

Rilasciato n. 1 conf. all'avv.

Sentenza con...

a n.

Salerno, 29/1/10
Il cancelliere
[Signature]



N° 382/10 Sent.

N° 6652/09 R. Gen

N° 26304 Cron. X parte

TRIBUNALE DI SALERNO

SEZIONE LAVORO

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Rilasciato n. 1 conf. all'avv.
c.n. + 1
N. Rizzo e S. Siniscalco
Salerno, 29/1/10
Il cancelliere
[Signature]

Il Giudice Dr.ssa Lia Di Benedetto ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro iscritta al n. 6652/09 R.G. Lavoro

TRA

Pettrone Girolamo, rapp.to e difeso dagli Avv. N. Rizzo e S.

Siniscalco; - ricorrente -

E

Associazione degli Industriali della Provincia di Salerno, in

persona del legale rapp.n.te pt, rapp.to e difeso dall'Avv. A.

Freda; - convenuto -

DISPOSITIVO

- accoglie il ricorso, e per l'effetto dichiara illegittimo il licenziamento intimato al ricorrente in data 12/2/09 e condanna la convenuta al pagamento dell'indennità supplementare, nella misura di n. 14 mensilità, oltre accessori ex art. 429 cpc da calcolare come da Cassazione a Sezioni Unite n. 38/01;

- condanna la convenuta alle spese, liquidate in complessivi €

4.500,00, oltre IVA e CAP come per legge.

FATTO

Con ricorso depositato in data 23/9/09, il ricorrente, premesso di avere lavorato per la convenuta dal 15/4/98 e di avere svolto le mansioni di Direttore; che l'Associazione risolveva il rapporto di lavoro con preavviso con lettera del 12/2/09 per motivi collegati alla riorganizzazione e alla necessità di riduzione dei costi di gestione; che il recesso datoriale era illegittimo per insussistenza dei motivi adottati; non avendo avuto esito il tentativo di conciliazione; adiva il Giudice del Lavoro, invocando l'art. 19 del CCNL dei dirigenti industriali, e chiedeva la declaratoria della illegittimità del licenziamento, con la condanna di controparte al pagamento di € 246.628,80 a titolo di indennità supplementare, oltre accessori e spese.

Nel costituirsi in giudizio la convenuta deduceva l'infondatezza delle avverse asserzioni ed eccezioni, e ribadiva l'effettiva esistenza e legittimità dei motivi posti a base del licenziamento; chiedeva quindi il rigetto del ricorso.

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti, e il Giudice decideva con lettura contestuale del dispositivo e dei motivi di fatto e di diritto.

DIRITTO

Il ricorso è fondato.

Come precisato in materia dalla S.C., "*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. sez. lav. n. 17013/06).

“L'ingiustificatezza del recesso datoriale può evincersi da una incompleta o inveritiera comunicazione dei motivi di licenziamento” (Cass. sez. lav. n. 27197/06).

“Il licenziamento per giustificato motivo obiettivo, nella cui nozione rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativi attuati per la più economica gestione dell'azienda purchè non pretestuosi e strumentali, bensì volti a fronteggiare situazioni sfavorevoli e non contingenti che influiscano decisamente sulla normale attività produttiva, imponendo l'effettiva necessità di riduzione dei costi, grava sull'imprenditore l'onere della prova tanto dell'effettività delle ragioni poste a fondamento del

licenziamento quanto dell'impossibilità di impiego del dipendente licenziato nell'ambito dell'organizzazione aziendale. L'onere probatorio relativo a tale ultimo elemento concernendo un fatto negativo, va assolto mediante la dimostrazione dei relativi fatti positivi come il fatto che i residui posti di lavoro relativi a mansioni equivalenti fossero, al tempo del recesso, stabilmente occupati e il fatto che, dopo il licenziamento, e per un congruo periodo non sia stata effettuata alcuna assunzione nella stessa qualifica” (Cass. sez. lav. n. 14093/01).

Ora, nel caso di specie la documentazione prodotta attesta che a seguito della riorganizzazione voluta dall'ente il posto di Direttore in precedenza ricoperto dal ricorrente è stato attribuito ad altro dipendente (E. Pappalardo).

