Sentenza n. 378/15
Registro generale Appello Lavoro **n. 249/2013 + 259/13**

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d' Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott.ssa Monica VITALI	Presidente
Dott.ssa Benedetta PATTUMELLI	Consigliere
Dott. Giovanni CASELLA	Consigliere rel.

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del Tribunale di Monza n. 437/12, est. Dott.ssa Pipponzi, discussa all'udienza collegiale del 21 aprile 2015 e promossa

DA

[redacted] rappresentato e difeso dall'Avv. [redacted] ed elettivamente domiciliato presso [redacted] in Milano, [redacted]

CONTRO

[redacted], rappresentata e difesa dagli Avv.ti [redacted] e [redacted] ed elettivamente domiciliata presso il loro studio in Milano, Via [redacted]

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

CONCLUSIONI

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca267

il sig. [redacted] come sopra rappresentato, difeso e domiciliato, confida nell'accoglimento delle seguenti

CONCLUSIONI

Piaccia a questa Ill.ma Corte d'Appello di Milano, previa fissazione ex art. 435 c.p.c. dell'udienza di discussione innanzi al Collegio ed in parziale riforma della sentenza n. 437/2012 del Tribunale di Monza qui gravata, così giudicare:

In via principale:

1) **Accertare e dichiarare** l'illegittimità e/o l'ingiustificatezza e/o la nullità e/o l'inefficacia dell'intimato licenziamento per i motivi esposti in atti nonché, per l'effetto, **condannare** la [redacted], in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al pagamento in favore del sig. [redacted] dell'indennità supplementare prevista dall'art. 19 CCNL

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca267

Dirigenti Industria nella misura massima di 22 mensilità di preavviso od in quella diversa misura di giustizia, pari a 196.912,76 euro od a quel diverso (maggiore o minore) importo di giustizia, oltre a rivalutazione monetaria ed ad interessi dal dovuto al saldo, per i motivi di gravame.

2) **Accertare e dichiarare** il demansionamento ed il *mobbing* subiti dal ricorrente per i motivi esposti in ricorso e/o per ogni altro motivo e, per l'effetto, **condannare** la [redacted], in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento del danno non patrimoniale (pregiudizi di tipo biologico, morale ed esistenziale) subito dal Dr. [redacted] a causa dell'illegittimo comportamento del datore di lavoro, quantificato nell'importo di 100.000,00 euro o nel diverso importo ritenuto di giustizia e/o determinato anche equitativamente dal Giudice, oltre a rivalutazione monetaria ed a interessi dal dovuto al saldo, per i motivi di gravame.

In via subordinata:

(nel denegatissimo caso di mancato accoglimento della domanda principale sub n. 1)

1) Accertata e dichiarata la non proporzionalità della sanzione disciplinare comminata all'odierno appellante per i motivi in atti, **dichiarare** l'illegittimità e/o l'ingiustificatezza del licenziamento e, per l'effetto, **annullarlo**, applicando il regime sanzionatorio previsto dall'art. 19 CCNL Dirigenti Industria e **condannando la** [redacted], in persona del legale rappresentante pro *tempore*, al pagamento al sig. [redacted] dell'Indennità supplementare prevista dalla norma contrattuale citata nelle misure indicate al punto n. 1 delle conclusioni "in

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca267

via principale" da intendersi qui riportate e trascritte, per i motivi di gravame.

In ogni caso:

Con vittoria di spese, competenze ed onorari di entrambi i gradi di giudizio.

Con conferma della gravata sentenza limitatamente a tutti i capi non impugnati.

In via istruttoria:

1) Ammettersi **i capitoli di prova per testi nn. 7, 8 e 9** già formulati nel ricorso introduttivo (e non ammessi dal Giudice di Primo Grado) siccome estremamente rilevanti ai fini della decisione, da intendersi qui in toto riportati e trascritti per amore di brevità, con tutti i testi ivi indicati alla pagina n. 35.

