ORIGINALE LAVORO 2016

N. R.G. 500/2013

N. Sent. 212
N. R. G. 500/13
N Cron. 1748

TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione lavoro

VERBALE

Tra

RICORRENTE

e

RESISTENTE

All'udienza **04/03/2016** innanzi alla dr. Marta Torcini sono comparsi:

l'avv. CAPPONI MARINA per parte ricorrente con la ricorrente di persona
l'avv. A per parte resistente

Il Giudice invita le parti a precisare le conclusioni. I procuratori discutono la causa concludendo come in atti, ed il Giudice pronuncia sentenza contestuale dandone lettura.

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

SENTENZA

La ricorrente chiede accertarsi l'illegittimità e la carenza di giustificazione del licenziamento irrogato nei suoi confronti da e conseguentemente la condanna della Società convenuta, al pagamento in suo favore di un'indennita supplementare ai sensi dell'art. 19 CCNL Dirigenti d'Azienda settore Industria nella misura di 20 mensilità pari alla somma di euro 230.348,20; l'accertamento del diritto a percepire differenze su scatti di anzianità, indennità sostitutiva del preavviso e TFR, l'importo di euro 30.067,24; l'accertamento del comportamento aziendale di emarginazione e dequalificazione e che dall'illegittimo comportamento dell'azienda convenuta le è derivato un danno professionale pari ad euro 30.713,09, nonché un danno biologico ed esistenziale nella misura di euro 32.064.00 condannando l'azienda al relativo risarcimento da liquidarsi in via equitativa, quantificato in complessivi euro 62.777,09 o in quella diversa somma ritenuta di giustizia, nonché a rifondere alla ricorrente l'importo di euro 1892,20 per le spese mediche sostenute. Fonda la domanda sui seguenti presupposti:

- la ricorrente ha lavorato alle dipendenze della società convenuta dal 1 settembre 2001 al 29 marzo 2012 con la qualifica di dirigente di I livello e mansioni di direttore commerciale, ai sensi del CCNL

Dirigenti Aziende Industriali. L'attività è stata svolta a Firenze, alla quale erano adibiti 5 dipendenti dei complessivi 44 dell'azienda. La ricorrente si recava mensilmente presso la casa madre in fino al 2010, e dal 2011 anche a Milano, per incontri periodici con la famiglia Vena, proprietaria del marchio e dell'azienda;
- la ricorrente era preposta alla direzione dell'organizzazione aziendale afferente il settore commerciale, definiva e decideva la politica commerciale della convenuta, ivi compresi marketing e, strategie pubblicitarie, la comunicazione, i rapporti con le agenzie creative ed i concessionari della pubblicità sui media, la gestione del budget pubblicitario, la strategia di vendita e la gestione della struttura di vendita;
- tutto è andato bene fino all'inizio del 2011 quando il figlio del proprietario, dr. è entrato a far parte della compagine aziendale con il ruolo formale di *product manager* alle dipendenze della direzione commerciale. Viene stipulato un contratto di collaborazione con una società di consulenza di Milano, la
- detta società il 7 aprile 2011 produce un documento di check-up aziendale con proposte che la ricorrente considera del tutto inadeguate, manifestando perplessità sia sul metodo che sul merito;
- il 28 aprile 2011 si tiene a Firenze una riunione in cui detto documento viene discusso e la ricorrente manifesta e motiva le sue perplessità;
- da quel momento viene progressivamente e rapidamente depauperata delle sue competenze di dirigente e in primo luogo quelle sulla pubblicità, stornando dalla sua gestione il relativo budget, e tutta la strategia sulla comunicazione;
- viene cancellato senza alcuna motivazione il discorso-intervento che la ricorrente ritualmente teneva in occasione dell'incontro aziendale di fine anno;
- il 27 marzo 2012, in occasione di una riunione con i venditori preparata dalla ricorrente e alla quale avrebbe dovuto partecipare anche la proprietà e le si presentò invece il presidente accompagnato dal legale dell'azienda in quell'occasione le fu comunicato verbalmente il suo licenziamento e contestualmente consegnata la relativa lettera (doc. 2 ric.) che conteneva la motivazione del giustificato motivo oggettivo consistente nel trend negativo delle attività aziendali con conseguente necessità di riorganizzazione e soppressione del posto di lavoro della ricorrente, con effetto immediato.

