

Beninteso: detto accertamento è meramente incidentale, trattandosi di questione che il giudice dovrà risolvere per pervenire alla decisione su quella che resta l'unica domanda sul merito della quale egli può statuire e, cioè, la domanda concernente la legittimità o meno del licenziamento.

Ciò posto, non ritiene il giudicante che le prove orali articolate dalle parti siano "indispensabili" ai fini del decidere ai sensi del comma 49 dell'art. 1. E cioè siano necessarie a consentire al giudice la formazione di un giudizio di mera verosimiglianza circa la legittimità o meno del licenziamento e circa la fondatezza della questione incidentale da risolvere.

Ritiene infatti il giudicante che proprio in tale giudizio di mera verosimiglianza consista l'accertamento riservato al giudice in questa prima fase del nuovo procedimento.

Ciò si desume innanzitutto dalla ratio della riforma processuale, chiaramente finalizzata all'esigenza di costruire un procedimento idoneo a consentire la formazione, nel tempo più rapido possibile, di un primo pronunciamento giudiziale circa la legittimità di un licenziamento intimato nell'area di applicabilità dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

In tale direzione depone lo sdoppiamento del primo grado di giudizio in due fasi, sdoppiamento che non avrebbe senso se l'attività che il giudice deve compiere per pervenire alla decisione (e, in particolare, quella istruttoria che, com'è noto, comprende gli adempimenti che richiedono il maggior tempo) fosse la stessa; conseguentemente, poiché l'istruttoria che deve essere compiuta nella fase di opposizione è sicuramente quella piena (consistendo nell'assunzione di tutti i mezzi istruttori «ammissibili e rilevanti») è giocoforza concludere nel senso che l'istruttoria propria della prima fase debba da quella distinguersi sotto qualche profilo, in particolare al fine di renderla più snella.

Del pari l'impossibilità per le parti di chiamare in causa terzi e di proporre domande riconvenzionali nella prima fase del giudizio di primo grado (facoltà che è invece conservata nella fase di opposizione), conferma che quella prima fase è concepita come caratterizzata dalla massima concentrazione.

Del resto, ritenere che anche la prima fase del giudizio sia a cognizione piena porterebbe a concludere che il legislatore del 2012 abbia introdotto per le impugnazioni dei licenziamenti un procedimento articolato addirittura su quattro gradi a cognizione ordinaria; in clamorosa antitesi con le intenzioni dichiarate dal legislatore (anche negli atti parlamentari) nonché



rispetto all'introduzione di tutta una serie di misure dirette alla semplificazione dell'attività processuale e alla riduzione dei termini.

Così delimitate le caratteristiche dell'accertamento giudiziale nell'ambito di tale procedimento, con riferimento alla questione incidentale, ritiene il giudicante che dall'esame dei documenti in atti oltre che dalle prospettazioni delle parti sia verosimile l'effettività della qualifica dirigenziale ricoperta dal ricorrente.

Pur prescindendo dalla circostanza che mai prima del presente giudizio il ricorrente ha contestato la qualifica dirigenziale attribuita sin dal 2004, ed ha ritualmente percepito il relativo trattamento economico, si osserva che, come precisato da Cass. 25145/2010, a differenza dei dirigenti apicali nonché di quelli medi o minori, "è pseudo-dirigente colui i cui compiti non sono in alcun modo riconducibili alla declaratoria contrattuale del dirigente".

Il ccnl applicato al rapporto definisce dirigente "il prestatore di lavoro subordinato che ricopre in azienda un ruolo caratterizzato da elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale, ed esplica le sue funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa".

Dunque le caratteristiche sono: autonomia, potere decisionale, elevato grado di professionalità, esercizio di funzioni finalizzate a promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

Il ricorrente, assegnato alla divisione GBS sin dal 2000, si occupa(va), in qualità di Project Manager, di progetti informatici per i clienti della società.

E' incontestato che, in ambito aziendale, la carriera professionale del Project Manager si articola su vari livelli crescenti (Associate, Advisory, Senior ed Executive), in funzione dell'esperienza acquisita, del grado di professionalità (tecnica) raggiunto e delle certificazioni aziendali conseguite.

E' evidente che ai differenti livelli corrispondono differenti funzioni in termini di maggiore o minore complessità dei progetti assegnati, oltre che di grado di responsabilità ed autonomia. Tant'è che di regola i primi due livelli sono assegnati ad impiegati mentre il Senior e l'Executive sono assegnati a personale con qualifica dirigenziale.

E' incontestato che il ricorrente rivestiva il ruolo di Executive Project Manager, che rappresenta il top della specifica funzione, in termini di professionalità tecnica.



E' chiaro dunque che il ricorrente possedesse un elevato grado di professionalità, ai sensi e per gli effetti della definizione contrattuale sopra riportata. Ed è bene precisare che la natura tecnica della professionalità rivestita non vale certo ad escludere una propensione dirigenziale, considerato che la qualifica dirigenziale non è certo riservata alle sole competenze di tipo manageriale ma anche a quelle squisitamente tecniche.

