

R.G. n.

Il Giudice del Lavoro,

a scioglimento della riserva che precede;

esaminati gli atti di causa e uditi i procuratori delle parti;

OSSERVA

Con ricorso ex art. 48 della Legge 28.06.2012 n. 92, depositato il 24.01.2019

conviene in giudizio la

chiedendo di “ dichiarare nullo, inefficace, illegittimo e comunque annullare il licenziamento intimato alla ricorrente, per le causali di cui sopra, e per l’effetto, in via principale, di dichiarare tenuta e condannare la società convenuta a reintegrare la ricorrente nel proprio posto di lavoro ed a corrisponderle le retribuzioni e ad accreditarle le contribuzioni previdenziali ed assistenziali tutte, maturate e maturande dalla data del licenziamento a quella dell’effettiva ripresa del servizio, il tutto tenendo conto di una retribuzione globale di fatto pari ad € 19.571,28 lordi mensili, oltre e accessori di legge; in via subordinata, di dichiarare tenuta e condannare la società convenuta a risarcire il danno patito dalla ricorrente per effetto del licenziamento di cui è causa, in misura pari ad € 587.138,40 lordi, o quell’altra somma accertanda in corso di causa a titolo di indennità supplementare ex art. 37 del CCNL di settore, oltre accessori di legge, oltre ad € 469.710,70 lordi, o quell’altra somma accertanda in corso di causa, a titolo di trattamento speciale, comprensivo anche dell’indennità sostitutiva del preavviso, nonché oltre ad € 90.399,63 lordi o quell’altra somma accertanda in corso di causa, a titolo di ratei di fine rapporto e trattamento di fine rapporto; in via di ulteriore subordine, nella sola denegata ipotesi in cui dovessero essere respinte le domande in punto licenziamento, di dichiarare tenuta e condannare la società convenuta a corrispondere alla ricorrente



l'importo di € 469.710,70 lordi, o quell'altra somma accertanda in corso di causa, a titolo di trattamento speciale, comprensivo anche dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché l'ulteriore importo ad € 90.399,63 lordi o quell'altra somma accertanda in corso di causa, a titolo di ratei di fine rapporto e TFR, con il favore delle spese e degli onorari di lite.

La ricorrente ha esposto nel ricorso di aver operato presso la convenuta (originariamente _____ e, a seguito di una serie di operazioni societarie, _____) svolgendo il ruolo di direttore del servizio Affari Legali Societari e Segreteria Generale del _____ in Italia, con attribuzione dal 2011 della categoria di dirigente; di aver collaborato nel 2017 al subentro del _____ nel capitale sociale di _____; di essere stata licenziata il 26/07/18 per giustificato motivo oggettivo, con effetto immediato ed esonero dal periodo di preavviso, motivato dalla decisione di accorpamento delle funzioni di Segreteria Generale ed Affari Societari nella Segreteria Generale di _____ e le funzioni direttive di Affari Legali ed Area Privacy, nella funzione CRO di gruppo, i cui relativi responsabili se ne sarebbero occupati in aggiunta alle rispettive mansioni.

Si costituiva in giudizio la _____, in qualità di incorporante le società _____, _____ e _____ chiedendo il rigetto delle domande.

A seguito del fallimento del tentativo di conciliazione e della fissazione della udienza di discussione, il Giudicante all'udienza del 31.07.2019 si riservava per la decisione.

La domanda finalizzata ad accertare la natura ritorsiva del licenziamento è infondata e va rigettata, mentre sono fondate le domande formulate in via subordinata.

Nell'esaminare la domanda formulata in via principale, con riferimento alla tematica della prova della sussistenza del licenziamento ritorsivo, la giurisprudenza più recente afferma che, affinché resti escluso il carattere determinante del motivo illecito ex art. 1345 c.c. non è sufficiente che il datore di lavoro alleggi l'esistenza d'un giustificato motivo oggettivo, ma è necessario che