Si chiede che il Giudice disponga una C.T.U. medico-legale sulla persona del ricorrente al fine di accertare il danno biologico, permanente e temporaneo, subito a causa del demansionamento e del comportamento mobbizzante del datore di lavoro, anche con riferimento al nesso causale tra tale comportamento e patologia sofferta.

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca267

CONCLUSIONI

piaccia all' Ecc.ma Corte d'Appello adita, respinta ogni contraria domanda, istanza ed eccezione, riformare parzialmente l'impugnata sentenza n. 437/12 (R.G.L. n. 1665/09), emessa dal Tribunale di Monza, Sezione Lavoro, G.I. dott.ssa Mariarosa Pipponzi, resa pubblica mediante deposito il 13 agosto 2012, non notificata e per l'effetto:

- accertare e dichiarare la sussistenza della giusta causa ex art. 2119 c.c. del licenziamento intimato da [redacted] al signor [redacted] e, per l'effetto, condannare quest'ultimo alla restituzione delle somme di € 78.489,91.- a titolo di indennità sostitutiva del preavviso e di € 9.323,38,- a titolo di differenze retributive, già pagate da [redacted] in esecuzione della sentenza di primo grado, oltre interessi maturati, o nella minore somma ritenuta di giustizia;

- in ogni caso, con vittoria di spese, competenze e onorari di entrambi i gradi di giudizio.

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ce267

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. il Sig. [redacted] conveniva dinanzi il Tribunale di Monza in funzione di Giudice del Lavoro l'odierna appellante incidentale per ivi sentir accertare e dichiarare la nullità, l'illegittimità e la carenza di giusta causa del licenziamento e, in subordine, la non giustificatezza dello stesso, con conseguente condanna della convenuta al pagamento dell'indennità supplementare e dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui al CCNL Dirigenti Industria o della sola indennità sostitutiva, in ogni caso condannare la convenuta al pagamento di differenze retributive in quanto il licenziamento era intervenuto nel corso della malattia, nonché accertare e dichiarare l'avvenuto demansionamento e il mobbing a suo danno con conseguente condanna al risarcimento dei danni patiti.
All'udienza del 16/12/2009 il Giudice tentava la conciliazione con esito negativo e si riservava in merito alle istanze istruttorie della parti. Con ordinanza resa fuori udienza in data 15/01/2010 accoglieva i capitoli di prova proposti e rinviava al 01/10/2010 per l'escussione di testi. L'istruttoria richiedeva altresì le udienze del 12/01/2011, 15/04/2011, 16/09/2011 e del 03/10/2011.
In data 09/05/12 la causa veniva discussa e il Giudice accoglieva parzialmente il ricorso accertando l'insussistenza della giusta causa del licenziamento e condannando parte convenuta al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e delle differenza retributive per la sospensione del licenziamento in malattia.
Impugnava la sentenza il lavoratore (n. 249/13 RG) sostenendo che la pronuncia impugnata è errata per avere ritenuto sussistente la giustificatezza del licenziamento e per non aver riconosciuto il demansionamento e il *mobbing*.
Proponeva appello anche la società convenuta (n. 259/13) criticando la sentenza di primo grado per aver ritenuto il licenziamento privo di giusta causa.
I due appelli venivano riuniti e all'udienza di discussione la causa decisa come da dispositivo in calce.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Entrambi gli appelli sono infondati.

Si tratterà per primo l'appello proposto da [redacted]
La società datrice di lavoro censura la sentenza impugnata per non aver il Giudice di primo grado ritenuto sussistente la giusta causa del licenziamento intimato.
In primo luogo, la società appellante ritiene che il Giudice di prime cure non abbia dato sufficiente rilievo al ruolo di amministratore unico della società [redacted] rivestito dal [redacted], che avrebbe impedito allo stesso di svolgere con la necessaria continuità e diligenza le proprie mansioni di Direttore Amministrativo e Finanziario presso [redacted]