Si è costituita in giudizio la convenuta che nega di aver brutalmente estromesso la ricorrente dall'azienda, negando di averle intimato di lasciare il lavoro immediatamente; eccepisce l'inammissibilità della domanda affermando che l'art. 22 del CCNL prevede espressamente che la tutela indennitaria non si applichi in favore della dirigente donna che abbia compiuto il sessantesimo anno di età. Afferma che, avendo la ricorrente già compiuto i sessant'anni al momento del licenziamento, tale atto va ricondotto nell'ambito della libera recedibilità dal rapporto di lavoro, non applicandosi ai dirigenti né la L. 604/1966 né la L. 300/1970. Afferma infine che non sono dovute le somme richieste dalla ricorrente in quanto emolumenti accessori e non parte della retribuzione; che non vi è stato nessun comportamento mobbizzante nei confronti della ricorrente e quindi non è dovuto alcun risarcimento. Chiede pertanto l'integrale rigetto del ricorso.

Svolta l'istruttoria e depositate note conclusive la causa viene oggi decisa.

Il ricorso è fondato e merita accoglimento nei limiti di cui in motivazione.

Motivi della decisione

a) Parte convenuta eccepisce di inammissibilità del ricorso ai sensi dell'art. 22 del CCNL affermando che al raggiungimento del sessantesimo anno di età la donna dirigente può essere liberamente licenziata

in quanto usufruirebbe della tutela pensionistica, così come l'uomo dirigente è liberamente licenziabile dopo il sessantacinquesimo anno di età, in quanto ha la possibilità di usufruire della medesima tutela. L'eccezione è infondata.
Sul punto è intervenuta la Corte Costituzionale con le sentenze n. 137/1986 e 498/1988, con le quali ha stabilito il principio secondo cui la donna non è licenziabile senza giustificato motivo prima del compimento della stessa età pensionabile stabilita per l'uomo. In caso contrario si verificherebbe una discriminazione di genere a danno delle donne lavoratrici sulla base dell'età.

In applicazione di tale principio di rango costituzionale la Corte di Cassazione ha più volte ribadito che "*...In tema di limiti alla libera licenziabilità, la tutela obbligatoria, unitamente a quella reale se ne ricorrono le condizioni, deve ritenersi estesa a tutte le lavoratrici che, pur avendo raggiunto l'età pensionabile del 60 anni, non hanno ancora conseguito l'età massima lavorativa dei 65 anni. Pertanto alle lavoratrici compete il diritto di proseguire il rapporto di lavoro anche dopo il compimento dell'età pensionabile dei 60 anni e fino al giorno del raggiungimento dell'età massima lavorativa dei 65 anni, senza necessità di alcun onere di comunicazione da parte loro al datore di lavoro. Inoltre, nell'arco di tempo dal compimento dei 60 anni a quello del compimento dei 65 anni delle lavoratrici, al datore di lavoro è fatto divieto di esercitare liberamente nei confronti delle medesime il potere di licenziamento.*". (Cass. n. 13045/2006; n. 7899/2015).

Pertanto, quand'anche si volesse accettare la tesi di parte convenuta secondo cui la risoluzione del rapporto di lavoro della ricorrente con la società convenuta è avvenuto sulla base dell'applicazione dell'art. 22 del CCNL Dirigenti Industria, tale tesi risulta palesemente infondata. Infatti la ricorrente al momento del licenziamento aveva compiuto i sessant'anni, ma non i sessantacinque e quindi il licenziamento sarebbe stato possibile solo motivando.

Ma il rapporto di lavoro della ricorrente con la società convenuta si è risolto sulla base di una lettera di licenziamento (doc. 2 ric.) che contiene una specifica motivazione.
Quindi parte convenuta ha nella memoria difensiva introdotto una motivazione nuova, inammissibile, dal momento che la motivazione del licenziamento data alla lavoratrice non è modificabile successivamente.

