendale a livello industriale ed economico in linea con i principi di economicità e di efficienza; che in tale contesto sono state adottate misure di riduzione del numero delle posizioni di dirigenza, in precedenza esistenti. Nella lettera si prosegue affermando come nell'ambito della riorganizzazione la posizione dal ricorrente prima ricoperta era stata cancellata ed espunta dall'organigramma. "Per effetto di tale determinazione le attività che caratterizzano la Sua posizione lavorativa sono state radicalmente riorganizzate e ristrutturare, con riassorbimento di parte delle dette attività in altre strutture aziendali, di talché detta posizione lavorativa non risulta più esistente nell'ambito della struttura organizzativa (come da Disposizione organizzativa qui allegata che forma parte integrante della presente...)"; il ricorrente veniva quindi licenziato per motivi oggettivi rilevando anche l'azienda l'inesistenza nella compagine di diverse posizioni di lavoro coerenti con il suo profilo professionale. Prosegue la lettera specificando come: "la Direzione Amministrazione Finanza e Controllo di gestione viene quindi superata".(cfr. all.ti 11 e 12 in atti).

Orbene si evince dalla stessa disposizione organizzativa n. 3 del 27.3.2014 non contestata dal ricorrente nella sua essenza, che la riorganizzazione è stata effettiva e non pretestuosa: non si dice nella lettera di recesso che sono state soppresse le funzioni che erano in carico al dirigente na che le stesse sono state piuttosto ripartite, nell'ambito di una scelta imprenditoriale insindacabile, tra la dr.ssa

che è stata posta a capo della Direzione amministrazione e finanza e designata quale dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, ex lege n. 262\2005 e il dr. al quale sono state affidate le attività relative al controllo di gestione, reporting ed investimenti che sono confluite nell'ambito della Struttura Strategie e Piano industriale della Direzione Strategie e sistemi.

Tale motivazione contenuta nella lettera di recesso è stata integralmente confermata nell'istruttoria svolta: in specie dal teste indotto da parte ricorrente il quale ha riferito , dopo aver descritto diffusamente le mansioni svolte dal ricorrente, che dopo la cessazione del rapporto di lavoro del dr. è la dr.ssa ad essere suo capo; che: "la parte dell'ufficio che si occupava con il dr. di amministrazione e finanza è di competenza esclusiva della dottoressa " "Questo da marzo del 2014; preciso che lei già si occupava di amministrazione finanza."; " "La competenza del controllo di gestione con la riorganizzazione che è



stata fatta e con il licenziamento del dr. [redacted] è stata scissa dalla Direzione ed è stata affidata al dr. [redacted]. Preciso che prima non lo erano ma oggi le due competenze sono state scisse.”

Il teste ha riferito anche che la [redacted] ha un'anzianità di servizio risalente al 2001. La teste [redacted], indotta dalla parte convenuta, ha riferito che con l'avvento del dr. [redacted] come amministratore unico [redacted] il modello organizzativo è mutato nel senso di dare maggiore importanza alle linee cioè alle figure di operativi a discapito delle figure c.d di staff, cioè di supporto, come quella di finanza e controllo; la teste ha riferito che tale modello organizzativo, iniziato nel 2013 è continuato anche negli anni 2014 e 2015; in tal modo, cioè l'intento di asservire le strutture di staff a quelle c.d. di core, : “ha determinato lo snellimento della catena dei dirigenti al fine di contenere il costo del lavoro.” Anche tale teste ha confermato che con l'organigramma del marzo 2014 vi è stata una separazione tra la direzione di amministrazione e finanza e quella di gestione, che si è unita a sua volta con quella di pianificazione strategica e del contratto di servizio.

“E' stata quindi eliminata la figura del responsabile della direzione che prima era il capo di tali due strutture e quindi eliminata la figura apicale.”

Orbene in tale modo la società al fine di raggiungere gli obiettivi di riduzione dei costi ha effettivamente reciso una figura apicale intermedia, come rappresentata dal dr. [redacted] eliminando figure di condirezione, già da ottobre 2013 (quanto alle funzioni di condirezione amministrazione e finanza e controllo di gestione) e non mediante assunzioni di nuovo personale, ma bensì redistribuendo le mansioni svolte da costui tra due dirigenti già in forza nell'azienda, e peraltro, quanto a [redacted] con anzianità di servizio maggiore rispetto a quella vantata dal ricorrente, posto che la dr.ssa [redacted] era stata CFO di [redacted] per circa 10 anni ove era stata assunta dal 1.1.2001 mentre [redacted] era stato assunto dalla convenuta da settembre 2000, come affermato dalla convenuta e non ulteriormente contestato dal ricorrente.

La lettera invero non parla di soppressione di mansioni ma bensì di cancellazione della posizione del ricorrente, essendo superata la stessa Direzione Amministrazione finanza e controllo di gestione.

Né sembra potersi affermare che il licenziamento abbia rivestito un profilo discriminatorio.