Dall'esame del curriculum professionale redatto dal medesimo ricorrente (all. 2 della resistente) emerge inoltre che il ██████████ era assegnato ai progetti più complessi (in termini tecnici) e strategici (in termini economici) della società; coordinava decine di risorse umane sia interne che esterne; era responsabile di alcune iniziative strategiche all'interno dei singoli progetti; aveva la funzione di ottimizzare i costi (anche disponendo direttamente "riduzione dei giorni dei subappaltatori" ovvero l'aumento di altre risorse).

Ricorrono, dunque, anche i requisiti della responsabilità ed autonomia decisionale, che per quanto non massima, trattandosi non già di un dirigente apicale, bensì "minore", era comunque elevata e non certo limitata, come assume il ricorrente, all'esecuzione quotidiana delle attività assegnate.

Proprio la distinzione fra dirigenti apicali, medi e minori, utilizzata dalla S.C. nella decisione sopra richiamata determina l'irrilevanza delle deduzioni attoree in merito all'esistenza di superiori gerarchici.

Così ritenuta allo stato la qualifica dirigenziale, deve rigettarsi la domanda di reintegra ex art. 18 Stat. Lav., attesa l'inapplicabilità di tale normativa, ai sensi dell'art. 10 L. 604/66.

In via subordinata il ricorrente chiede accertarsi l'ingiustificatezza del licenziamento ai fini della condanna al pagamento dell'indennità supplementare.

Il comma 48 dell'art. 1 della L. 92/2012 dispone che con il ricorso possono essere proposte, oltre alle domande relative all'impugnativa del licenziamento, anche quelle «che siano fondate sugli identici fatti costitutivi».

Occorre pertanto precisare cosa debba intendersi per «identici fatti costitutivi».

Questo giudice condivide la soluzione interpretativa che annovera fra i fatti costitutivi che debbono essere «identici» solamente quelli del preesistente rapporto di lavoro subordinato e di un licenziamento viziato; ciò pur se la fattispecie costitutiva di tali ulteriori domande, da un lato, comprenda anche fatti ulteriori rispetto a quelli richiesti per la concessione delle tutele previste dall'art. 18 e, dall'altro, non includa tutti gli altri fatti costitutivi della domanda svolta dal ricorrente in riferimento all'art. 18.



Pertanto nel caso di specie, poiché fra gli elementi costitutivi della domanda subordinata volta al pagamento dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva vi è sia la preesistenza del rapporto di lavoro che il licenziamento viziato, deve ritenersi la proponibilità di detta domanda nell'ambito del presente procedimento.

Al riguardo, il licenziamento è stato giustificato con la soppressione della posizione lavorativa del ricorrente, conseguente alla riorganizzazione della struttura GBS, alla quale il ricorrente era assegnato, finalizzata alla riduzione dei costi, anche in considerazione della diminuzione delle attività sul cliente [REDACTED].

Ebbene, precisato che la nozione di "giustificatezza" non coincide e non va pertanto confusa con quella di giustificato motivo contemplata dall'art. 3 della stessa legge n. 604 del 1966, si rileva che, come ripetutamente affermato dalla S.C. (si veda da ultimo Cass. 3628/2012), "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."

Irrilevanti appaiono pertanto le allegazioni attoree volte a contestare la dedotta crisi aziendale, rilevando di contro l'effettività della riorganizzazione ed il nesso di causalità con il recesso datoriale.

Ebbene, incontestata dal ricorrente l'effettiva riduzione della commessa Wind, si osserva che dalla documentazione depositata dalla società resistente emerge: 1) che la struttura GBS nel corso del 2012 è stata oggetto di una riorganizzazione che ha determinato la soppressione di alcune strutture, l'accorpamento di altre con redistribuzione delle competenze e responsabilità (si confrontino gli organigrammi sub doc. 15 e 16 rispettivamente di marzo e luglio 2012, dai quali emerge, fra l'altro che è stata soppressa la struttura dedicata al cliente [REDACTED]); 2) che la società ha contestualmente proceduto al licenziamento di un "importante numero di dirigenti" (comunicato sindacale di cui al doc. 14 di parte resistente); 3) che unitamente al ricorrente è stato licenziato il "Telco Leader" [REDACTED], responsabile del progetto [REDACTED].



In tale contesto la circostanza che il ricorrente sia stato sostituito, nell'ambito del progetto [REDACTED], da altro dirigente, peraltro minore (come dedotto dallo stesso [REDACTED]), non appare dirimente, in quanto quel che rileva è che presso l'azienda non esista più una posizione lavorativa esattamente sovrapponibile a quella del lavoratore licenziato (Cass. 21748/2010); e detta circostanza non solo non risulta dedotta dal ricorrente ma appare contrastare con le risultanze documentali sopra indicate.

E' infine incontestato dal ricorrente che, inserito da ultimo nel gruppo di lavoro dedicato alla predisposizione dell'offerta da presentare per il bando [REDACTED], detto contratto non venne stipulato.

Il ricorso non può pertanto accogliersi.

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

P.Q.M.

Rigetta il ricorso;

condanna il ricorrente alla rifusione delle spese di lite in favore della società convenuta liquidate in € 1.800,00 ai sensi del dm 140/2012.

Roma 29.1.2013

Il Giudice
Francesca Romana Pucci