Va quindi verificata la giustificazione del licenziamento, nozione che, pur non identificandosi con la giusta causa o il giustificato motivo di cui all'art. 1 della L. 604/1966, in considerazione della particolare configurazione del rapporto di lavoro del dirigente, e quindi potendo rilevare qualsiasi motivo, tuttavia deve essere apprezzabile sul piano del diritto, e idonea a turbare il legame di fiducia con il datore di lavoro (Cass. n. 6110/2014; n. 15496/2008). Di conseguenza "*...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 di lavoro 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. n. 3628/201 e Cass. n.21748/2010 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 questo 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 recessò deve pur sempre collegarsi ad interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento e dunque a ragioni*

obiettive ed effettive (che permettano la verifica di detti interessi), operando sempre il principio di buona fede e correttezza ex art. 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. n. 3121/2015).

Pertanto, sulla base della motivazione addotta dall'azienda, per valutare la legittimità del licenziamento è necessario verificare che tale motivazione sia veritiera, che effettivamente sia stato soppresso il posto di lavoro della ricorrente e che quindi nell'azienda non vi sia più "*...una posizione lavorativa esattamente sovrapponibile...*" a quella della ricorrente, e infine che l'azienda abbia agito nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede di cui agli art. 1175 e 1375 c.c., con l'ulteriore precisazione che resta onere del datore di lavoro dare prova di queste circostanze.

Esaminati i documenti in atti, e viste le prove testimoniali appare invece chiaro che non solo la società convenuta non ha provato gli elementi fondanti la legittimità del licenziamento della ricorrente, ma al contrario, la motivazione addotta è priva di fondamento. I documenti 7 e 8 prodotti dalla ricorrente dimostrano che non si è affatto verificato quel "*trend negativo delle attività aziendali*" dedotto dalla convenuta quale motivo della riorganizzazione aziendale. Nella relazione allegata al bilancio 2010, pag. 2, si legge infatti che "*...i risultati di vendita conseguiti nell'esercizio 2010 si sono attestati sugli stessi volumi realizzati nell'esercizio precedente, con un incremento, sia pure non significativo, dei valori di fatturato*". Dal documento 8 inoltre emerge un incremento degli utili sul fatturato per l'anno 2011 del 2,78% (dal 14,06% al 16,84%).
La infondatezza del motivo di licenziamento addotto emerge anche dalle prove testimoniali. Il , di parte convenuta, infatti testualmente dichiara: "*...La volontà della proprietà era quello di creare un modello diverso che puntasse si he era stato trascurato a vantaggio della grande distribuzione. La decisione di chiudere Firenze era dovuta al fatto che da Milano il mercato estero era più accessibile. La ricorrente come direttore commerciale seguiva già il mercato estero ma la società voleva dare un forte impulso. Quindi la società è andata alla ricerca di un direttore commerciale con specifica conoscenza delle lingue che puntasse sul mercato estero, e che quindi nel loro curriculum abbiano esperienze all'estero con altre aziende..*". Questa dichiarazione è confermata da un altro test , sempre di parte convenuta: "*...La decisione di chiudere Firenze era stata presa per aprire invece quella di Milano, necessaria per aggredire meglio il mercato estero. Da Firenze a Milano non è stato trasferito nessuno. La nuova sede di Milano è stata creata con nuova organizzazione, non ricordo con quanto personale che poi nel tempo è anche aumentato. Per alcuni mesi è stato assunto un nuovo direttore commerciale su Milano che conoscesse i mercati esteri e parlasse inglese sempre per implementare tali mercati, anzi per un mese fu assunto non ricordo il periodo preciso. 4 o 5 mesi dopo fu assunto un nuovo direttore commerciale di scelto con le stesse caratteristiche. ... posso ribadire che la proprietà mi disse che la nuova esigenza era quella di un dirigente con le caratteristiche che ho detto...* " . Il licenziamento è stato quindi motivato in modo non veritiero.

