

N. 3181/010 R.A.C.C.

REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI UDINE
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Udine, sezione civile, composto dai Signori Magistrati:

Dott. Alessandra BOTTAN	PRESIDENTE
Dott. Gianfranco PELLIZZONI	GIUDICE Rel.
Dott. Francesco VENIER	GIUDICE

ha pronunciato la seguente

DECRETO
EX ART. 98 L. FALL.

nella causa civile di 1° grado iscritta al n. 3181/010 R.A.C.C.

DA

A con gli avv. ti per mandato speciale allegato alla domanda di ammissione al passivo

- ATTORE -

CONTRO

B srl in amministrazione straordinaria in persona del commissario straordinario avv., con il proc. e dom. avv. per mandato a margine della comparsa di costituzione e risposta

- CONVENUTA -

OGGETTO: Opposizione allo stato passivo.

Causa iscritta a ruolo il .

Relatore il G.I. dr. Pellizzoni

FATTO E DIRITTO

L'ing. A ha proposto opposizione allo stato passivo dell'amministrazione straordinaria della società B srl, contestando il rigetto della domanda di ammissione al passivo delle sue spettanze per indennità sostitutiva del preavviso e indennità supplementare, oltre ai relativi accessori, nonché del risarcimento dei danni subiti, sull'assunto del suo illegittimo e impugnato licenziamento, non sussistendo né giusta causa, né tantomeno giustificato motivo per il recesso ingiustamente operato dall'azienda, insistendo per l'ammissione del credito nella misura indicata in ricorso.

Nel costituirsi in giudizio la convenuta resisteva alla domanda, chiedendone il rigetto.

L'opposizione è fondata e va pertanto accolta, atteso che la convenuta opposta non ha dimostrato - come era suo onere - la sussistenza dei motivi che giustificavano il licenziamento del ricorrente, intimato per giusta causa, essendo piuttosto evidente che il reale motivo di recesso era rappresentato dalla necessità di ridurre il personale e in particolare di eliminare la figura del Responsabile delle vendite del settore a cui era preposto l'ing. A, nella logica del contenimento dei costi per la crisi in cui versava l'azienda, fra l'altro successivamente dichiarata insolvente e palesemente riconosciuta negli stessi scritti difensivi, ove si ripercorrono rapidamente le tappe del declino aziendale, dovuto sia alla crisi dei mercati, sia alle problematiche relative alla obsolescenza degli impianti, che erano stati via via chiusi.

E' in primo luogo fondata la contestazione circa la non tempestività - avvenuta molti mesi dopo la presunta commissione degli addebiti

contestati - e la genericità di alcune delle censure mosse al ricorrente, relative alle vendite di prodotti in area dollaro senza adottare idonei strumenti di copertura del rischio di perdite sui cambi, senza tuttavia indicazione della fonte regolamentare interna che imponeva l'adozione di tale strumento finanziario di notevole onerosità e di aver realizzato volumi di vendite inferiori al budget, nonché alla mancata presentazione della lista dei clienti e dei mercati su cui intervenire e alla mancata visita dei maggiori clienti stranieri e adozione delle " ... azioni dirette di vendita sul campo atte a fronteggiare le criticità emerse e formulato ulteriori concrete misure e provvedimenti idonei a fronteggiare tale situazione ", attesa l'assoluta indeterminatezza dei rilievi disciplinari concernenti possibili misure da adottare per invertire i risultati negativi registrati dal settore di sua competenza, in alcun modo indicate – quantomeno nelle linee generali – nella stessa lettera di contestazione (sulla tempestività della contestazione cfr. Cass., [15649 del 01/07/2010](#), secondo cui: "In tema di licenziamento per giusta causa, l'immediatezza della comunicazione del provvedimento espulsivo rispetto al momento della mancanza addotta a sua giustificazione, ovvero rispetto a quello della contestazione, si configura quale elemento costitutivo del diritto al recesso del datore di lavoro, in quanto la non immediatezza della contestazione o del provvedimento espulsivo induce ragionevolmente a ritenere che il datore di lavoro abbia soprasseduto al licenziamento ritenendo non grave o comunque non meritevole della massima sanzione la colpa del lavoratore; peraltro, il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con