A parte i rilievi in ordine al rito prescelto (l'allegazione della discriminatori età del licenziamento imponeva la scelta del rito sommario ex lege n. 92\2012) emerge dai documenti in atti che il licenziamento del ricorrente non è stato un fatto isolato né improvviso, ma uno degli strumenti adottati dalla società per snellire la compagine sociale che all'esito della fusione delle tre società presentava sia evidenti ed innegabili sovrapposizioni di competenze, come riferisce anche la teste [redacted] sia ingentissima entità di disavanzo finanziario, con necessità di adottare un piano di risanamento economico finanziario come già espresso nel piano industriale 2011-2015 prodotto in atti e cui pure ha accennato lo stesso ricorrente nel corso del libero interrogatorio.

La circostanza, pure riferita in ricorso, che la delibera di riorganizzazione delle macrostrutture n. 3\204 era preceduta nello stesso giorno dall'informativa al CdA da



parte del dr. [redacted] sulla necessità di ridurre i costi del personale mediante un'azione combinata di risoluzione del rapporto di lavoro, riduzione consensuale della retribuzione e declassamento consensuale, lungi dal costituire uno strumento pretestuoso di legittimazione del recesso del ricorrente, dimostra invece come la risoluzione del rapporto di lavoro del dr. [redacted] si inseriva in un più vasto disegno di politica aziendale volto ad economizzare i costi e ridurre il disavanzo economico.

Nello stesso senso si inseriva l'accordo [redacted] del 5.12.2013 tra [redacted] e le OOSS che prevedeva la riduzione del personale sino ad un massimo di 10 unità nel periodo ricompreso tra la stipula di detto accordo e febbraio 2014. Anche dal documento allegato alle note illustrative di parte convenuta si evince che complessivamente alla data del 28.3.2014 erano stati risolti altre nove posizioni dirigenziali ed anche successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro con il ricorrente sino alla data del 31.12.2015 venivano risolti altri 19 rapporti di lavoro con dirigenti.

Neanche può apprezzarsi un ulteriore elemento di discriminarietà dal raffronto tra la retribuzione complessivamente percepita dal ricorrente e quella goduta dagli altri dirigenti nominativamente indicati, posto che non vi è identità di mansioni espletate tra il ricorrente e costoro.

Lamenta il ricorrente che la risoluzione del rapporto nel suo caso sarebbe avvenuto in spregio a quanto previsto nel verbale di accordo sindacale del 4.3.12.2013. Tale accordo prevedeva che dalla stipula dello stesso e sino al mese di febbraio si sarebbe potuto risolvere fino ad un numero massimo di dirigenti pari a 10 unità previa informativa alla [redacted] dirigenti, tanto che la risoluzione sarebbe stata comunicata senza specificazione dei motivi (punto 1, lett. B) delle premesse). Ciò tuttavia non si ritiene che precludesse alla società convenuta nel periodo successivo al febbraio del 2014 di risolvere altri rapporti di lavoro con dirigenti, anzi al punto 3 veniva esplicitato che successivamente al mese di febbraio del 2014 eventuali comunicazioni di risoluzione del rapporto di lavoro con dirigenti avrebbero seguito esclusivamente la procedura di cui al CCNL vigente (obbligo di motivazione e corresponsione delle indennità nelle misure ivi previste).

Si specificava invece, effettivamente, come la risoluzione del rapporto rappresentava una extrema ratio e doveva costituire oggetto di preventiva informazione alle [redacted] Dirigenti per esaminare ogni possibile soluzione alternativa, circostanza questa in effetti non avvenuta nel caso di specie ma che tuttavia non esclude la giustificatezza del recesso, attinendo tale violazione ad un eventuale profilo di condotta antisindacale, rispetto alla quale il ricorrente non ha legittimazione attiva.

Quanto infine alla dedotta rilevata ulteriore contraddizione del recesso deduce il ricorrente che egli doveva restare in carica come dirigente preposto sino alla scadenza del mandato e in specie sino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà il 31.12.2015 come stabilito dallo stesso C.d.A nella seduta del 20.9.2013. A monte deve tuttavia osservarsi che l'incarico di dirigente preposto sempre sulla base dell'art. 24 statuto, ha durata pari alla durata del Consiglio di amministrazione; ciò tuttavia presuppone la permanenza in azienda del dipendente nominato per detto incarico; in altre parole se egli viene licenziato viene meno anche l'incarico di preposto, ma non vuol dire che in quanto preposto egli non poteva essere licenziato,



solo, diversamente, egli avrebbe avuto diritto a conservare tale incarico sino alla durata del Consiglio di amministrazione se rimasto in azienda

Inoltre il ricorrente nulla ha allegato in ordine alla mancanza di prova del c.d. *repechage* da parte dell'azienda, al di là di una sola astratta fungibilità di mansioni rispetto a quella di altri dirigenti; In ogni caso si tratta di una questione che sembra assorbita dalla prova positiva fornita dalla società secondo cui la cessazione della posizione dirigenziale risponde ad una logica di riduzione dei costi e di snellimento della gerarchia delle posizioni dirigenziali che ha investito un numero considerevole di dirigenti.