Quanto alla soppressione del posto di lavoro della ricorrente, dalle testimonianze emerge come immediatamente dopo il licenziamento e nell'arco di un periodo che va da marzo a settembre 2012 si siano succeduti ben due direttori commerciali rimasto per un breve periodo, e definitivo, a cui sono stati attribuiti i medesimi compiti della ricorrente (testi
Quindi anche questa motivazione non è risultata veritiera. A nulla vale la spiegazione avanzata da parte convenuta che "su Firenze" non vi sarebbe più stata una figura sovrapponibile e quella della ricorrente. Infatti la posizione del direttore commerciale aveva carattere nazionale e lo spostamento della posizione lavorativa a Milano non ha quindi alcuna influenza sulla legittimità del licenziamento, a maggior ragione perché alla ricorrente non è stato neppure proposto un eventuale trasferimento.

E' evidente che questo comportamento della società datrice ha violato i fondamentali principi di correttezza e buona fede, principi che come appare dalle testimonianze, che hanno sostanzialmente confermato la narrativa della ricorrente, sono stati violati nel corso di tutto l'ultimo anno di rapporto di lavoro. I testi hanno infatti confermato largamente il demansionamento della ricorrente, il comportamento elusivo e ingiustificato della proprietà, fino ai limiti dell'arroganza al momento del licenziamento (test

Parte convenuta ha tentato di giustificare il proprio comportamento con un presunto atteggiamento poco collaborativo o addirittura ostile della ricorrente.

I testi hanno invece dichiarato che la ricorrente, lungi dall'assumere un atteggiamento non collaborativo, aveva manifestato perplessità sull'operato della società di consulenza assunta dalla conventa, con qualche fondatezza. Si veda ad esempio la testimonianza del teste : "*...Anche io ho rilevato incongruenze e superficialità dovute al fatto di non conoscere i dati esaminati, per esempio sull'andamento dei clienti per i singoli agenti senza sapere che alcuni avevano cambiato ragione sociale, oppure ignorando che alcuni clienti avevano spostato il centro decisionale degli acquisti nel territorio. Vi erano altre imprecisioni sull'andamento dei prezzi, il documento in generale non sembrava approfondito sui dati specifici d r. Nella riunione 28.4.11 il documento ci fu presentato e lo abbiamo esaminato, mi sembra che la ricorrente espresse alcune perplessità per incongruenze che saltavano subito all'occhio. Poi ci fu altra riunione operativa di comunicazione con il ed il nella quale la ricorrente evidenziò in concreto aspetti critici del documento spiegandone i motivi. ...*". O anche il teste il quale dichiara: "*...La nostra presentazione era composta da parte qualitativa e parte quantitativa. Questa ultima era una rielaborazione di dati aziendali, e correttamente sono emerse delle imprecisioni che la ricorrente ci ha rilevato. Ci siamo giustificati dicendo che era superficiale il data base che avevamo ricevuto e di conseguenza le nostre analisi. Il problema non erano le conclusioni del nostro lavoro, erano i dati che avevamo ricevuto ad essere scorretti e quindi i relativi calcoli ne risentivano....*".

Da un'altra testimonianza, quella di emerge invece come l'atteggiamento nei confronti della ricorrente potesse essere originato da motivazioni di diverso carattere, forse anche personale, non certo comunque oggettive e giuridicamente apprezzabili. Dichiara infatti il teste: "*...ho parlato con il dr della questione relativa ai suoi rapporti di lavoro con la ricorrente, in qualche occasione lui stesso mi ha riferito che non riusciva ad avere da lei come direttore commerciale i dati relativi al personale (forza vendita, inquadramento, aree di lavoro ecc.). in più di una occasione ho fatto a lui delle mail per specificare come era composta l'azienda da questo punto di vista. All'inizio del 2011 ricordo di avere inviato l'organigramma aziendale al t. Voglio aggiungere che un po' stizzito alla richiesta de dissi che il documento lo avevano già in azienda, e lui mi rispose che non riusciva ad averlo dalla direzione commerciale. .... è vero che all'epoca era presente il direttore amministrativo il quale potevano essere chiesti tali dati. Non so dire perché il non si è rivolto c r averli, posso solo dire che nell'occasione il a ha mostrato insofferenza verso la ricorrente come direttore commerciale*".