un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso, restando comunque riservata al giudice del merito la valutazione delle circostanze di fatto che in concreto giustifichi o meno il ritardo. (Nella specie, relativa ad una asserita falsificazione della sottoscrizione di una ricevuta di lettera raccomandata, la S.C. ha confermato la sentenza che aveva dichiarato l'illegittimità della sanzione disciplinare irrogata dopo due anni dalla conoscenza dei fatti, ritenendo irrilevante il rinvio a giudizio del lavoratore per i medesimi fatti - e sulla necessità di specificità degli addebiti, Cass., [27842 del 30/12/2009](#), secondo cui: "In tema di sanzioni disciplinari, l'esigenza della specificità della contestazione non obbedisce ai rigidi canoni che presiedono alla formulazione dell'accusa nel processo penale, nè si ispira ad uno schema precostituito e ad una regola assoluta e astratta, ma si modella in relazione ai principi di correttezza che informano un rapporto interpersonale che già esiste tra le parti, ed è funzionalmente e teleologicamente finalizzata alla esclusiva soddisfazione dell'interesse dell'incolpato ad esercitare pienamente il diritto di difesa. (Nella specie, relativa a falsa fatturazione di interventi di servizi postali, la S.C. nel rigettare il ricorso, ha rilevato che la lettera di addebito indicava, per ogni falsa attestazione, la fattura, la filiale di appartenenza, l'importo dei lavori di manutenzione e richiamava la richiesta di rinvio a giudizio disposta dalla Procura della Repubblica, in se sufficiente a fondare l'affermazione del dolo in capo all'autore dei fatti).

Va in tutti i casi osservato che anche nel merito le contestazioni sollevate appaiono infondate, in quanto la prima censura – relativa all'invio di numerose fatture di pagamento, senza preventiva autorizzazione e al successivo invio della merce oggetto delle fatture in questione, sempre senza autorizzazione e relativi ordini di acquisto - appare del tutto infondata oltre che contraddittoria, essendo in primo luogo evidente che le fatture in questione, cui corrispondono specifici ordini di acquisto del cliente (v. lettera di data 4.07.2008 e allegata documentazione) se riferite alla fornitura di merce effettivamente consegnata, non possono essere considerate, almeno di non voler sovvertire tutti i principi della logica, inesistenti o tali da alterare “ ... l'effettiva situazione patrimoniale e finanziaria della società “, mentre la prassi di ottenere il consenso del direttore generale per le forniture era stata introdotta solo a partire dal mese di febbraio 2008 e non poteva essere quindi violata prima della sua emanazione anche in questo caso secondo elementari principi di senso comune (v. e-mail 12.02.2008).

Parimenti priva di pregio giuridico e del tutto inconsistente appare la contestazione circa la mancata adozione di strumenti di copertura dei rischi di perdite sui cambi, non solo perché non vi è alcuna prova che l'azienda avesse imposto tale prassi nel caso di vendite nell'area del dollaro, ma anche perché l'adozione di tali strumenti finanziari di notevole costo economico – implicanti il coinvolgimento di istituti di credito - non poteva certamente essere decisa dall'ing. Cantoni ma dai vertici della società e quest'ultimo ha anzi dedotto – senza essere smentito sul punto – di averla ripetutamente richiesta alla

direzione commerciale e a quella amministrativa, senza esito attesi i costi dell'operazione.

Infondata e generica appare inoltre la censura mossa al ricorrente circa presunte vendite sottocosto di alcuni prodotti e il mancato raggiungimento dei obiettivi del budget, in quanto alle spiegazioni fornite dal ricorrente circa un andamento negativo del mercato determinato dai prezzi molto bassi imposti dai "competitors" asiatici e dal cambio dollaro/euro anomalo l'azienda non ha saputo replicare se non in maniera ancora una volta del tutto inconsistente (cfr. la lettera di data 4.07.2008 e la lettera di licenziamento).

In particolare appare evidente dai dati esposti che la riduzione dei fatturati e le vendite sottocosto sono state determinate dall'andamento sfavorevole del mercato e del cambio dollaro/euro e non certamente da carenze del ricorrente, atteso che nei mesi successivi a quelli oggetto di censura, le vendite sono tornate ad essere soddisfacenti con previsioni positive per il secondo semestre del 2008 e anche tali dati non sono stati contestati dall'azienda.