quest'ultimo risulti comprovato e che, quindi, possa da solo sorreggere il licenziamento, malgrado il concorrente motivo illecito parimenti emerso all'esito di causa” (Cass. Civ. 04/04/2019 n. 9648; Cass. Civ. n. 30429/2018 ci). La giurisprudenza, pur essendo unanime nell’affermare che l’onere di dimostrare la natura ritorsiva del licenziamento grava sul lavoratore, è altrettanto concorde nel ricordare come tale prova possa essere fornita anche attraverso il ricorso alle presunzioni previste dall’art. 2729 c.c (Cfr., ex multis, Cass. Civ. . 14319 del 6 giugno 2013, secondo cui “in tema di provvedimento del datore di lavoro a carattere ritorsivo, l'onere della prova su tale natura dell'atto grava sul lavoratore, potendo esso essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo. Ne consegue che, in sede di giudizio di legittimità, il lavoratore che censura la sentenza di merito per aver negato carattere ritorsivo al provvedimento datoriale non può limitarsi a dedurre la mancata considerazione, da parte del giudice, di circostanze rilevanti in astratto ai fini della ritorsione, ma deve indicare elementi idonei ad individuare la sussistenza di un rapporto di causalità tra le circostanze pretermesse e l'asserito intento di rappresaglia.”). In tema di licenziamento nullo perché ritorsivo, il motivo illecito addotto ex art. 1345 c.c. deve essere determinante, cioè costituire l’unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, ai fini all’applicazione della tutela prevista dall’art. 18, comma 1, st.lav. novellato, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento. (Cfr. [Cassazione civile sez. lav., 04/04/2019, n.9468](#)). In sintesi il carattere ritorsivo del licenziamento postula indefettibilmente la coesistenza di due elementi: insussistenza della causale del licenziamento in concreto comminato e sussistenza di un motivo illecito determinante ed esclusivo.

Ed allora occorre occuparsi in via prioritaria delle doglianze relative al licenziamento formalmente comminato alla ricorrente. Sul punto va ricordato che il licenziamento individuale del dirigente



d'azienda 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. (Cass. 8 marzo 2012, n. 3628; Cass. 20 giugno 2016, n. 12668). La nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo del licenziamento a norma dell'art. 1 della Legge n. 604 del 1966 rilevando qualsiasi motivo che lo sorregga, basato su motivazione coerente e fondata su ragioni apprezzabili sul piano del diritto, senza necessità di un'analitica verifica di specifiche condizioni, nella sufficienza di una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente (Cass. 19 agosto 2005, n. 17039; Cass. 17 marzo 2014, n. 6110). Le esigenze aziendali richieste per la giustificazione del licenziamento in questione non devono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di grave crisi aziendale, tale da rendere impossibile o particolarmente onerosa detta continuazione (in questa linea, Cass. 8 marzo 2012, n. 3628). Di conseguenza, in linea con il consolidato principio già affermato dalla Cassazione (v. fra le tante, Cass. 21 giugno 2016, n. 12823; Cass. 20 giugno 2016, n. 12668; Cass. 9 luglio 2015, n. 14301; Cass. 24 luglio 2017, n. 18177), ai fini della giustificazione del licenziamento del dirigente, è sufficiente la dimostrazione da parte del datore di lavoro, "dell'avvenuta riorganizzazione aziendale e del fatto che essa fosse tale da coinvolgere la posizione del dirigente". 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. (Cass. 8 marzo 2011, n. 3628; Cass. 20 giugno 2016, n. 12668, cit.; per Trib. Milano 22 novembre 2007"il licenziamento del dirigente è ingiustificato ogni volta che il datore di lavoro eserciti il proprio diritto di recesso violando il



principio fondamentale di buona fede che presiede all'esecuzione dei contratti ex 1375 c.c.”). Pertanto, ove le ragioni sottese al licenziamento siano effettivamente sussistenti e la soppressione della posizione lavorativa venga concretamente attuata, il licenziamento del dirigente è legittimo (Cfr. Cass. 21 giugno 2016, n. 12823, che ha accertato la legittimità del licenziamento comminato al dirigente alla luce dell'avvicendamento societario scaturito dall'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, di assegnare ad un socio le funzioni di coordinatore degli agenti sul territorio italiano ricoperte in precedenza dal dirigente. Nella fattispecie non era emerso che un avvicendamento discriminatorio o contrario a buona fede. La posizione del dirigente dipendente, infatti, era stata definitivamente soppressa e le funzioni affidate ad un socio imprenditore e non ad un altro dipendente o collaboratore con eguale qualifica). Resta fermo, tuttavia, il controllo giudiziale in ordine all'effettiva sussistenza delle esigenze di riorganizzazione aziendale a base del licenziamento e tali da coinvolgere la posizione del dirigente licenziato (Cass. 13 maggio 2015, n. 9796). Il giudice del merito, dunque, deve limitarsi al controllo sulla effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento (nella fattispecie esaminata da Cass. n. 18177/17, ridimensionamento dei costi del personale), non potendo, invece, sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto costituzionale di cui all'art. 41 Cost.

