



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI ROVERETO

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Rovereto dott. Michele Cuccaro, ha pronunciato la seguente sentenza nella causa promossa con ricorso depositato il 12.05.2022 sub nr. 94/2022 RGC da:

████████████████████, rappresentato e difeso dagli avv. Marco Michele De Bellis, Mirella Morandi e Barbara Passarini del Foro di Milano e l'avv. Marco Sartori del Foro di Rovereto, giusta delega allegata al ricorso

RICORRENTE

contro

████████████████████, in persona del legale rappresentante pro tempore  
████████████████████, P.I. ██████████, rappresentato e difeso dall'avv.  
████████████████████ e dall'avv. ██████████  
██████████

CONVENUTA

In punto: Licenziamento individuale del dirigente

CONCLUSIONI

Ricorrente: "Accogliere il ricorso e per l'effetto



1. ACCERTARE E DICHIARARE l'assenza di giustificatezza e/o l'illegittimità del licenziamento comunicato al ricorrente con lettera datata 4 ottobre 2021

2. CONDANNARE la convenuta in persona del legale rappresentante pro tempore a corrispondere al ricorrente:

A) il seguente importo (oppure il diverso importo ritenuto di giustizia): € 363.794,94 a titolo di indennità supplementare di cui al CCNL dirigenti aziende industriali.

B) le somme ritenute di giustizia e da quantificarsi, anche equitativamente, in corso di causa a titolo di:

- danno alla professionalità;
- danno alla salute;
- danno all'immagine;
- danno morale;
- danno esistenziale.

C) i seguenti importi (oppure i diversi importi ritenuti di giustizia):

- € 37.195,25 a titolo di differenze per indennità sostitutiva del preavviso;
- € 2.741,48 a titolo di differenze per trattamento di fine rapporto sul



preavviso.

Il tutto con vittoria di spese, competenze e onorari, IVA e CPA.

In via istruttoria: come da ricorso introduttivo”.

Convenuta: “previa tutte le declaratorie del caso, anche con riferimento alle eccezioni di carenza di domanda e di decadenza dall’allegazione dei fatti e, conseguentemente, dalla deduzione e richiesta delle relative prove, come meglio precisate nella Memoria di costituzione e nella presente Memoria conclusionale:

nel merito:

- respingere tutte le domande del ricorrente, perché infondate in fatto ed in diritto, per tutti i motivi gradatamente esposti nella Memoria di costituzione, nelle Deduzioni a verbale delle udienze e nella presene Memoria conclusionale e per ogni altro di fatto, di diritto e di ragione, con ogni conseguenza di legge;

in via istruttoria:

- in caso di contestazione dei dati contabili indicati nei documenti prodotti dalla convenuta e dei conteggi contenuti nella Memoria di costituzione, se del caso e senza inversione dell’onere probatorio, disporsi Ctu contabile



autorizzando, a sensi dell'art. 198 c.p.c., il Ctù ad acquisire, in contraddittorio tra le parti, la relativa documentazione;

- se del caso e senza inversione dell'onere probatorio, disporsi Ctù medica sul ricorrente;

- se del caso e senza inversione dell'onere probatorio, ammettere prove per interpellò formale del ricorrente e per testi a prova contraria e/o controprova sui capitoli del ricorrente che venissero ammessi ed a prova diretta sui fatti esposti ai paragrafi nn. 4, 5, 6.1.1-6.1.4, 6.2, 6.3, 6.4.1, 6.4.2, 6.5.1, 6.5.2, 6.6.1, 6.6.2, 6.7-6.13, 7.1.1, 7.1.2, 7.2, 7.3, 7.4.1-7.4.11, 8.1, 8.2.1, 8.2.2, 8.3.1, 8.3.2, 8.4, 9.1.1-9.1.3, 9.2-9.4, 9.5.1-9.5.5, 9.6-9.9, 9.10.1, 9.10.2, 9.11.1-9.11.3, 9.12, 10.1.1, 10.1.2, 10.2.1, 10.2.2, 10,3, 11.1.1-11.1.3, 11.2.1, 11.2.2, 12.1, 12.2, 12.3.1-12.3.6, 12.4, 12.5, 13.1.1, 13.1.2, 14.1, 14.2.1, 14.2.2, 14.3 e nelle sottotnumerazioni dei citati paragrafi e nelle note a piè di pagina dei citati paragrafi e delle citate loro sottotnumerazioni, della Memoria di costituzione della convenuta, fatti e paragrafi tutti da intendersi qui di seguito integralmente trascritti, come altrettanti capitoli di prova, premesso "vero che";