A fronte delle puntuali e documentate difese dell'ing. A contenute nella lettera di data 4.07.2008 la convenuta ha replicato in maniera del tutto generica e inconsistente nella lettera di licenziamento, sostanzialmente non smentendo la correttezza dei dati esposti dall'opponente, sia in merito agli ordini interni, sia alle vere ragioni della flessione dei fatturati, dovuta con tutta evidenza alla congiuntura non favorevole dei mercati (come riconosciuto in maniera addirittura palese nella stessa lettera di licenziamento per giustificare la soppressione del posto di Responsabile delle vendite Clorurati Organici e Additivi Coating).

Nella citata lettera di licenziamento emergono infatti in maniera lampante le reali (anche se non dimostrate) ragioni del recesso dovute al "... negativo andamento economico della società e della difficile situazione del mercato di riferimento, al fine di ridurre i costi, ivi compresi quelli del personale " in quanto "...la nostra società intende operare una soppressione delle posizioni di lavoro ritenute in eccesso " con la conseguenza che "... non sarà più prevista la funzione di Responsabile delle vendite ... che verrà soppressa... in una logica di contenimento dei costi e di risparmio imposto dalla difficile situazione del mercato ", che prescindevano pertanto completamente dalle inconsistenti e pretestuose accuse mosse sotto il profilo disciplinare all'operato dell'opponente.

La convenuta non ha comunque dimostrato come era suo onere anche in questo caso di non poter utilmente impiegare il ricorrente in una diversa collocazione di pari livello, né di aver effettivamente soppresso la figura del Responsabile delle vendite, in sede di riorganizzazione aziendale, con la conseguenza che anche sotto tale profilo il licenziamento appare ingiustificato e disposto in violazione delle regole di buona fede (cfr. Cass., [6367 del 21/03/2011](#) secondo cui: "In materia di rapporto di lavoro dei dirigenti d'azienda, le garanzie procedurali di cui all'art. 7, secondo e terzo comma, legge n. 300 del 1970 pur compatibili anche con il licenziamento di un dirigente, senza che rilevi la specificità del rapporto di lavoro, non trovano applicazione ove il recesso del datore di lavoro sia assistito da giustificatezza e si fondi su ragioni concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale (nella specie, il conglobamento delle attività di progettazione macchine, "engineering" e tecnologie sotto

un'unica direzione, con soppressione del ruolo di direttore tecnico ricoperto dal ricorrente), non avendo natura ontologicamente disciplinare e Cass., [21748 del 22/10/2010](#) secondo cui: “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 questi precedentemente 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.).

E' noto infatti che al dirigente non si applica la disciplina limitativa dei licenziamenti, anche se la contrattazione collettiva fa discendere il diritto al risarcimento del danno dalla giustificatezza o meno del licenziamento, che va individuato in riferimento non tanto ai parametri della giusta causa e del giustificato motivo, ma piuttosto alla violazione del principio di buona fede nell'esecuzione del contratto (cfr. Cass. , 12/10/1996, n. 8934 e da ultimo 15/07/2009, n. 16498, secondo cui: “In materia di rapporto di lavoro dei dirigenti d'azienda, l'indennità supplementare di cui all'art. 19 del CCNL dei dirigenti di aziende industriali del 27 aprile 1995 compete al dirigente licenziato solo nei casi in cui il recesso non sia assistito da giustificatezza, che può fondarsi sia su ragioni soggettive ascrivibili al dirigente, sia su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbano 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, 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.. Né tale interpretazione della norma collettiva si pone in contrasto con la previsione dell'Accordo interconfederale del 27 aprile 1995 che, nell'attribuire una diversa indennità supplementare al dirigente licenziato, nei casi di crisi, ristrutturazione e riconversione aziendale asseverata con d.m., persegue l'obiettivo di sopperire alle emergenze occupazionali conseguenti, in tali casi, all'esodo di una pluralità di dirigenti, nonché Cass., 20/12/2006, n. 27197, secondo cui: " Il rapporto di lavoro del dirigente non è assoggettato alle norme limitative dei licenziamenti individuali di cui agli artt. 1 e 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e la nozione di "giustificatezza" posta dalla contrattazione collettiva al fine della legittimità del suo licenziamento non coincide con quella di giustificato motivo di licenziamento contemplata dall'art. 3 della stessa legge n. 604 del 1966. Ne consegue che, ai fini dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento del dirigente, 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. In ogni caso, il recesso in questione non può risultare privo di qualsiasi giustificazione sociale perché concretizzantesi unicamente in condotte lesive, nella loro oggettività, della personalità del dirigente e, al fine di accertare la configurabilità del diritto del dirigente all'indennità supplementare di preavviso, l'ingiustificatezza del recesso datoriale può evincersi da una incompleta o inveritiera comunicazione dei motivi di licenziamento ovvero da un'infondata contestazione degli addebiti, potendo tali condotte rendere quantomeno più disagiata la verifica che il recesso sia eziologicamente riconducibile a condotte discriminatorie ovvero prive di adeguatezza sociale).