In particolare, la giurisprudenza di legittimità ha sottolineato che il licenziamento del dirigente “è consentito in tutti i casi in cui sia stato adottato in funzione di una ristrutturazione aziendale dettata da scelte imprenditoriali non sindacabili nel merito purché non arbitrarie, non pretestuose e non persecutorie”. “La esigenza, economicamente apprezzabile in termine di risparmio, della soppressione di una figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario integra pertanto la nozione di giustificazione del licenziamento del dirigente richiesta delle norme collettive ove non emerga, alla stregua di dati obiettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione”. In questo senso va ricordata anche la sentenza della Cassazione 14 giugno 2006, n. 13719, secondo cui “la giustificazione del recesso del datore di lavoro non deve necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o 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 della libertà di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost., che verrebbe radicalmente 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". Così, è stato ritenuto illegittimo il licenziamento del dirigente quando le ragioni sottese ad esso non siano riconducibili ad una concreta riorganizzazione o all'esigenza di ridurre i costi del personale, ma soltanto alla volontà di allontanare il dirigente dal vertice della struttura, onde sostituirlo con persona «più gradita» (Cass. 17 febbraio 2017 n.3121) . In sintesi, il licenziamento del dirigente può ritenersi lecito solo ove sia sorretto da una ragione che costituisca la "base di una decisione coerente e sorretta da motivi apprezzabili sul piano del diritto", ossia di motivi idonei ad escludere inequivocabilmente l'arbitrarietà del licenziamento medesimo (Cass. 27 agosto 2003, n. 12562). Altrettanto consolidato è l'insegnamento secondo cui, in caso di licenziamento del dirigente d'azienda per esigenze di ristrutturazione aziendali, è esclusa la possibilità del *repechage* in quanto incompatibile con la posizione dirigenziale del lavoratore, assistita da un regime di libera recedibilità del datore di lavoro (tra le più recenti v. [Cass. n. 3175 del 2013](#), conf. a [Cass. n. 14310 del 2002](#); n. 322 del 2003; n. 2266 del 2007).

Fermo, dunque, che il licenziamento del dirigente non richiede necessariamente la ricorrenza di un giustificato motivo oggettivo tipologicamente conformato alla fattispecie prevista dalla [L. n. 604 del 1966, art. 3](#), esso tuttavia non si sottrae ai limiti generali posti all'esercizio dei poteri datoriali, per cui esso non può essere il frutto di scelte imprenditoriali arbitrarie, pretestuose o persecutorie (cfr. [Cass. n. 13958 del 2014](#); [Cass. n. 21748 del 2010](#)).

Peraltro, una volta che sia esplicitata dal datore di lavoro la ragione posta a giustificazione causale della risoluzione del rapporto di lavoro ed in giudizio si accerta invece che la ragione indicata non sussiste, il recesso può essere dichiarato illegittimo dal giudice del merito non per



un sindacato su discrezionali opzioni imprenditoriali, bensì per una valutazione concreta sulla mancanza di veridicità o sulla pretestuosità della ragione formalmente addotta: in sostanza l'inesistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento, così come giudizialmente verificata, rende in concreto il recesso privo di effettiva giustificazione. Il Giudice è vincolato alla verifica del motivo addotto in modo specifico nella lettera di licenziamento: il licenziamento è ingiustificato quando il motivo addotto è inesistente (Cfr. la sentenza della Cassazione n. 23503 del 9.10.2017, la quale ha sottolineato in modo convincente la fondamentale importanza della motivazione addotta nel licenziamento del dirigente).

Orbene il compito del Giudicante appare chiaro: sulla base degli elementi probatori allegati o acquisiti deve verificare se la ragione enunciata nella lettera di licenziamento è effettivamente sussistente.