Il Pappalardo, in precedenza inquadrato nel livello 7 Q, è stato dapprima nominato vice-direttore e poi condirettore, è stato promosso “dirigente” (con conseguente incremento del trattamento economico-retributivo), e da ultimo è divenuto il nuovo direttore.

Da quanto emerge dalla lettura dei verbali degli organi collegiali dell'Associazione, il licenziamento del ricorrente non è stato condiviso dagli altri componenti in modo unanime, né sarebbe stato preceduto dal previo esame e dalla previa discussione in seno agli organi a ciò preposti.

Non è inoltre sicuro che il licenziamento del ricorrente fosse

...vero l'unica e necessaria via possibile per raggiungere il risultato della riduzione dei costi, né è stata esaminata dal datore di lavoro la possibilità di un utilizzo alternativo del ricorrente.

In sostanza, lungi dalla effettiva soppressione del posto, si è verificata la mera sostituzione della persona fisica che lo ricopre, e cioè la mera sostituzione del ricorrente con un'altra persona incaricata di svolgerne le medesime funzioni.

Si aggiunge che è proprio il contenuto dei verbali prodotti in giudizio ad attestare che in realtà il licenziamento del ricorrente, più che derivare dalla necessità di ridurre i costi di gestione e di riorganizzare l'ente, è scaturito da motivazioni diverse da quelle indicate nella lettera di recesso, tra cui la mancanza di un rapporto di armonia e/o di fiducia con il nuovo Presidente dell'Associazione (v. verbale della riunione della Giunta del 23/2/09, che contiene le esplicite dichiarazioni dei componenti e del Presidente sul punto).

Il recesso, pertanto, poiché risulta intimato per motivi diversi da quelli richiamati e fatti valere dalla convenuta, stante anche l'assenza di prova circa la impossibilità di "repechage", deve ritenersi illegittimo.

Secondo l'indirizzo della S.C., invero, *"Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è determinato non da un generico ridimensionamento dell'attività imprenditoriale, ma*

dalla necessità di procedere alla soppressione del posto o del reparto cui è addetto il singolo lavoratore, soppressione che non può essere meramente strumentale ad un incremento di profitto, ma deve essere diretta a fronteggiare situazioni sfavorevoli non contingenti; il lavoratore ha, quindi, il diritto a che il datore di lavoro (su cui incombe il relativo onere) dimostri la concreta riferibilità del licenziamento individuale a iniziative collegate ad effettive ragioni di carattere produttivo-organizzativo e non ad un mero incremento di profitti e che dimostri, inoltre, l'impossibilità di utilizzare il lavoratore stesso in altre mansioni equivalenti a quelle esercitate prima della ristrutturazione aziendale" (Cass. sez. lav. n. 21282/06).

"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. sez. lav. n. 17013/06, 13719/06, n. 14604/01).

Quanto alle conseguenze della predetta illegittimità, esse non possono consistere nell'obbligo di reintegrazione ma sono limitate al mero risarcimento del danno (ex multis: Cass. sez. lav. n. 9896/03).

Anche l'art. 19 del CCNL di categoria - invocato in ricorso e pacificamente applicabile alla fattispecie - prevede in favore del dirigente illegittimamente licenziato unicamente l'erogazione di una "indennità supplementare".

Tale emolumento varia da un minimo ("pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso") a un massimo ("pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso").

Nel caso di specie, alla stregua di quanto sopra esposto, si ritiene equo quantificare detta indennità nell'ammontare di n. 14 mensilità, tenuto conto dell'anzianità di servizio del ricorrente, dei motivi comportanti l'illegittimità del recesso e della condotta delle parti. Gli accessori conseguono di diritto e vanno calcolati ex art. 429 cpc secondo il meccanismo indicato dalla Cassazione a Sezioni Unite nella sentenza n. 38/01.

Le spese seguono la soccombenza.

Salerno, 24/9/10.

IL CANCELLIERE
Pietro Rossi

Il Giudice

Dr.ssa Lia Di Benedetto