In tutti i casi ove si volesse considerare il licenziamento in questione come rientrante nella ristrutturazione aziendale, sfociata nell'ammissione alla procedura di amministrazione straordinaria, troverebbe applicazione l'art. 19 del CCNL dei **dirigenti** di aziende industriali del 27 aprile 1995 (cfr. Cass., **16498** del 15/07/2009, secondo cui: " In materia di rapporto di lavoro dei **dirigenti** d'azienda, l'indennità supplementare di cui all'art. 19 del CCNL dei **dirigenti** di aziende industriali del 27 aprile 1995 compete al **dirigente** licenziato solo nei casi in cui il recesso non sia assistito da **giustificatezza**, che può fondarsi sia su ragioni soggettive ascrivibili al **dirigente**, sia su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbano 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, 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.. Né tale interpretazione della norma collettiva si pone in contrasto con la previsione dell'Accordo interconfederale del 27 aprile 1995 che, nell'attribuire una diversa indennità supplementare al **dirigente** licenziato, nei casi di crisi, ristrutturazione e riconversione aziendale asseverata con d.m., persegue l'obiettivo di sopperire alle emergenze occupazionali conseguenti, in tali casi, all'esodo di una pluralità di **dirigenti**

Il licenziamento irrogato va pertanto dichiarato illegittimo, con il conseguente diritto alle indennità sostitutiva del preavviso e all'indennità supplementare previste dal CCNL applicabile.

Non vi sono dubbi che il ricorrente ha diritto di essere ammesso al passivo sia per l'indennità sostitutiva del preavviso, calcolata come disposto dal CCNL, in € 91.109,52 (12 mensilità dell'ultima retribuzione percepita), oltre agli accessori come per legge, nonché al TFR corrispondente pari a € 6.748,85, alle ferie a al TFR maturato, pari rispettivamente a € 12.078,91 e a € 894,73, sia infine per l'indennità supplementare pari a € 182.219,04, oltre agli accessori di legge, calcolata sulla base delle disposizioni del CCNL , aumentata di due mensilità, rapportata all'età del dirigente (56 anni), nella misura massima prevista, tenuto conto sia della lunga attività di servizio del ricorrente, sia delle modalità di licenziamento, sia infine delle indubbe difficoltà di reperimento di una nuova occupazione.

Non sussistono per contro i presupposti per ulteriori risarcimenti del danno, tenuto conto in tutti i casi che l'indennità supplementare viene liquidata nella misura massima prevista dal CCNL.

Il pagamento delle spese – liquidate come in dispositivo - segue la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale fra le parti definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza e deduzione reietta:

- Accoglie l'opposizione ammettendo l'opponente al passivo della convenuta per la complessiva somma di € 293.051,05, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria come per legge, in via privilegiata ex art. 2751 bis, n. 1 cod. civ.;
- Condanna l'opposta al pagamento delle spese del giudizio, che liquida in € 8.400,00, di cui € 2.800,00 per diritti, € 5.600,00 per onorari, oltre alle spese generali, cna e iva, se dovuta.

Udine, lì 30.09.2011.

Il Presidente
dr. A. Bottan

Il Giudice est.
dr. Gianfranco Pellizzoni

Il Cancelliere

Depositato in Cancelleria il