Nel caso che ci occupa la ricorrente, la quale all'epoca del recesso del 26.07.2018 era responsabile della Direzione affari legali e societari e della Segreteria Generale che comprende anche la funzione denominata Area Privacy, sia per la _____ che per la _____ e la _____, è stata licenziata per le seguenti ragioni: “ nell'ambito del processo di riorganizzazione ed integrazione di _____ - che prevede anche la fusione di _____, _____ e _____ in _____, al fine di rendere più rapidi ed efficienti i processi operativi e decisionali, nonché di contenere i costi, si è deciso di accorpate le funzioni di Segreteria Generale e Affari societari e Area Privacy nella funzione C.R.O. di Gruppo, i cui rispettivi responsabili le svolgeranno in aggiunta alle loro funzioni. In conseguenza della sopra citata decisione aziendale, la sua posizione di lavoro viene soppressa e, non sussistendo altra posizione di lavoro, ancorché non dirigenziale, la società procede al suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo ...”

Premesso che la ricorrente al fine di far valere il presupposto del collegamento societario nei confronti della _____ avrebbe dovuto necessariamente convenire in giudizio la società in questione e che comunque non sussistono dubbi sulla configurabilità di un unico centro di



imputazione di interessi tra le tre società incorporate nella resistente, dal momento che la
non muove alcuna contestazione specifica alle allegazioni contenute nel ricorso
(è pacifico che la ricorrente abbia svolto le sue mansioni dirigenziali indifferentemente nei
confronti delle tre società ormai estinte), va rilevato che la non ha proceduto alla
soppressione della posizione lavorativa della ricorrente, in quanto le mansioni espletate dalla
sono state affidate ad altri dipendenti di due società diverse, la e
l'odierna convenuta che, all'epoca dei fatti, erano soggetti giuridici diversi rispetto alla datrice di
lavoro. Sul punto occorre ricordare che la giurisprudenza di legittimità più recente è incline a
riconoscere la legittimità del licenziamento anche qualora la riorganizzazione si concretizzi “nella
diversa ripartizione di talune mansioni allo scopo di una più economica ed efficiente gestione
aziendale...per cui, fermo restando il limite di non pretestuosità e di effettività della ragione
organizzativa o produttiva adottata a base del recesso, è legittima la redistribuzione delle mansioni
tra più dipendenti per far emergere come in esubero la posizione lavorativa di quel dipendente che
vi era addetto in modo esclusivo o prevalente (Cass. n. 10699/2017; Cass. n. 29238/2017; Cass. n.
24882/2017). Tale ricostruzione, tuttavia, presuppone che la redistribuzione dei compiti avvenga tra
gli altri dipendenti in forza presso l'azienda e non ricorrendo a personale esterno.

Anche a prescindere da ogni considerazione sulla sussistenza o meno della riorganizzazione, il dato
di fatto che rileva ai fini della decisione è che l'operazione posta in essere dalla convenuta non può
essere qualificata come soppressione del posto di lavoro con redistribuzione delle mansioni tra altri
dipendenti, bensì come la sostituzione della ricorrente con altri lavoratori provenienti da imprese
diverse.

Inoltre occorre sottolineare (sul punto Cass. 25 ottobre 2018, n. 27094) che, qualora la
riorganizzazione imprenditoriale sia modulata, non già sulla soppressione tout court della posizione
lavorativa, ma piuttosto sulla riduzione di personale in una porzione dell'ambito organizzativo, si
pone una questione del tutto inconferente nella diversa ipotesi di soppressione di posizione



lavorativa (Cfr. Cass. 7 giugno 2017, n. 14178) di valutazione comparativa tra lavoratori di pari livello, interessati dalla riduzione ed occupati in posizione di piena fungibilità (Cass. 21 dicembre 2016, n. 26467; Cass. 14 giugno 2007 n. 13876; Cass. 3 aprile 2006, n. 7752). E che essa deve essere compiuta nel rispetto del principio di correttezza e buona fede nell'individuare il dipendente da licenziare (Cass. 13 ottobre 2015, n. 20508; Cass. 11 giugno 2004 n. 11124). Nel caso che ci occupa non si comprendono le ragioni per le quali la convenuta non abbia operato una valutazione comparativa delle posizioni degli altri dirigenti impegnati presso le tre società estinte tenendo conto di parametri oggettivi , quali la anzianità aziendale ed i carichi di famiglia. Peraltro appare incomprensibile come la riorganizzazione allegata abbia comportato, come afferma la resistente nella comparsa di costituzione, una serie di spostamenti di soggetti nell'ambito delle varie società del Gruppo ed il solo licenziamento della ricorrente.

