

RILASCIATA COPIA ESECUTIVA  
a richiesta dell'Avv. Puccini  
a favore del M. C. P. S.  
Milano, 14/9/09  
Il Cons. del Lavoro  
Antonio Villano

3223/08

N° 3223/08 R.G.  
N° 3268 CRON.  
ASSEGNATA A SENTENZA  
IL 16-7-09

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI MILANO  
SEZIONE CONTROVERSIE DI LAVORO

nella persona della dott.ssa Giovanna Beccarini Crescenzi, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunziato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al nr. 3223 R.G. 2008 di questo Ufficio promossa da

, con i proc. dom. Avv. M. Pucci, corso Sempione, n. 9, Milano.

**RICORRENTE**

contro

, in liquidazione volontaria e concordato preventivo, in persona del legale rappr.te pro tempore, con i proc.dom. Avv. R. Di Vieto e A. Garzya, via Vittor Pisani, n. 20, Milano

**CONVENUTA**

**Oggetto: impugnazione licenziamento.**

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale giudice del lavoro, depositato il 18 aprile 2008

ha convenuto in giudizio

, in liquidazione volontaria e concordato preventivo ed ha chiesto l'accertamento del proprio diritto all'applicazione dell'accordo interconfederale del 27 aprile 1995 e la condanna della convenuta al pagamento dell'indennità suppletiva di € 191999,95. A sostegno delle indicate domande, premesso di essere stato assunto dalla convenuta in data 4 gennaio 2007 con la qualifica di Direttore generale, ai sensi del CCNL Dirigenti Industria, precisato che con comunicazione del 23 ottobre 2007 era stato licenziato, ha rilevato di aver diritto all'indennità supplementare prevista dall'accordo sindacale del 27 aprile 2005 per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro conseguente a ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale.

La convenuta, ritualmente costituitasi, ha contestato la fondatezza delle avverse domande delle quali ha chiesto il rigetto, rilevando l'insussistenza nella specie dei presupposti per l'applicazione della disciplina collettiva invocata dal ricorrente.

Esperito senza esito il tentativo di conciliazione, acquisiti i verbali di accordo relativi alla concessione della CIGS, all'udienza del 16 luglio 2009 la causa

pu

è stata discussa e decisa come da dispositivo, pubblicamente a letto.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso è fondato e merita accoglimento.

La lettera di licenziamento è del seguente testuale tenore: "Come le è noto la nostra società attraversa una congiuntura particolarmente negativa sia in seguito al perdurare della crisi del settore, recentemente appesantitasi per il difficile cambio dollaro\euro, sia per le difficoltà incontrate nel trovare una uscita positiva alla riorganizzazione aziendale, al punto che siamo stati costretti a fare richiesta di cassa integrazione guadagni in deroga, accedendo ai fondi regionali. Le vendite di prodotto, sia commercializzato che di nostra produzione, stagnano, con il conseguente appesantimento dei magazzini ed una negativa incidenza economica e finanziaria. Principalmente, anche se non soltanto per questi motivi, l'azienda soffre di una crisi di liquidità che ha anche negative implicazioni patrimoniali e ciò sta creando difficoltà sempre più gravi nella gestione ordinaria dell'azienda. Questa situazione non può perdurare ulteriormente, pena il fallimento della Società, per cui è stato deciso di fare ulteriori interventi organizzativi e riportare l'azienda ad una condizione più equilibrata, in attesa anche dello sbocco delle trattative in corso. Fra le decisioni prese, seppur con dispiacere, vi è quella di sopprimere le posizioni di Direttore Generale e di Direttore Commerciale; queste posizioni saranno assunte ad interim dall'Amministratore Delegato. In seguito a ciò, siamo a comunicarle la cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo, con effetto immediato...".

L'accordo invocato dal ricorrente prevede quanto segue: "A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in presenza delle specifiche fattispecie di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione ovvero crisi aziendale di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, riconosciute con il decreto del Ministro del lavoro di cui all'art. 1, comma 3, della legge 19 luglio 1991, n. 451, nonché delle situazioni aziendali accertate dal Ministero del lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 19 dicembre 1984, n. 863, l'azienda che risolva il rapporto di lavoro a tempo indeterminato motivando il proprio recesso come dovuto alle situazioni sopra indicate, erogherà al dirigente, oltre alle spettanze di fine lavoro, una indennità supplementare all'indennità di anzianità pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato".

Parte convenuta ha rilevato che il licenziamento era stato intimato non durante, ma al termine del lungo

processo di ristrutturazione che aveva coinvolto l'azienda e trovava la sua fonte esclusivamente nella soppressione della posizione del Direttore Generale, divenuta ormai priva di ogni utilità anche a fronte dei documentati insuccessi del ricorrente e non più sostenibile a fronte dell'irreversibile crisi di liquidità che aveva poi portato alla richiesta di ammissione alla procedura di concordato preventivo, sicché erano le stesse ragioni che avevano dato luogo al processo liquidatorio ancora in corso che avevano determinato il licenziamento del ricorrente.