Il licenziamento della ricorrente pertanto non è stato motivato dalle addotte esigenze di ristrutturazione, ma dalla volontà della proprietà di escludere la ricorrente per sostituirla con persone di propria fiducia. Il licenziamento deve quindi essere dichiarato illegittimo, con la conseguente condanna della società convenuta al pagamento dell'indennità supplementare a titolo di risarcimento del danno, ai sensi dell'art. 19 del CCNL Dirigenti Industria, che si ritiene di liquidare nella misura massima pari a venti mensilità della retribuzione, per complessivi € 230.348,20, oltre accessori, in considerazione sia del periodo lavorato dalla ricorrente che del comportamento aziendale, irrispettoso della dignità personale della ricorrente e palesemente volto ad alterare la realtà dei fatti.

b) Dai conteggi prodotti dalla ricorrente, non contestati specificamente da parte convenuta, emergono differenze retributive per indennità sostitutiva del preavviso, scatti di anzianità e TFR per complessivi € 30.067, 24, che vanno riconosciuti, e che parte convenuta non ha provato di aver corrisposto. L'indennità sostitutiva del preavviso deve essere riconosciuta sia per il dato letterale contenuto nella lettera di licenziamento ("*...Il recesso ha effetto immediato; conseguentemente, Lei è esonerata dal prestare attività lavorativa durante il preavviso, fermo restando il pagamento in suo favore della relativa indennità sostitutiva, nella misura contrattualmente prevista.*") , sia per quanto si ricava dalle testimonianze che confermano come la ricorrente sia stata allontanata dal posto di lavoro all'atto della consegna della lettera di licenziamento e quindi senza aver potuto lavorare il preavviso. L'addotta gradualità nel cambiamento, peraltro inesistente nei fatti, è a questo fine del tutto ininfluente.

c) Il demansionamento emerge evidente da tutte le dichiarazioni testimoniali. Sia il teste) ("*... da un certo punto in poi i nostri rapporti con la resistente non erano più gestiti dalla ricorrente ma dal* che la teste ("*...La ricorrente mi sembra sia rimasta in questa funzione fino a fine 2011, il nostro contatto dipendeva dalle situazioni, nelle campagne pubblicitarie era assiduo in altri momenti mandavamo dei dati ed ogni tanto ci sentivamo. Credo sia stata una decisione aziendale di cambiare, mi hanno comunicato chi erano i miei nuovi interlocutori successivi alla ricorrente.*"), e il teste (". ha cominciato ad essere presente negli uffici *commerciali di Firenze ad inizio 2011, in precedenza veniva ogni tanto... Dall'inizio del 2011 non saprei definire il suo ruolo, a me chiedeva dati sulla vendita, dati dell'agenzia di vendita dell'as* , dati sulle vendite all'estero, dati pubblicitari. Aveva un suo ufficio personale a Firenze, e per *non era solo un product manager ma un vero e proprio proprietario che si occupava di tutto. .... Per la* s ho conosciuto il (ora dipendente di a Milano) ed il dr. *dal punto di vista commerciale hanno avuto incontri diretti con la forza vendita cioè con gli area manager e forse anche con qualche agente, erano gli area manager con i quali mi sentivo speso che mi hanno riferito il fatto. Mi sembra che a queste riunioni non partecipasse la ricorrente che era in azienda. Dai dati che ho letto in Linkedine il d è ora dipendente di a Milano ed il dr. ha un ruolo di amministratore che non so definire in* ") confermano una sottrazione alla ricorrente di mansioni fino a quel momento da lei svolte. Anche il teste conferma questo dato di fatto, anche se tenta di giustificarlo come una scelta della ricorrente stessa ("*.... Ricordo che per volontà della ricorrente una parte dei rapporti con i media furono gestiti da Si tratta dei rapporti con . Fu lei a dirmi che era stata una scelta della ricorrente. I quindi dall'inizio del 2011 cominciò ad interfacciarsi con* ie, ma fu progressivo. Era la ricorrente che voleva snellire il lavoro che *gravava sull'ufficio di Firenze....*") , una giustificazione evidentemente non veritiera, sia perché il teste dichiara di aver saputo di questa scelta non dalla ricorrente ma dalla persona che la sostituiva (appartenente alla , sia alla luce di tutto quanto emerso dall'istruttoria.