Firmato Da: COCCA PIRMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca267

Al fine di poter smentire tale assunto occorre ripercorre l'argomentazione logico giuridica della sentenza di primo grado sul punto in esame.
Il Giudice monzese, infatti, non ha trascurato il ruolo del ricorrente presso società diversa dalla datrice di lavoro, al contrario così affermava: *"le prove testimoniali assunte hanno solo parzialmente confermato la sussistenza dei fatti di cui alla missiva di contestazione disciplinare [...] sia il fatto che durante la malattia si fosse allontanato in diverse occasioni dalla sua abitazione senza mai recarsi in azienda, ma al contrario raggiungendo e trattenendosi presso la sede della società di cui era amministratore delegato la* [redacted]" (pg. 11 sentenza); *"si può, quindi rilevare che i comportamenti contestati e provati dalla datrice di lavoro sono sufficienti a dar conto della giustificatezza del licenziamento intimato essendo certamente il comportamento del dirigente censurabile al punto che si deve prescindere, ad avviso di questo Giudice, dalla sussistenza di un concreto danno aziendale derivato dalla perdita di tempo dedicato al lavoro e dall'espletamento di attività a favore della* [redacted] (pg. 12 sentenza) e infine *"per quanto attiene ad attività svolta in costanza di rapporto a favore della* [redacted] *a detrimento dell'opera prestata presso la società convenuta, della stessa non è stata fornita adeguata prova"* (pg. 13 sentenza).
Correttamente il Giudice di prime cure, stante l'onere della prova dei fatti giustificativi del licenziamento in capo al datore di lavoro, ha ritenuto provato soltanto il ruolo di amministratore di [redacted] rivestito dal [redacted] e la sottrazione di tempo e energie all'attività espletata presso la [redacted], viceversa non ha ritenuto raggiunta la prova dell'effettiva entità della *"attività svolta in costanza di rapporto a favore della* [redacted] *a detrimento dell'opera prestata presso la società convenuta"* e del danno subito da quest'ultima.
Pertanto la considerazione di parte datoriale secondo la quale *"è ontologicamente impossibile che il* [redacted] *abbia potuto svolgere le due attività senza togliere tempo al proprio ruolo di Direttore Amministrativo e Finanziario di* [redacted]" presuppone una errata lettura della sentenza impugnata. Dedicarsi ad altra attività lavorativa integra certamente una condotta ingiustificata, ma per diventare giusta causa di licenziamento deve assumere, quantitativamente e qualitativamente, dimensioni tali da incidere gravemente sulla prestazione lavorativa in modo da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto. Poiché dall'istruttoria è emerso che il [redacted] si fosse recato solo qualche volta nei locali della [redacted] (senza sapere cosa facesse), tali risultanze sono insufficienti per attribuire alla condotta del [redacted] carattere di grave inadempimento.
Diversamente da quanto sostenuto da parte datoriale, invece, non può considerarsi provato *per tabulas* che il [redacted] si occupasse presso [redacted] srl di *"tutte le attività inerenti la gestione di una società, quali la contrattazione di vendite e promozioni, gestire il rapporto con i fornitori, coordinare e dirigere il personale, intrattenere rapporti con gli istituiti finanziari e di credito"* (pagg. 6/7 del ricorso in appello [redacted] nè che, a seguito dell'espletamento di dette attività, sia conseguito un danno per [redacted]