La illegittimità del licenziamento può essere affermata anche sotto altri profili, anch'essi ricavabili dal mero esame della lettera del recesso. Il primo di questi profili riguarda la non attualità delle ragioni poste a fondamento del recesso: la resistente, nella motivazione del recesso, connette la “riorganizzazione” che ha dato origine alla risoluzione del rapporto di lavoro alla “fusione di _____”, ovvero ad un evento che alla data del licenziamento non solo non si era verificato, ma era anche incerto, difettando ancora la necessaria approvazione dell'IVASS. Orbene, se il controllo giudiziale sulle ragioni del licenziamento si estende alla verifica della sussistenza e della non pretestuosità di quanto affermato dalla parte datoriale, così come del nesso di causalità tra la motivazione contenuta nella lettera di licenziamento e il licenziamento di quel particolare lavoratore (cfr. ex multis, Cass. 3/5/2017 n. 10699), appare evidente che la valutazione sull'effettività delle ragioni addotte dall'imprenditore non può prescindere dall'attualità delle stesse, non potendo certo giudicarsi legittimo un licenziamento basato su fatti accaduti nel passato oppure su eventi futuri ed incerti. Orbene il collegamento tra la fusione ed il licenziamento che la stessa convenuta ha evidenziato all'interno della lettera di recesso consente di affermare l'illegittimità dell'atto risolutivo sotto il



profilo della violazione dell'art. 2112 c.c che, com'è noto, sancisce la nullità dei licenziamenti "intimati a causa del trasferimento di azienda." Nell'interpretare la norma in esame, la giurisprudenza ha più volte evidenziato che "in caso di cessione d'azienda, l'alienante conserva il potere di recesso attribuitogli dalla normativa generale, sicchè il trasferimento, sebbene non possa esserne l'unica ragione giustificativa, non può impedire il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, sempre che abbia fondamento nella struttura aziendale autonomamente considerata e non nella connessione con il trasferimento o nella finalità di agevolarlo (Cass. Civ. n. 11410/18).

Nel caso di specie, tuttavia, è la stessa convenuta ad affermare che il licenziamento è stato attuato "nell'ambito di un processo di riorganizzazione ed integrazione di che prevede anche la fusione di in

" e quindi con la specifica e manifesta finalità di agevolare il predetto trasferimento di azienda. Recentemente la Suprema Corte, con riferimento ad un caso identico a quello in esame, di un dipendente che era stato licenziato perché le sue mansioni, in vista della fusione (realizzatasi alcune settimane dopo il recesso) con un'altra società del medesimo gruppo, erano state affidate ad altri dipendenti dell'incorporante, ha ritenuto "manifestamente insussistente il fatto posto a base del licenziamento per g.m.o. essendo stato accertato che al momento del recesso le ragioni poste a fondamento di questo non sussistevano, essendo semplicemente correlate ad un futuro accorpamento di mansioni che sarebbe peraltro conseguito ad una futura fusione societaria, ancora da venire ancorché prossima, che a sua volta non costituisce per legge (art. 2112 c.c., comma 4) un giustificato motivo di licenziamento" (Cass. Civ. 04/02/2019 n. 3186).

Inoltre va rilevato che nella memoria di costituzione della convenuta non vi è alcun cenno specifico all'altra ragione posta a sostegno del recesso: ossia la impossibilità di riscontrare una collocazione lavorativa, anche di grado inferiore alla qualifica di dirigente, alternativa per la ricorrente. La resistente, sulla quale grava pacificamente il relativo onere probatorio, non ha allegato alcuna circostanza specifica volta a dimostrare la assenza nei propri organici di