Rileva a riguardo il giudicante che, come risulta dalla stessa lettera con cui è stata comunicata, la risoluzione del rapporto di lavoro è stata determinata dal perdurare della crisi aziendale, dalla conseguente crisi di liquidità e dalla necessità di ulteriori interventi organizzativi, nella specie concretizzatisi nella soppressione anche della posizione di Direttore Generale, ricoperta dal ricorrente.

È evidente allora che non può porsi in dubbio che si rientri nelle ipotesi previste dall'accordo collettivo e che la risoluzione del rapporto di lavoro del ricorrente sia stata determinata proprio da quella situazione di crisi del settore tessile che, in un primo tempo, nel settembre 2004 aveva determinato la richiesta di CIGS per crisi aziendale, e successivamente per riorganizzazione aziendale al fine di portare avanti il risanamento dell'impresa, situazione ancora in corso al momento della risoluzione del rapporto. Né può dirsi che l'attività di riorganizzazione e ristrutturazione fosse ormai venuta meno, posto che nella stessa lettera di licenziamento si fa riferimento ad ulteriori interventi organizzativi da adottarsi senza indugio al fine, sostanzialmente, di scongiurare la temuta insolvenza della società. Del resto anche nel ricorso per l'ammissione alla procedura di concordato preventivo, datato febbraio 2008, si evidenzia che il 6 novembre 2007 il consiglio di amministrazione aveva approvato una nuova situazione contabile al 30 giugno 2007 dalla quale si rilevava l'evidente stato di crisi e squilibrio finanziario in cui la società era venuta a trovarsi, con conferma dell'impossibilità di adempiere regolarmente le proprie obbligazioni e che, solo a seguito dell'approvazione di tale relazione, si era dato corso alle attività necessarie per la presentazione del ricorso per l'ammissione alla procedura di concordato preventivo.

La convenuta oltre a rilevare che la procedura di riorganizzazione all'epoca del licenziamento si era ormai conclusa con esito negativo, evidenzia che l'applicazione dell'accordo collettivo invocato dal ricorrente era espressamente esclusa nell'ipotesi di concordato

preventivo. Sotto tale profilo va considerato tuttavia, che sia la decisione di dar corso alla richiesta di ammissione alla suddetta procedura (cfr. contenuto del ricorso sopra richiamato), sia il deposito del ricorso stesso, sia naturalmente l'ammissione alla procedura sono successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro con il ricorrente. Sotto l'aspetto del venir meno del processo di ristrutturazione e riorganizzazione -pur a prescindere da quanto innanzi osservato circa il fatto che trattasi comunque di eventi successivi alla risoluzione del rapporto mentre nella stessa lettera di licenziamento vi era espresso riferimento a ulteriori interventi organizzativi finalizzati "a riportare l'azienda ad una condizione più equilibrata, in attesa anche dello sbocco delle in corso"-, richiamando i principi espressi dalla Suprema Corte, va escluso che la particolare tutela apprestata in favore dei dirigenti dall'accordo in esame possa trovare applicazione solo quando l'attività dell'azienda e gli interventi attuati siano volti al pieno riacquisto di competitività. Infatti non è questa la corretta ricostruzione della volontà delle parti, in quanto l'obiettivo della "indolore" riduzione dei dirigenti in esubero potrebbe essere in tale ipotesi agevolmente e legittimamente essere raggiunto attraverso il licenziamento con preavviso, certamente nella fattispecie fondato su un giustificato motivo oggettivo. Inoltre "nessun elemento affidabile, di ordine letterale o logico, induce a ritenere che l'attribuzione ai dirigenti di quella indennità straordinaria sia preordinata a consentire alle imprese di acquistare carattere competitivo e non, invece, ad incrementare la posizione del dirigente coinvolto, in una all'azienda, dalla situazione di "crisi" da essa attraversata" (Cass. 23 febbraio 2004, n. 3572). Del resto, facendo sempre riferimento ai principi espressi nella suddetta sentenza, si rileva che una diversa interpretazione potrebbe essere fonte di iniquità in quanto l'indennità spetterebbe ai dirigenti a seconda che essi siano stati licenziati prima o dopo l'attuazione del processo di riorganizzazione. Inoltre, solo in caso di licenziamento intimato successivamente all'ammissione alle procedure in senso lato concorsuali, tassativamente elencate nella norma, l'accordo collettivo invocato dal ricorrente non trova applicazione.