Dall'istruttoria è emerso chiaramente come la ricorrente sia stata consapevolmente e intenzionalmente dequalificata per la sottrazione di competenze strategiche come la pubblicità, isolata dai contatti con i clienti ed i fornitori, mortificata dinanzi a collaboratori e dipendenti, espulsa con modalità brutali ed umilianti, con immediata estromissione dall'azienda, tutti comportamenti che appaiono predeterminati, intenzionali e sistematici. La ricorrente ha quindi subito un comportamento di emarginazione e depauperamento delle proprie competenze professionali, perpetrato volontariamente dalla datrice di lavoro nei suoi confronti e la domanda di risarcimento deve essere accolta.

Il danno da deprivazione delle mansioni, correlato alla lesione di diritti fondamentali della personalità di cui all'art. 2 della Costituzione, secondo i parametri di calcolo indicati dalla Cassazione (sentenza n. 18813 del 2008) deve essere risarcito tenendo conto dell'arco temporale nel quale la situazione di dequalificazione si è protratta fino alla cessazione del rapporto e può essere compensato sotto il profilo

3/
0/

conomico mediante la corresponsione di un'indennità pari ad almeno un terzo della retribuzione nensile di fatto (11.517,41 per 8 mesi = euro 30.713,09).

d) Anche il danno biologico lamentato e documentato è stato determinato dal comportamento illegittimo dell'azienda. Tuttavia la relazione medico legale prodotta dalla ricorrente ed i certificati medici, ricollegano la sindrome ansioso-depressiva non già al mobbing subito dalla ricorrente, ma al suo licenziamento. Infatti la perizia medico legale non fa alcun riferimento al periodo precedente a quella data, ma inizia la valutazione riportando le reazioni della ricorrente al licenziamento.
Poiché la domanda di risarcimento del danno biologico è fondata sul danno conseguente al mobbing, detto danno non può ritenersi provato e non è possibile accogliere la domanda sul punto.

e) Merita invece accoglimento la domanda risarcitoria conseguente al mancato pagamento dei contributi al fondo , sul quale parte convenuta, sulla quale grava l'onere della prova di avvenuto pagamento e/o non debenza, nulla dice nella memoria difensiva. Devono quindi essere corrisposti alla ricorrente a titolo risarcitorio € 7.929,82, come da conteggi allegati al ricorso.

Le spese di lite, liquidate come da D.M. 55/14, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza respinta o disattesa:

Dichiara illegittimo il licenziamento della ricorrente e condanna parte convenuta a corrispondere alla signora l'importo di € 230.348,20 a titolo di indennità supplementare, oltre interessi legali e la rivalutazione monetaria ISTAT per la parte eventualmente eccedente questi ultimi, dalla data del licenziamento a quella dell'effettivo saldo.

Condanna parte convenuta a corrispondere alla signora l'importo di € 30.067,24 a titolo di differenze retributive per indennità sostitutiva del preavviso, scatti di anzianità e TFR, oltre interessi legali e la rivalutazione monetaria ISTAT per la parte eventualmente eccedente questi ultimi, dalle singole scadenze all'effettivo saldo.

Condanna parte convenuta a corrispondere alla signora l'importo di € 7.929,82 a titolo di risarcimento del danno per mancato pagamento dei contributi oltre interessi legali e la rivalutazione monetaria ISTAT per la parte eventualmente eccedente questi ultimi, dalle singole scadenze all'effettivo saldo.

Condanna la parte convenuta a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, liquidate in € 16.000,00 oltre spese generali 15%, i.v.a., c.p.a. e contributo unificato per € 225,00.

Sentenza resa *ex* articolo 429 cpc, pubblicata con lettura alle parti presenti ed allegazione al verbale.