Infine non sembra contrastare la correttezza del recesso datoriale il fatto che dopo il licenziamento del ricorrente la società ha dato incarico ad una società esterna, di svolgere la funzione di certificatore in quanto era necessario affidare tale funzione ad un soggetto in possesso di requisiti oggettivi di revisore legale dei conti e di dottore commercialista. In particolare a seguito di gara d'appalto risultano essere state affidate a tale società esterna sia l'attività di revisore contabile sia quella di certificazione finanziaria, tenuto conto che ai sensi dell'art. 10 del dlgs n. 39/2010 il revisore legale e la società di revisione dei conti di una società debbono essere indipendenti da questa e non devono essere coinvolti in alcun modo nel processo decisionale di questa; circostanza di cui la società non si era resa conto, forse, quando ha affidato al ricorrente detta attività di certificazione di idoneità svolta dal medesimo nel 2012. Né può sostenersi che l'attribuzione di detto incarico a società esterna contrasta con i criteri di economicità di gestione posto che l'esito della gara aperta con la quale si affidava in appalto alla società

l'incarico di revisore dei conti compreso quello del rilascio di idoneità finanziaria per il triennio 2014-2016 per un importo complessivo di euro 270.000,00 è inferiore a quello richiesto dal ricorrente per la sola attività di idoneità finanziaria svolta per l'anno 2012 (cfr. all.ti 27 e 28 parte convenuta).

In conclusione il licenziamento appare giustificato e non pretestuoso ed arbitrario, in quanto fondato su ragioni verificate, e quindi assistito da correttezza e buona fede, pertanto sul punto il ricorso va rigettato.

Va altresì respinta la domanda relativa all'asserito risarcimento del danno morale, professionale e biologico per assenza di nesso causale con la asserita condotta illegittima della parte convenuta.

Infine va anche rigettata la domanda di differenze retributive.

Lamenta il ricorrente che sull'importo riconosciuto a titolo di preavviso non sono state ricomprese le somme a titolo di altre indennità per ferie, scatti di anzianità e fringe benefit e analogamente per TFR. Ma tale importo risulta erogato moltiplicando per 10 mensilità la retribuzione annua lorda del ricorrente mentre dal conteggio allegato al ricorso emerge che egli ha inserito nell'indennità un premio di produttività annuo relativo al 2012 che invece ha deciso di non corrispondere a nessun dirigente o quadro per l'anno in questione.

Neanche appare possibile riconoscere le ulteriori voci richieste per ferie non godute, fringe benefit e scatti di anzianità posto che l'art. 35 del CCNL in atti, in tema di



indennità di preavviso si riferisce alla sola retribuzione e non a quella globale di fatto goduta.

Emerge inoltre che dalla busta paga di aprile del 2014 prodotta da entrambe le parti risultano corrisposti sia i ratei di 13esima mensilità, mentre non risultano ferie non godute residue.

Infine non possono essere riconosciute le ulteriori somme pretese a titolo di scatti biennali, fringe benefit e differenze sul TFR in assenza di qualsivoglia allegazione in punto di diritto sull'insufficienza delle somme corrisposte.

Anche la domanda subordinata volta ad ottenere l'indennità supplementare nella misura dell'indennità di preavviso, pari 10 mensilità come prevista dall'art. 20 del CCNL dirigenti appare infondata.

La disposizione richiamata prevede che tale indennità è erogata al dipendente quando il licenziamento è conseguente ad un comprovato processo di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale nonché di dismissione di servizi aziendali o di liquidazione dell'azienda.

Tuttavia tale indennità supplementare, in misura pari all'indennità di preavviso e maggiorata con altre mensilità in corrispondenza dell'età raggiunta, è corrisposta quale misura alternativa e preventiva e preclusiva all'accertamento della eventuale illegittimità del licenziamento; conferma di tanto si ricava nel comma 3 della disposizione secondo cui l'accettazione del trattamento, come sopra determinato: "comporta automaticamente la rinuncia del dirigente a ricorrere al collegio arbitrale previsto dal contratto collettivo di categoria"; è quindi uno strumento di liquidazione forfettaria della indennità supplementare che prescinde dall'accertamento in ordine alla giustificatezza del licenziamento ed ha proprio la funzione di prevenire il sorgere del contenzioso innanzi al collegio arbitrale, di cui all'art. 29 del CCNL, collegio che nel caso di specie non è stato investito della vertenza.

Sulla base delle complessive considerazioni svolte il ricorso va integralmente respinto.

Attesa la varietà e la complessità delle questioni affrontate sussistono gravi ragioni per dichiarare compensate tra le parti le spese di lite, come indicato nel dispositivo retroscritto.

P.Q.M.
(come in epigrafe)

Roma, il 16\6\2016

Il Giudice Designato
Dott.ssa Eliana Pacia