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca267

Sempre a parere dell'appellante incidentale, erroneamente la sentenza di primo grado non avrebbe considerato come provati gli addebiti contestati dalla [redacted] al [redacted] in riferimento alla gestione dei rapporti con le Banche.
Anche tali considerazioni sono prive di pregio.
Si ribadisce, infatti, che l'onere di provare la fondatezza dei fatti posti alla base del licenziamento grava sul datore di lavoro, pertanto era la [redacted] a dover provare che il [redacted] dovesse occuparsi dei rapporti con gli enti creditizi (e in particolare della determinazione degli interessi attivi e passivi) e che, nello svolgimento di detta mansione, non avesse agito con competenza e diligenza; al contrario il Giudice di prime cure rilevava che dalle testimonianze assunte risultava provato l'esatto contrario.
Così affermava la teste [redacted] *"era l'amministratore delegato che decideva tutto anche i rapporti con le banche li teneva lui [...] la figura del direttore amministrativo non aveva una autonomia a 360 gradi ma serviva da filtro sulle cose già decise il suo compito era seguire la operatività delle decisioni assunte dall'AD"*.
Non appare corrispondente al vero il fatto che il [redacted] non avesse rilevato tale circostanza nella sua lettera di giustificazioni; al contrario nella stessa vi è un espresso riferimento alla volontà dell'AD di [redacted] di *"accentrare compiti e decisioni"* proprio in riferimento alla *"gestione economica degli istituti di credito"*.
Appare assolutamente inconferente, in ogni caso, il riferimento all'art. 115 c.p.c. che facendo espresso riferimento alla parte costituita chiaramente si applica solo ai fatti non contestati tempestivamente in un procedimento già in corso e non in fase stragiudiziale, potendo al più trovare applicazione la disciplina della confessione stragiudiziale i cui presupposti, comunque, non si intravedono.

Le altre testimonianze risultano poco rilevanti.
La teste [redacted] si è limitata ad affermare che *"il ricorrente ... si occupava delle banche era il direttore amministrativo e degli acquisti"* dopo aver, peraltro, sostenuto *"io non so cosa fa un mio superiore, io mi occupavo di produrre dei dati e glieli consegnavo"*.
Il teste [redacted] ha riferito che *"sia la [redacted] che [redacted] in qualità di responsabili amministrativi nel loro diverso periodo si occupavano anche del rapporto con le banche"*, precisando però: *"non avevo rapporti diretti con [redacted] dato che erano due cose molto separate le nostre competenze"*.
Infine la teste [redacted] ha fatto riferimento alla circostanza che il [redacted] avesse *"preso in mano la situazione"* ottenendo una rinegoziazione degli interessi da parte delle Banche, ma la stessa non ha affermato (nè peraltro poteva sapere) che fosse stato il [redacted] ad aver precedentemente negoziato detti tassi di interesse. In ogni caso la teste ha riportato informazioni *de relato* acquisite dall'AD [redacted] e dal Presidente del CDA, soggetti chiaramente non imparziali.
Il fatto, poi, che il [redacted] avesse rapporti con enti creditizi non è mai stato contestato, ciò che invece non è stato provato è l'esatto contenuto delle mansioni

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca267

del [redacted] relativamente al rapporto con le Banche e, ancor più importante, il non corretto e diligente espletamento delle stesse.
Nonostante la parte convenuta avesse articolato capitoli di prova regolarmente ammessi, nessuno dei testi si è espresso in merito all'addebitabilità della negoziazione degli interessi attivi e passivi in capo al [redacted] e, pertanto, nessun inadempimento in merito può essere allo stesso contestato.

In ogni caso la società datoriale sostiene che anche i soli addebiti riconosciuti come provati dal Giudice di prime cure sarebbero sufficienti a giustificare il licenziamento per giusta causa.
Tale assunto è infondato.
E' noto infatti che il licenziamento per giusta causa è conseguenza di una condotta del lavoratore di tale gravità da impedire la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro.
Si veda anche la giurisprudenza della Suprema Corte: *"In tema di licenziamento del dirigente, la giusta causa, che esonera il datore di lavoro dall'obbligo di concedere il preavviso o di pagare l'indennità sostitutiva, non coincide con la giustificatezza, che esonera il datore di lavoro soltanto dall'obbligo di pagare l'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva, in quanto la giusta causa consiste in un fatto che, valutato in concreto, determina una tale lesione del rapporto fiduciario da non consentire neppure la prosecuzione temporanea del rapporto"* (Cassazione civile sez. lav. 10 aprile 2012 n. 5671).
Nel caso di specie, nonostante la compromissione del vincolo fiduciario fra dirigente e imprenditore, non vi è ragione per ritenere che il rapporto non potesse proseguire neppure temporaneamente.
Peraltro come già rilevato dal Giudice di primo grado, solo parte degli addebiti contestati risultano provati in giudizio, dimostrando vieppiù l'assenza di una giusta causa.