collocazioni lavorative alternative: su tale aspetto la difesa della convenuta si è limitata ad articolare un capitolo di prova dal seguente tenore: “ Vero che presso la convenuta, al momento del licenziamento, non vi erano funzioni dirigenziali disponibili né successivamente sono state assunte nuove figure dirigenziali con mansioni analoghe a quelle della ”: si tratta di un capitolo generico e formulato in termini negativi, come tale assolutamente inammissibile. Nel caso di specie non si pone in concreto una problematica di sindacato di una legittima opzione aziendale ricadente nella libertà di impresa economica, quanto piuttosto del mancato riscontro nella compagine aziendale della resistente di una situazione data per certa e enunciata nella motivazione del licenziamento, con conseguente "ingiustificatezza" del recesso. “ Si tratta di un apprezzamento in ordine alla effettività delle ragioni espressamente poste in concreto a giustificazione del licenziamento che rientra nella competenza del giudice del merito, che non smentisce affatto il principio di diritto secondo cui per il licenziamento del dirigente d'azienda non opera l'obbligo di repace, quanto piuttosto si iscrive nell'ambito del legittimo controllo giudiziale circa la corrispondenza tra la ragione formalmente enunciata a fondamento del recesso e quella reale riscontrata nel processo”. (Cfr. sul punto le argomentazioni assolutamente condivisibili della sentenza della Cassazione n. 23503 del 9.10.2017).

Tali carenze non vengono sanate dalla successiva produzione del LUL delle società e ciò perchè la documentazione in questione è incompleta, poiché fotografa la sola situazione antecedente alla fusione (nulla si sa, infatti, di cosa sia successo dopo l'incorporazione delle imprese in questione nell'odierna convenuta) e copre comunque un arco temporale di soli cinque mesi. Peraltro dall'esame del LUL della emerge anche l'assunzione, poco prima del licenziamento, di due funzionari, ovvero di due lavoratori con la qualifica immediatamente inferiore al dirigente. Alla stregua di tali considerazioni appare evidente che l'onere probatorio in materia di repace non è stato assolto dalla resistente. Pertanto il licenziamento formalmente comminato è privo di giustificazione.



Tale dato, tuttavia, non è sufficiente al fine di pervenire ad una declaratoria di nullità del licenziamento, in quanto occorre provare da parte della ricorrente la sussistenza di un motivo illecito determinante ed esclusivo in capo alla parte datoriale. E su tale aspetto la difesa della ricorrente ricollega il vero motivo del licenziamento alla comunicazione con la quale il dott.

dichiarava di voler donare tre certificati azionari al marito della ricorrente. La circostanza che il licenziamento sia stato comminato dopo qualche giorno rispetto a tale episodio rappresenterebbe, secondo la difesa della ricorrente, la vera ragione del licenziamento. Si tratta, tuttavia, di un episodio che non riguarda la persona del ricorrente e che presenta un profilo probatorio abbastanza labile, né appare pertinente suffragare il carattere ritorsivo sulla base di una componente esclusivamente temporale. Anche a voler ipotizzare una reazione esagerata ed incomprensibile della parte datoriale all'episodio enunciato, si tratterebbe di una ipotesi di motivo illecito fondata su un dato meramente temporale che, in assenza di ulteriori elementi significativi, non può ritenersi decisivo per giustificare il carattere ritorsivo del licenziamento impugnato. Nonostante la insussistenza della fattispecie del licenziamento ritorsivo, non appare pertinente la adozione di un provvedimento di mutamento del rito con riferimento alle domande formulate in via subordinata dalla difesa della ricorrente, attesa la stretta correlazione tra vaglio della ritorsività e verifica del motivo di licenziamento, e tenuto altresì conto dell' orientamento giurisprudenziale prevalente a partire dalle note pronunce [della Cassazione n. 12094/2016](#) e [n. 17091/2016](#) che in nome del principio della concentrazione delle tutele ritiene opportuno mantenere il percorso giudiziale nell'ambito dei binari del rito Fornero.

Venendo, pertanto, all'esame delle conseguenze sanzionatorie, alla ricorrente va riconosciuta innanzitutto la indennità supplementare prevista dall'art. 37 del CCNL per i Dirigenti delle Imprese di Assicurazioni che, in ragione dell'età anagrafica (: |anni) e dell'anzianità di servizio ultraventennale, dovrà essere liquidata in misura ricompresa tra un minimo di 15 ed un massimo di 30 mensilità. Ai sensi dell'art. 33 CNL, infatti, l'anzianità di servizio è determinata, a tutti gli effetti,