Firenze, 04/03/2016

Il Giudice
dr. Marta Torcini

IL GIUDICE DOTT.SSA TORCINI
CON ORDINANZA DEL 15.04.2016
CORREGGE L'ERRORE MATERIALE
DELLA SENTENZA N. 212/16 CON LA

SENTENZA N. 415/17

REPUBBLICA ITALIANA
In nome del Popolo Italiano
LA CORTE DI APPELLO DI FIRENZE
Sezione lavoro

composta dai magistrati:
Dr. Fausto Nisticò Presidente rel.
Dr. Simonetta Liscio Consigliere
Dr. Elisabetta Tarquini Consigliere
nella causa iscritta al n. 866 Ruolo Generale 2016 discussa all'udienza del 4 aprile 2017, promossa

da

contro

(Avv. Capponi)

ha pronunciato

Sentenza

Svolgimento del processo e motivi della decisione

, dirigente alle dipendenze di , con funzioni di direttore commerciale, ha impugnato il licenziamento intimato il 29 marzo 2012 chiedendo la condanna del datore di lavoro al pagamento della indennità supplementare di cui all'art. 19 CCNL; con lo stesso ricorso al Tribunale di Firenze ha chiesto anche il pagamento della somma di € 30.067,24 quali differenze sugli scatti di anzianità, ISP e TFR, il pagamento della somma di € 67.777,09 per il danno economico ed extrapatrimoniale da demansionamento ed il pagamento della somma di € 7.929,82 quale risarcimento per la omessa contribuzione.

Con sentenza 4.3.2016 (corretta in data 15.4.2016) il Tribunale ha accolto tutte le domande.

La sentenza è oggi appellata dalla s con distinti motivi dei quali si dirà nel prosieguo. L'appellato si è costituito nel grado ed ha chiesto la conferma della sentenza d primo grado.

L'appellante ha devoluto al giudice dell'impugnazione il riesame integrale della sentenza in tutte le sue statuizioni. E' opinione del Collegio che la pronuncia del Tribunale di Firenze debba essere confermata, salvo che per la parte in cui ha riconosciuto un danno da demansionamento e per la parte in cui ha condannato il datore di lavoro al pagamento della contribuzione.

Il licenziamento appare del tutto ingiustificato, ancorchè, come è noto, la ragione dedotta dal datore di lavoro debba essere valutata avuto riguardo alla stretta fiduciarietà che lega le parti del contratto.

Va escluso, in primo luogo, che la disposizione collettiva che descrive l'indennizzo possa trovare ingresso nella fattispecie nella parte in cui esclude il primo per le donne che abbiano più di sessanta anni e per gli uomini che ne abbiano più di sessantacinque. Tale disposizione collettiva (modificata sul punto dalle stesure successive) enuncia, infatti, un criterio palesemente discriminatorio per ragioni di età, del tutto incompatibile con la normativa legale interna e comunitaria(art. 25 d.lgs. n. 198/2006). Essa, pertanto, è da ritenersi radicalmente nulla(CGCE, Mangold, 22 novembre 2005, C.App. Milano n. 1070/2010).

Come accennato, il licenziamento è da ritenersi ingiustificato: il datore di lavoro si è determinato per il recesso sulla base di un "persistente trend negativo delle attività aziendali" che avrebbe imposto "una riorganizzazione" con conseguente "soppressione del (suo) posto lavorativo". In definitiva la motivazione si risolve nella enunciazione di un unico articolato motivo oggettivo: le cose continuano ad andare male, ci riorganizziamo sopprimendo la posizione lavorativa del direttore commerciale.

Pacifico in causa che il posto di direttore commerciale non sia stato soppresso (perché è emerso univocamente che il datore di lavoro ha sostituito dopo un breve lasso di tempo la con altro direttore commerciale, poi dimessosi e che , a sua volta, è stato sostituito da un secondo), in corso di causa a. ha enunciato una diversa motivazione, questa volta del tutto soggettiva, e consistente nella necessità di conferire l'incarico di direttore

commerciale ad un soggetto avente esperienza di rapporti con l'estero e di lingua inglese(teste).

E questo basterebbe, nella misura in cui denuncia una evidente motivazione pretestuosa destinata a sorreggere un licenziamento prima motivato con oggettive esigenze di riorganizzazione e poi giustificato dalla asserita incapacità professionale della , ad assumere il "nuovo" ruolo di direttore commerciale; e questo senza neppure prendere posizione sulla affermazione della (sostanzialmente non contestata) di conoscere la lingua inglese e di essersi sempre interessata dei rapporti commerciali con l'estero (a meno di non ipotizzare che , fino a quel momento non avesse mai avuto rapporti commerciali fuori dall'Italia).