Passando ora ad esaminare l'appello proposto da [redacted] si osserva quanto segue.

In primo luogo il lavoratore insiste perché venga dichiarata la violazione della procedura di licenziamento disciplinare *ex* art. 7 S.L., in particolare per la tardività e non specificità della lettera di contestazione.
Al fine di addivenire a tale conclusione la difesa di parte appellante principale sostiene che i fatti contestati fossero già noti alla società da diversi mesi con particolare riferimento alle assenze e all'irreperibilità del lavoratore e persino da anni per quanto riguarda il ruolo rivestito dallo stesso in [redacted]
Tale difesa è priva di pregio in quanto, anche ammesso che tali condotte fossero note da tempo all'azienda, le stesse erano proseguite sino alla data della contestazione disciplinare o, comunque, sino a tempi molto vicini alla stessa.
Si consideri, inoltre, che nessun teste ha confermato che il [redacted] avesse informato l'AD [redacted] del proprio ruolo rivestito in [redacted] al momento

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca267

dell'assunzione, nonostante il Giudice di prime cure avesse ammesso un capitolo di prova sul punto.
Una volta premesso quanto sopra è altresì condivisibile quanto sostenuto dal Giudice di prime cure, secondo il quale la necessità di accertare le condotte del [redacted] richiedeva procedura interne (audizione dei sottoposti) e attività investigative che hanno richiesto un lasso di tempo non trascurabile.
Relativamente alla specificità delle contestazioni non si può che confermare quanto indicato dal Giudice di prime cure: una semplice lettura della lettera di contestazione lascia ben comprendere il contenuto degli addebiti mossi e, in ogni caso, il testo della lettera di giustificazioni del lavoratore non lascia dubbi sul fatto che non si fosse verificata alcuna limitazione del suo diritto di difesa.
La lettera di licenziamento, infine, si limitava a replicare punto per punto alle difese del lavoratore senza aggiungere nuove contestazioni a quelle già effettuate.

Il lavoratore sostiene altresì che alcuni fatti indicati in sentenza come idonei a provare la giustificatezza del licenziamento non fossero stati adeguatamente contestati; in particolare parte appellante principale sostiene che mai era stato contestato l'omesso coordinamento delle risorse a lui sottoposte o l'irreperibilità telefonica ma, semplicemente, il disinteresse alle problematiche aziendali.
L'interpretazione della sentenza e della lettera di contestazione proposta dalla parte lavoratrice appare capziosa: in primo luogo nella lettera datoriale si rilevava, oltre al disinteresse alle problematiche aziendali, anche il mancato coordinamento della risorsa assunta per l'analisi dei costi, l'omesso coordinamento dell'ufficio acquisti e l'impossibilità di conciliare il ruolo di amministratore unico in [redacted] con quello di direttore amministrativo di [redacted]
Pertanto è di tutta evidenza che i fatti sopraindicati, pienamente provati nel corso dell'istruttoria, costituiscono semplici precisazioni di dette contestazioni che, comunque, devono ritenersi sufficientemente specifiche.

Anche le censure in merito alla mancata prova degli addebiti a seguito dell'istruttoria appaiono infondate.
L'interpretazione delle testimonianze proposta nell'atto di impugnazione non può essere condivisa. Sebbene non sempre i testi si siano espressi in modo inequivocabile, la lettura complessiva delle risultanze non lascia spazio a dubbi sul fatto che il dirigente, a partire dall'estate del 2007, abbia iniziato a espletare con minor attenzione le proprie mansioni presso la [redacted] che, stante la sua qualità di dirigente, certo comprendevano anche il coordinamento del personale.
In merito alla prova delle assenza del mese di dicembre, le testimonianze di [redacted] e [redacted] sono molto chiare e, di per sé, sufficienti a costituire prova delle stesse; sull'assenza del 20 dicembre si vedano anche le testimonianze di [redacted] e [redacted]
Ciò posto, diversamente da quanto sostenuto dalla difesa del [redacted], è evidente che il giudice di prime cure non ha dato importanza all'esatto numero di giorni