- se del caso e senza inversione dell'onere probatorio, in caso di contestazione dei documenti dal n. 2 al n. 81 prodotti dalla convenuta, sui fatti



rappresentati nei predetti documenti, fatti tutti da intendersi qui di seguito integralmente trascritti, come altrettanti capitoli di prova, premesso “vero che”;

- escutendosi su tutti tali fatti tutti i testimoni indicati dalla convenuta;

testi, su tutti i capitoli a prova diretta e/o a prova contraria e/o a controprova,

con espressa riserva di integrazione: 1) signora [REDACTED]

(responsabile dell’ufficio personale della convenuta); 2) ingegner [REDACTED]

[REDACTED] (direttore di stabilimento della convenuta); 3) signor [REDACTED]

[REDACTED] (responsabile di produzione e datore di lavoro della convenuta); 4)

signora [REDACTED] (responsabile dell’ufficio commerciale della

convenuta); 5) ragioniere [REDACTED] (ex responsabile delle risorse umane

del Gruppo); 6) ingegner [REDACTED] (ex rspp esterno); 7) signor [REDACTED]

[REDACTED] (responsabile della logistica della convenuta); 8) dottor [REDACTED]

[REDACTED] (responsabile delle risorse umane del Gruppo); 9) [REDACTED]

[REDACTED] (amministratore delegato della convenuta);

in ogni caso:

- spese ed onorari, oltre cap 4% ed iva 22%, integralmente rifusi”.

FATTO E DIRITTO



Con ricorso depositato il 12 maggio 2022 [REDACTED] – premesso di essere stato dipendente di [REDACTED] dal luglio 1995 con mansioni, da ultimo, di direttore dello stabilimento di Rovereto alle dirette dipendenze dell'amministratore delegato e di essere stato licenziato nell'ottobre 2021 per asserita riorganizzazione aziendale, ma, in realtà, all'esito di una progressiva condotta di emarginazione e svuotamento delle mansioni - conveniva in giudizio innanzi a questo Tribunale la citata società per sentire accertare e dichiarare l'illegittimità del provvedimento espulsivo e di essere stato sottoposto a condotte mobbizzanti e, conseguentemente, vederla condannare al pagamento in suo favore dell'indennità supplementare prevista dal CCNL dirigenti aziende industriali ed al risarcimento dei danni (alla professionalità, all'immagine, alla salute, morali ed esistenziali), nonché al pagamento di differenze per indennità sostitutiva del preavviso e per incidenza di tali differenze sul trattamento di fine rapporto sul preavviso (ciò in quanto la convenuta ha corrisposto l'indennità sostitutiva del preavviso calcolandola soltanto sulla retribuzione fissa, senza considerare l'incidenza degli importi percepiti dal ricorrente come premio, del valore del benefit dell'auto e della somma corrisposta come corrispettivo per l'incarico di datore di lavoro ex



d.lgs n. 81 del 2008).

A sostegno della sua pretesa, il ricorrente rilevava come dal 2019 era stato affiancato e progressivamente scavalcato nelle sue responsabilità dall'ing.