In realtà la lettura degli atti consente di meglio individuare le ragioni del recesso, in particolare nell'esigenza di svecchiamento portata dall'assunzione di un ruolo di vertice di un giovane componente la famiglia proprietaria dell'azienda, (teste , concretizzatosi nel rivolgersi ad una società di consulenza il cui apporto è risultato non essere dei migliori, se è vero, che, per una ragione o per un'altra, la relativa relazione aveva presentato più di una oggettiva perplessità rilevata anche dalla teste E' del tutto evidente che la non rispondesse più alle caratteristiche richieste da all'evidenza per una mera questione di mentalità.

La sentenza di primo grado, dunque, sul punto va confermata anche in ordine alla quantificazione del danno, opportunamente riferito alla contraddittorietà delle motivazioni; né a soluzione contraria può condurre la circostanza dell'avvenuta soppressione della sede di Firenze, dove la aveva la residenza di lavoro, poiché il ruolo di direttore commerciale non era e non è legato ad una struttura periferica.

La sentenza di primo grado, poi, va confermata quanto alle differenze retributive, richieste dalla sulla base di un diverso calcolo della retribuzione, nella quale ha inserito (ai fini della indennità di preavviso e del TFR) anche c.d. benefits. Ed infatti il loro controvalore risulta dalle buste paga e, quando ai premi, essi sono stati corrisposti con continuità e risultano inerire al rapporto sinallagmatico. Dunque si tratta di elementi fissi e continuativi che rilevano sia ai fini del preavviso che dalla liquidazione del trattamento di fine rapporto. Il quantum non è contestato.

E' invece opinione del Collegio che la fetti di legittimazione attiva nel richiedere (anche a titolo di danno) il pagamento della contribuzione omessa, che, comunque, anche per le differenze, va versata all'ente previdenziale. Né la ha qui dato dimostrazione del danno (pensionistico) in difetto di ogni allegazione e prova sulle concrete conseguenze dell'omesso versamento.

L'appello, infine, va accolto in relazione al risarcimento dei danni per lesione della professionalità.

Sul punto è opinione del Collegio – già espressa in analoghe fattispecie – che il danno alla professionalità possa configurarsi solo quando, come non si è verificato nel caso di specie , la privazione di compiti e funzioni, se non l'emarginazione, si risolva in una concreta diminuzione della professionalità acquisita, sì che il lavoratore , all'interno della stessa azienda o comunque nel mercato del lavoro, si presenti con una apprezzabile compromissione delle sue capacità e potenzialità dovute alla impossibilità di seguire proficuamente l'evoluzione delle cose; quando cioè si verifichi una tale *deminutio* , che, similmente alla lesione dell'integrità (art. 2087 c.c), comporti una minor capacità di spendita nel mondo del lavoro. Il che non si è certamente verificato nel caso d specie, stante il breve lasso cronologico che ha interessato le vicende che ha descritto come deprofessionalizzanti. Egualmente la stessa ricostruzione va mitigata anche per quanto concerne gli aspetti extrareddituali, semmai denunciando la lunga esperienza lavorativa della e la sua elevata professionalità nel settore una capacità di resistenza certamente idonea a porla al riparo da ogni conseguenza.

Il parziale accoglimento dell'appello comporta la compensazione per ½ delle spese di lite di entrambi i gradi. La residua metà deve essere posta a carico del datore di lavoro, soccombente sul licenziamento e sulle differenze retributive.

P.Q.M.

In parziale accoglimento dell'appello, esclude la condanna al pagamento della somma di € 7.929,82 e quella al pagamento della somma di € 30.713,09. Conferma nel resto la sentenza appellata Compensa per ½ le spese i entrambi i gradi e pone a carico di [redacted] la residua metà che liquida in € 10.000,00 oltre spese generali ed accessori di legge.

Firenze 4 aprile 2017

Il Presidente est.

CORTE D' APPELLO DI FIRENZE
Depositato in cancelleria oggi
22.6.17
Il Funzionario Giudiziario
Rosa Manfredi