dal periodo di lavoro prestato nella stessa azienda con qualunque mansione o grado, sempreché non sia intervenuta una risoluzione del rapporto precedente all'atto della promozione a dirigente. Le Parti si danno atto che, ai fini del computo dell'effettivo servizio, si intendono compresi anche i periodi di attività svolti presso altre imprese del medesimo Gruppo che applicano il presente CCNL.”. Ai sensi dell’art. 37 CCNL “le mensilità erogate a titolo di indennità supplementare sono calcolate come l’indennità sostitutiva del preavviso secondo le disposizioni degli artt. 2120 e 2121 cc., come modificati dalla I. n. 297/1982”. Tenuto conto della palese inconsistenza dei motivi del recesso e della grande professionalità della lavoratrice, appare corretta la liquidazione di tale indennità nella misura di 25 mensilità, da calcolarsi, secondo il disposto degli artt. 2120 e 2121 c.c. e quindi tenendo conto, oltre che della RAL annua, anche del salario variabile (calcolato come media dei premi e dei riconoscimenti percepiti negli ultimi tre anni), dei benefits e di tutti gli emolumenti corrisposti in maniera non occasionale (c.d. retribuzione globale annua). Sulla scorta di tali premesse, si può ben affermare che i conteggi allegati dalla ricorrente (la retribuzione globale di fatto mensile è pari ad Euro) sono corretti. Pertanto l’indennità supplementare può quindi essere quantificata nella misura di un importo lordo di €.

Alla ricorrente spetta, altresì, lo speciale trattamento che la datrice di lavoro aveva accordato ad alcuni dirigenti (compresa la) in caso di risoluzione del rapporto non per giusta causa.

Dalla documentazione prodotta si evince la sussistenza della deliberazione n. 09/2016 del 22/06/2016, mai revocata, con la quale, in vista dell’acquisizione delle società del gruppo da parte della , il Consiglio di Gestione di ha stabilito di attribuire ai propri dirigenti un emolumento in caso di licenziamento il cui ammontare, “fermi i diritti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva,è pari a 24 mesi di retribuzione lorda, da calcolarsi secondo i criteri normali, inclusivi dell’indennità sostitutiva di preavviso” che ammonta, per i dirigenti con anzianità di servizio ultradecennale, a 12 mensilità. Nel corpo della



delibera si legge che “ il Presidente procede ad una dettagliata illustrazione dei criteri da tenere in considerazione nell’ambito della assegnazione e nella quantificazione dei trattamenti speciali di risoluzione ai soggetti aventi diritti individuati. Tale iniziativa ... collocata nell’ambito del suddetto processo di possibile dismissione della partecipazione nella società da parte dell’azionista

, è volta ad offrire *talune tutele aggiuntive a tali soggetti, anche al fine di ridurre il rischio che tali risorse, in un simile contesto, possano lasciare la società*”. E’ evidente che tale indennità è chiaramente aggiuntiva e non si pone in termini di tutela sostitutiva di quella astrattamente spettante al dirigente in base alla legge ed alla contrattazione collettiva. Infatti la deliberazione precisa: “fermi i diritti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva... l’ammontare del trattamento speciale di risoluzione ... è pari a 24 mesi di retribuzione lorda, calcolata secondo i criteri normali, inclusivi della indennità sostitutiva di preavviso”. Si tratta di un trattamento speciale volto chiaramente a rafforzare il vincolo lavorativo con la ricorrente in un momento storico nel quale si prospetta una evoluzione societaria che avrebbe potuto portare ad una rottura del rapporto contrattuale. Pertanto è chiaro che il riconoscimento di tale trattamento non si pone in chiave antinomica rispetto alle tutele previste dalla contrattazione collettiva. E’ altrettanto evidente che l’impegno unilaterale assunto dalla resistente non rende la ricorrente un dirigente apicale ai sensi dell’art. 35 CCNL, essendo tale qualifica riservata solo “al dirigente che ricopra in senso sostanziale, funzionale ed operativo la posizione più elevata” all’interno della Compagnia.