██████████, dipendente di un'altra società del gruppo di cui fa parte ██████████  
██████████; evidenziava come tale situazione lavorativa avesse deteriorato il suo stato di salute, a tal punto da costringerlo a ricorrere ad un periodo di malattia protrattasi per undici mesi, a seguito del quale era stato collocato forzatamente in ferie ed infine licenziato; sottolineava, inoltre, la palese pretestuosità delle ragioni poste a base del licenziamento, giacchè la datrice di lavoro non aveva soppresso il suo posto di lavoro, ma aveva deciso di rimpiazzarlo col citato ing. ██████████

Si costituiva in giudizio la convenuta con memoria del 12 luglio 2022, chiedendo il rigetto del ricorso, in quanto infondato in fatto e in diritto.

Contestava in primo luogo l'asserito demansionamento subito dal ricorrente, negando le presunte interferenze dell'ing. ██████████ nei compiti di responsabilità del sig. ██████████. In secondo luogo, confermava la sussistenza delle ragioni oggettive poste alla base del licenziamento, che consistevano in una riorganizzazione aziendale, attuata inizialmente durante il periodo di



malattia del ricorrente e resa definitiva a seguito dei buoni risultati ottenuti, come ad esempio la razionalizzazione dei costi.

Esaurito senza esito il prescritto tentativo di conciliazione, venivano sentiti numerosi testi sui capitoli di prova articolati dalle parti ed ammessi dal Giudice.

All'udienza odierna, precisate dalle parti le conclusioni in epigrafe trascritte, la causa veniva decisa come da dispositivo letto pubblicamente e veniva contestualmente depositata la presente sentenza.

\*\*\*

## LICENZIAMENTO

Il licenziamento intimato al ricorrente appare privo di giustificatezza, ai limiti della ritorsività.

Già leggendo la lettera di licenziamento appare chiaro come nella decisione aziendale di estromettere il [REDACTED] abbia assunto un ruolo decisivo la sua prolungata assenza per malattia: *“A seguito della Sua assenza per dichiarata malattia, iniziata e protrattasi ininterrottamente dal 9 novembre 2020 al 26 settembre 2021, la delega delle funzioni di datore di lavoro .... è stata temporaneamente affidata, a far data dal 3 marzo 2021 e ad interim per la durata*



della Sua assenza, al sig. ██████████, in aggiunta alla sua ordinaria funzione, che ha mantenuto, di Responsabile di produzione della Società.

Sempre a seguito del protrarsi della Sua citata assenza per dichiarata malattia, le funzioni di responsabile di stabilimento a Lei attribuite per ██████████ sono state temporaneamente affidate, a far data. dall'11 marzo 2021 e ad interim per la durata de11a Sua. assenza, all'ingegner ██████████, in aggiunta alla sua ordinaria funzione, che ha mantenuto, di Responsabile di stabilimento e datore di lavoro di ██████████-stabilimento ██████████, altra Società del Gruppo, il quale già conosceva ██████████ spa, avendo con Lei collaborato per tematiche specifiche legate ad aspetti qualitativi e produttivi e di ottimizzazione dei cicli di lavoro.

██████████ spa ed il Gruppo di cui fa parte ha deciso di rendere permanente la riorganizzazione aziendale attuata con la redistribuzione delle funzioni sopra descritte, originariamente attuata soltanto temporaneamente.

Ciò perché si è ritenuto opportuno ritornare all'impostazione di una gestione unica, già sperimentata con successo sino al 2015, affidando la gestione dello stabilimento ██████████ spa alla stessa persona che ricopre oggi analogo incarico nello stabilimento di ██████████ di ██████████, cioè all'ingegnere ██████████ ██████████.