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca287

sottratti alla [redacted] per l'espletamento di mansioni presso la Sede della [redacted] o il preciso numero di giorni di malattia nel corso dei quali lo stesso si era recato presso detta società, quanto piuttosto alla difficile compatibilità dei due ruoli, anche in considerazione del vincolo fiduciario che legava il [redacted] (quale dirigente) e la [redacted].
La gravità della condotta del [redacted] è insita nel fatto che lo stesso non avesse informato il datore di lavoro del ruolo svolto presso altra società e che, presumibilmente a causa del detto ruolo, trascurasse le proprie mansioni presso [redacted].

Anche le considerazioni effettuate dalla difesa del [redacted] in merito alla presunta inattendibilità delle testimoni [redacted], [redacted], [redacted] e [redacted] appaiono infondate.
Parte appellante cerca di dimostrare che le deposizioni delle stesse fossero contraddistinte da: *"inusuale identità ed astuta circolarità"*, quando la conformità del contenuto delle risultanze testimoniali è molto più semplicemente spiegabile con la fondatezza delle stesse.
Si deve riscontrare come, inoltre, le impiegate amministrative avessero le loro postazioni in un *open space* e che, pertanto, è plausibile che si confrontassero fra loro quando, per esempio, era necessario contattare il [redacted] perché irreperibile.
Tutte le considerazioni in merito ai report mensili appaiono di scarso rilievo stante che il Giudice non ha posto le contestazioni datoriali sul punto a fondamento della decisione.
Riguardo gli specifici profili di inattendibilità delle testi [redacted] e [redacted] si rileva quanto segue.
La teste [redacted] era certo animata da rancore nei confronti del [redacted] in quanto, a suo parere, onerata di un compito (referente dell'azienda per la sicurezza) che era stato attribuito al suo superiore, nonché per essere stata rimproverata dal [redacted] per aver effettuato tale lagnanza all'AD della società; da queste premesse non è possibile dedurre l'inattendibilità della teste, in quanto le sue doglianze nei confronti del superiore gerarchico erano inerenti al rapporto di lavoro e, più precisamente, a condotte del dirigente che erano state contestate dal datore e poste a fondamento del licenziamento.
In ogni caso la sentenza di primo grado non ha dato particolare rilevanza all'assenza del [redacted] agli incontri con il responsabile della sicurezza e al disinteresse per la questione sicurezza in generale, pertanto tale domanda appare anche ininfluente ai fini del decidere.
Riguardo la teste [redacted] (convivente del figlio dell'AD [redacted]) si rileva che quanto dalla stessa affermato in sede di testimonianza coincide sostanzialmente con quanto esposto da altri testi (irreperibilità del [redacted] assenze anche in concomitanza con quelle dell'AD, disinteresse per il coordinamento delle risorse) e questo è sufficiente per provarne la sostanziale attendibilità.

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca257

In merito alla proporzionalità del licenziamento si consideri semplicemente che la giustificatezza richiesta dal CCNL Dirigenti Industria non può in alcun modo essere confusa con il giustificato motivo soggettivo.
In particolare la Suprema Corte ha così statuito: *"La nozione di giustificatezza del licenziamento, che rileva ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità supplementare, spettante in base alla contrattazione collettiva al dirigente, non coincide con quelle di giusta causa o giustificato motivo del licenziamento del lavoratore subordinato, ma è molto più ampia, e si estende sino a comprendere qualsiasi motivo di recesso che ne escluda l'arbitrarietà, con i limiti del rispetto dei principi di correttezza e buona fede e del divieto del licenziamento discriminatorio. Ne deriva che possono ricorrere le condizioni per non corrispondere l'indennità supplementare, in presenza della giustificatezza del licenziamento, e non sussistere quelle per negare l'indennità sostitutiva del preavviso in assenza di giusta causa"* (Cassazione civile sez. lav. 19 settembre 2011 n. 19074).
E' evidente che il datore di lavoro, nel caso di specie, non ha violato i principi di correttezza e buona fede nè tanto meno ha licenziato il [redacted] in base a contestazioni meramente arbitrarie; al contrario la documentazione agli atti e le risultanze testimoniali dimostrano un minor impegno del Rossi nello svolgimento delle sue mansioni dirigenziali.
L'insoddisfazione nella *performance* del dirigente che non garantisce più certi *standard* di affidabilità, giustifica pienamente il recesso intimato dal datore di lavoro.