La convenuta rileva ancora che l'indennità in esame non è dovuta quando il licenziamento, siccome avvenuto nel caso di specie, non è motivato con riferimento alla situazione di crisi e la risoluzione del rapporto è invece determinata dalla soppressione del posto di lavoro. Le considerazioni che precedono valgono già di per sé a confutare l'indicata argomentazione. In ogni

caso la Suprema Corte in proposito ha evidenziato che il riferimento alla situazione di crisi aziendale non richiede l'uso di formule sacramentali e certamente sussiste quando la soppressione del posto di lavoro rappresenta la naturale e diretta conseguenza dell'accertata e riconosciuta crisi aziendale. Ad una diversa interpretazione "conseguirebbe che il contemperamento degli interessi realizzato dall'accordo sarebbe rimesso all'arbitrio del datore di lavoro e che questi potrebbe in ogni caso sottrarsi all'accordo dichiarando semplicemente che licenziamento era dovuto alla cessazione di un'unità produttiva e non piuttosto alla situazione di crisi aziendale che comportava la contrazione, o addirittura la cessazione, di ogni attività produttiva" ( Cass. 1 giugno 1998, n. 5371).

Da ultimo la convenuta rileva che anche se l'accordo invocato fosse applicabile al rapporto in contestazione, lo stesso non potrebbe comunque intervenire a disciplinare la fattispecie concreta. In proposito rileva che a tal fine è necessario che il lavoratore accetti il licenziamento e ne riconosca la legittimità e che l'azienda manifesti la volontà di avvalersi della disciplina collettiva invocata dal lavoratore, mentre nel caso in esame la società non aveva offerto e non riteneva di offrire alcunché e ricorrente non aveva manifestato la volontà di accettare un'indennità supplementare ridotta e di voler così aderire ad alcuna soluzione transattiva incompatibile con quella, invece perseguita, di impugnare il licenziamento. Anche tale assunto non può essere condiviso, come già sopra osservato la disciplina in esame rappresenta una speciale tutela in favore del dirigente coinvolto, unitamente all'azienda, nella situazione di crisi. Inoltre la stessa proposizione della domanda volta ad ottenere l'indennità prevista dalla disciplina collettiva per il caso di licenziamento determinato dalla situazione di crisi aziendale presuppone, implicitamente ma inequivocabilmente, la volontà del dirigente di ritenere sussistenti tutti i presupposti necessari per l'applicazione della disciplina stessa e comunque è incompatibile con la volontà di impugnare il licenziamento al fine di farne accertare l'ingiustificatezza, con le diverse conseguenze a riguardo previste dal contratto collettivo. Del resto la Suprema Corte nella sentenza da ultimo citata ha ritenuto che nessuna decadenza dalla facoltà di chiedere la speciale indennità in esame si fosse verificata in capo al dirigente che aveva impugnato il licenziamento innanzi al collegio arbitrale, evidentemente richiedendo solo in via subordinata la liquidazione dell'indennità supplementare in questione, e che, a seguito della pronuncia arbitrale che aveva ritenuto

il licenziamento giustificato dalla crisi aziendale e dichiarato la propria incompetenza a pronunciarsi sulla richiesta di liquidazione dell'indennità supplementare in discussione in questa sede, si era rivolto al giudice ordinario per conseguirla.

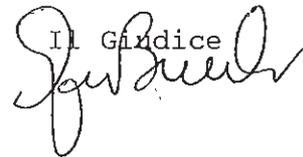
Per le considerazioni che precedono il ricorso deve trovare accoglimento e, non essendo contestata da parte della convenuta la quantificazione dell'indennità operata nel ricorso introduttivo, Manifattura di Legnano S.p.A., in liquidazione volontaria e concordato preventivo, va condannata a pagare al ricorrente la somma lorda di € 191.999,95, per indennità suppletiva prevista dall'accordo sindacale del 27 aprile 2005, oltre la rivalutazione monetaria di interessi legali dal dovuto al saldo.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

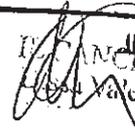
Il Giudice,  
condanna \_\_\_\_\_, in liquidazione volontaria e concordato preventivo, a pagare al ricorrente la somma lorda di € 191.999,95, per indennità suppletiva prevista dall'accordo sindacale del 27 aprile 2005, oltre la rivalutazione monetaria e gli interessi legali dal dovuto al saldo; condanna la convenuta a rifondere al ricorrente le spese di lite, liquidate in € 8000,00 complessivi, di cui € 200,00 per spese, oltre Iva e Cpa, da distrarsi in favore del procuratore anticipatario.

Milano, 16.7.2009

Il Giudice  


Depositato nella Cancelleria della Sez. Lavoro  
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 23 LUG. 2009

IL CANCELLIERE  
  
Valeria Molinari