*Peraltro, tale riorganizzazione ha già evidenziato risultati positivi, coane emerge dal netto miglioramento del conto economico di ██████ spa degli ultimi sei mesi.*

*Conseguentemente ed alla luce delle citate motivazioni si è deciso di confermare, anche posteriormente al 26 settembre 2021 termine della Sua dichiarata malattia, l'incarico di Direttore di Stabilimento di ██████ spa all'ingegner ██████ ██████, già conferitogli ad interim e da lui svolto dall' 11 marzo 2021 in aggiunta alla sua originaria funzione che ha mantenuto; e di confermare la delega delle funzioni di datore di lavoro di ██████ spa al signor ██████ ██████, già conferitagli ad interim e da lui svolta dal 3 marzo 2021 in aggiunta alla sua ordinaria funzione che ha mantenuto.*

*Peraltro, tale riorganizzazione in futuro consente una riduzione di costi oltre che, come già sperimentata, una razionalizzazione della catena decisionale.*

*Per tali ragioni, Le comunichiamo il nostro recesso dal rapporto di lavoro dirigenziale con Lei in corso con effetto immediato. In luogo del preavviso Le verrà corrisposta la relativa indennità sostitutiva ..."*

Davvero emblematica appare, a tale riguardo, l'enfasi posta dalla datrice di lavoro sul fatto che la decisione sia stata presa a seguito dell'assenza per malattia e come quest'ultima sia stata sminuita a "dichiarata malattia" quasi



ad insinuare che non di vera malattia si sia in effetti trattato.

A prescindere da tali considerazioni di carattere residuale, l'ingiustificatezza del licenziamento appare palese avuto riguardo alla radicale inconsistenza delle ragioni poste a base della pretesa riorganizzazione aziendale, visto e considerato che il ruolo di direttore dello stabilimento di Rovereto prima ricoperto dal ricorrente non è stato soppresso, ma è stato affidato all'ing. [REDACTED], che era ed è dipendente non già della convenuta [REDACTED] spa, bensì della capogruppo [REDACTED].

Del tutto indimostrata appare anche la riduzione dei costi affermata dalla convenuta, essendo essa stata riferita in causa solo dalle generiche dichiarazioni del teste [REDACTED] all'udienza del 13.12.2022 in risposta al cap. 12.3.2.

Trova, quindi, applicazione il condivisibile insegnamento della S.C. secondo cui *"la nozione di "giustificatezza" del licenziamento del dirigente, per la particolare configurazione del rapporto di lavoro dirigenziale, non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo L. n. 604 del 1966, ex art. 1, potendo rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore (Sez. L, Sentenza n. 6110 del 17/03/2014, Rv. 63028; Sez. L,*



*Sentenza n. 15496 del 11/06/2008, Rv. 603696); correlativamente, il licenziamento del dirigente può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost. (Sez. L, Sentenza n. 3628 del 08/03/2012, Rv. 621267; in tema, anche Sez. L, Sentenza n. 21748 del 22/10/2010, Rv. 614901, secondo la quale, per stabilire se sia giustificato il licenziamento di un dirigente intimato per ragioni di ristrutturazione aziendale, non è dirimente la circostanza che le mansioni da questi precedentemente svolte vengano affidate ad altro dirigente in aggiunta a quelle sue proprie, in quanto quel che rileva è che presso l'azienda non esista più una posizione lavorativa esattamente sovrapponibile a quella del lavoratore licenziato).*

*Quanto fin qui detto, tuttavia, presuppone pur sempre che il licenziamento rechi motivazione coerente e sia fondato su ragioni apprezzabili sul piano del diritto, che escludano l'arbitrarietà del recesso: in altri termini, il recesso deve pur sempre ricollegarsi ad interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento e dunque a*



*ragioni obiettive ed effettive (che permettano la verifica dei detti interessi), operando sempre il principio di buona fede e correttezza (ex artt. 1175 e 1375 c.c.) quale limite al potere datoriale di recesso; per altro verso, la libertà di iniziativa economica non è in grado ex se di offrire copertura a licenziamenti immotivati o pretestuosi” Cass., sez.lav., 17.2.2015 n. 3121).*

Affermata, quindi, l’ingiustificatezza del recesso dd. 4.10.2021, va disposta la condanna della convenuta al pagamento dell’indennità prevista dall’art. 19 c.c.n.l. Dirigenti Industriali in una misura che appare equo fissare – in ragione della vista radicale arbitrarietà della decisione aziendale – nella misura massima di ventiquattro mensilità.