Parte appellante insiste altresì per l'accoglimento delle domande di risarcimento per demansionamento e *mobbing*.
Proseguendo nell'*iter* logico seguito dall'atto di appello si osserva quanto segue: nel corso dell'istruttoria non risulta provata alcuna aggressione verbale nei confronti del [redacted] e, comunque, lo stesso non ha allegato alcun episodio specifico.
Le mail prodotte da parte ricorrente in primo grado, in forza delle quali si vorrebbe provare il demansionamento, risultano ben poco rilevanti: dalle stesse si desume semplicemente che l'AD [redacted] avocasse alcune questioni particolarmente importanti per l'azienda (pratiche cosiddette [redacted], [redacted]) e si occupasse di alcuni fornitori degli oltre 800 della [redacted]: fatti che certo non comportano di per sé il demansionamento del [redacted].
Questo è tanto più vero se, come rilevato dal Giudice di prime cure, non risulta provato il contenuto delle mansioni svolte dal [redacted] precedentemente il presunto demansionamento.
Non si comprende, inoltre, la lamentela dell'appellante in ordine al richiesto trasferimento dei dati relativi agli esercizi degli anni 2006, 2007, 2008 al Dott. [redacted], che era sì sottoposto del [redacted] ma era stato assunto appositamente per occuparsi della analisi dei costi, e al Dott. [redacted], consulente esterno della società.

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca267

E' evidente che anche i dipendenti inferiori gerarchicamente al [redacted] avevano bisogno di dati e informazioni per poter espletare le loro mansioni, non potendo da ciò desumersi alcuna dequalificazione del dirigente.
In merito alla asserita lesività della risposta dell'AD [redacted] all'email del [redacted] dell'ottobre 2007 si rileva che da una sola frase, peraltro dal significato ambiguo, non può trarsi prova di *mobbing*, neanche per presunzioni.
Allo stesso modo non può trarsi prova di *mobbing* dalle dichiarazioni del teste [redacted], il quale – nella sua deposizione – ha fatto esclusivamente riferimento al proprio rapporto col [redacted].
Le prove del *mobbing* e del demansionamento risultano, pertanto, assolutamente carenti e il rigetto di tali domande va confermato.

Gli appelli, pertanto, vanno rigettati e la sentenza impugnata va totalmente confermata.

In considerazione della reciproca soccombenza, le spese processuali del grado vanno integralmente compensate.
Sussistono i requisiti per il raddoppio del contributo unificato a carico di entrambe le parti appellanti.

P.Q.M.

Rigetta gli appelli avverso la sentenza n. 437/12 del Tribunale di Monza;
compensa tra le parti le spese del grado;
dichiara la sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte di entrambe le parti appellanti, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1-quater del DPR n. 115/2002 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della L. 24.12.2012 n. 228
Milano, 21 aprile 2015.

IL PRESIDENTE
(dott.ssa Monica Vitali)

IL RELATORE
(dott. Giovanni Casella)

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Primiano COCCA

CORTE D'APPELLO DI MILANO
SEZIONE LAVORO
Resa pubblica mediante deposito in Cancelleria
OGGI 22 LUG. 2015

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Primiano COCCA

Firmato Da: COCCA PRIMIANO Emesso Da: POSTECOM CA3 Serial#: ca267