Sulla scorta dei conteggi allegati la ricorrente ha dunque diritto a percepire, in aggiunta all’indennità supplementare, l’ulteriore importo complessivo lordo di € di cui €

a titolo di indennità sostitutiva del preavviso. Sulle modalità di calcolo dell’importo va osservato che la espressione contenuta nella delibera citata “ da calcolarsi secondo criteri normali” non va interpretata “sulla base della retribuzione normale” come afferma la difesa della resistente, bensì nel senso che si applicano i criteri ordinari di calcolo previsti in materia di indennità di mancato preavviso sulla base dell’art. 2121 c.c. E difatti conterrebbe una evidente contraddizione



logica una disposizione che da un lato afferma espressamente che i 24 mesi spettanti al dirigente *includono* le mensilità riconosciute a titolo di indennità sostitutiva del mancato preavviso e che dall'altro rimanda ad una differente modalità di calcolo quella parte di mensilità riconosciuta in aggiunta a quelle dovute per il mancato preavviso. Tutte le mensilità devono essere calcolate secondo un criterio contabile univoco.

Completa il petitum attoreo la richiesta di pagamento delle spettanze di fine rapporto (con particolare riferimento ai ratei di tredicesima e quattordicesima) e del trattamento di fine rapporto non versato al Fondo Pensione e rimasto in azienda.

La giurisprudenza è ormai unanime nel riconoscere l'esperibilità del c.d. rito Fornero anche per le domande di pagamento delle spettanze di fine rapporto. Infatti la Cassazione (Cfr. ex multis Cass. Civ. 12/08/2016 n. 17091) ha condivisibilmente affermato che l'art. 1, comma 48, L. n. 92/2012, laddove consente la proposizione con il rito Fornero anche di domande "diverse" da quelle ex art. 18 Stat. lav. che siano fondate "sugli identici fatti costitutivi", va interpretata nel senso che siano proponibili con tale rito, nell'ambito del giudizio di impugnazione di un licenziamento, anche le domande subordinate tendenti all'accertamento dei crediti relativi all'indennità di preavviso ed al trattamento di fine rapporto, che traggono "fondamento dai medesimi fatti costitutivi (e impeditivi) posti a base della contrapposta deduzione delle parti riguardo alla sussistenza del giustificato motivo di recesso". Questa interpretazione è coerente con il principio del giusto processo, che non si esaurisce nella esigenza della sola durata ragionevole dello stesso, ma comprende anche il diritto ad un giudizio e ad un pronunciamento di merito; soddisfa esigenze, di rango

costituzionale, di effettività della tutela ed è l'unica compatibile con il consolidato principio, di "elaborazione giurisprudenziale, che ha affermato il divieto di abuso processuale in ipotesi di esercizio frazionato di pretese creditorie che trovino tutte titolo nella cessazione del rapporto di lavoro, inteso quale fonte unitaria di obblighi e doveri delle parti". Alla ricorrente, dunque, spetta a titolo di ratei di tredicesima, quattordicesima, trattamento di fine rapporto rimasto in azienda ed



incidenza della “ indennità paracadute” sul tfr, un credito complessivo pari ad € lordi, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

In conclusione le domande formulate in via subordinata dalla ricorrente devono essere accolte, così come precisato nel dispositivo.

Le spese di lite devono essere in parte compensate, dal momento che la domanda formulata in via principale non è stata accolta.

P.Q.M.

rigetta la domanda finalizzata ad accertare il carattere ritorsivo del licenziamento comminato; accoglie le domande formulate in via subordinata e, per l'effetto, dichiara la ingiustificatezza del licenziamento intimato alla ricorrente dalla resistente con nota del 26.07.2018; condanna, di conseguenza, la resistente alla corresponsione in favore del ricorrente della somma di Euro , a titolo di indennità supplementare, oltre agli interessi legali ed alla rivalutazione monetaria dalla data della presente decisione sino all'effettivo soddisfo, nonché al pagamento nei confronti dell'istante dell'importo lordo di Euro , a titolo di trattamento speciale comprensivo della indennità sostitutiva del preavviso e dell'importo lordo di Euro , a titolo di spettanze di fine rapporto e trattamento di fine rapporto, oltre agli interessi legali ed alla rivalutazione monetaria dalla data di maturazione delle singole componenti del credito sino all'effettivo soddisfo; condanna, altresì, la società convenuta al pagamento, in favore dell'istante, di $\frac{3}{4}$ delle spese processuali spettanti, che liquida, per l'intero, in complessivi Euro , con compensazione del residuo $\frac{1}{4}$, oltre IVA, CPA e rimborso delle spese generali nella misura del 15%.

Si comunichi.

Milano, 9.08.2019



Il Giudice

()