In parziale accoglimento delle eccezioni della convenuta sul punto, lo stipendio mensile di riferimento va determinato in € 14.625,48, dal momento che il premio annuale va diviso per 36 mesi e non per 24 come invece indicato a pag. 27 del ricorso; le restanti eccezioni della convenuta in punto calcolo stipendio mensile non colgono nel segno, giacchè il benefit auto e l’indennità quale datore di lavoro non venivano erogate in sede di tredicesima (si confrontino buste paga in atti).

In definitiva al ricorrente compete a titolo di indennità supplementare



l'importo di € 351.011,50 (= € 14.625,48 x 24), oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento (4/10/2021) al saldo.

#### RISARCIMENTO DANNI

Le pretese del ricorrente a titolo di risarcimento danni vanno respinte, non essendo emersi profili di illegittimità del recesso ulteriori rispetto a quelli tutelati dall'indennità supplementare e non essendo risultata adeguatamente dimostrata l'esistenza di un danno alla salute, alla professionalità o all'immagine quale conseguenza di condotte imputabili al datore di lavoro.

In particolare va evidenziato come le affermazioni del ricorrente circa un preteso svilimento delle sue funzioni abbiano trovato ancoraggio probatorio unicamente nelle dichiarazioni testimoniali di suo padre ██████████, là dove gli altri testi hanno smentito la circostanza ovvero l'hanno ricondotta alla normale dialettica tra dirigenti della capogruppo e dirigenti delle società controllate.

Parimenti è mancata la prova da parte del ricorrente che la sua patologia psichica sia dipesa in via esclusiva dalle condotte datoriali nel periodo anteriore al licenziamento, essendosi egli limitato a produrre in giudizio una consulenza di parte che pone enfasi sul preteso svilimento delle funzioni affermato dal ricorrente e, come visto, non adeguatamente dimostrato in causa.

#### DIFERENZE RETRIBUTIVE

La pretesa del ricorrente in punto ricalcolo indennità di preavviso merita parziale accoglimento, essendosi già visto come la retribuzione media



mensile di riferimento ammonti ad € 14.625,48 e non ad € 11.130,94 come affermato dalla convenuta.

Il corretto ammontare dell'indennità di preavviso è, pertanto, pari ad € 175.505,80 (€ 14.625,48 x 12 mensilità), con la conseguenza che al ricorrente compete l'importo di € 30.803,55 (= € 175.505,80 - € 144.702,22) a titolo di differenza sul preavviso, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo.

La convenuta dovrà, altresì corrispondere al ricorrente € 2.281,74 (= € 30.803,55 : 13,5) a titolo di incidenza preavviso sul TFR, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo.

#### CONCLUSIONI

In definitiva va riconosciuto al ricorrente il complessivo importo di € 384.096,80, di cui € 351.011,50 a titolo di indennità supplementare, € 30.803,55 a titolo di differenza sul preavviso ed € 2.281,74 a titolo di incidenza preavviso sul TFR, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento al saldo.

#### SPESE

La prevalente soccombenza della convenuta giustifica la sua condanna all'integrale pagamento delle spese del giudizio nella misura indicata in dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Rovereto, ogni contraria istanza ed eccezione respinta, così provvede:



1. in parziale accoglimento del ricorso condanna la convenuta al pagamento in favore del ricorrente, per le causali di cui in motivazione, dell'importo lordo di € 384.096,80, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali dalla data del licenziamento (4/10/2021) al saldo;
2. respinge nel resto il ricorso;
3. condanna la convenuta al pagamento in favore del ricorrente dell'importo di € 20.259 (di cui € 259 per anticipazioni ed il resto per compensi), oltre IVA, CNPA e 15% rimborso spese generali.

Così deciso in Rovereto il 7 marzo 2023

Il Giudice

dott. Michele Cuccaro