



REPUBLICA ITALIANA  
TRIBUNALE DI MONZA  
SEZIONE LAVORO  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro, Dr.ssa Mariarosa Pipponzi ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 1665/2009 R.G., promossa con ricorso depositato in cancelleria in data 29 giugno 2009

Oggetto: impugnazione licenziamento dirigente - pagamento indennità ex art.19 CCNL ed indennità di mancato preavviso-differenze retributive- versamenti contributivi- risarcimento danni da demansionamento e mobbing

da

██████████ elett. domic. in Monza presso lo studio dell'avvocato ██████████ che lo rappresenta e difende in giudizio come da mandato a margine del ricorso

**Ricorrente**

**contro**

██████████, con sede in ██████████, in persona del leg. rappr. pro tempore, elett. domic. in Monza, presso lo dell'avv. ██████████ che lo rappresenta e difende in giudizio con gli avvocati

sent. 437/12  
Proc. 6302/12

*gl*

[redacted] e [redacted] come da delega a margine dell'atto  
costitutivo

Resistente

Discussa alla pubblica udienza del 9 maggio 2012



## SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in data 29 giugno 2009 [REDACTED] ha convenuto in giudizio la società [REDACTED], con sede legale in [REDACTED], per ottenere la declaratoria di nullità illegittimità ingiustificatezza del licenziamento intimatogli ed il pagamento, in via principale, della indennità supplementare ex art. 19 CCNL dirigenti nella misura massima pari ad euro 196.912,76 e della indennità di sostitutiva del preavviso quantificata in euro 78.489,91 il tutto con accessori di legge Inoltre ha rivendicato il pagamento della somma di euro 100.000,00 a titolo di risarcimento danni derivanti dal demansionamento e dal mobbing subito. Infine ha chiesto il pagamento delle differenze retributive afferenti il periodo di malattia (cessato il 7 aprile 2008) nonché i relativi contributi previdenziali ed il rimborso di note spese analiticamente indicate sub punto 6 del ricorso.

Il ricorrente ha affermato che:

- era stato assunto dalla società convenuta in data 8 giugno 2006, in quadrato come dirigente per svolgere la funzione di Direttore finanziario\ controllo gestione;
- aveva svolto compiti di gestione finanziaria e di controllo di gestione nonché attività di gestione del personale;
- sin dalla sua assunzione era stato incaricato di svolgere la attività di Responsabile Amministrativo della [REDACTED] con sede in [REDACTED] [REDACTED] società controllata dalla datrice di lavoro che produce principi attivi ad uso farmaceutico;
- aveva curato anche i pagamenti intercompany;

- al momento della sua assunzione aveva dichiarato di essere in procinto di costituire la [REDACTED];
- dal mese di settembre 2007 aveva iniziato a subire vessazioni da parte dell'amministratore delegato della società [REDACTED] che si erano concretizzati in aggressioni verbali nei suoi confronti ed in un progressivo demansionamento attuato con la riduzione dei compiti affidati sino alla sua completa inattività;
- a causa di tale situazione aveva sviluppato una grave sindrome depressiva come dimostravano i certificati medici e la relazione medica prodotta;
- con raccomandata del 25 febbraio 2008 la società gli contestava inesistenti inadempimenti e, nonostante, le sue giustificazioni lo licenziava con missiva del 11 marzo 2008, mentre era assente per malattia (terminata al 7 aprile 2008);
- la datrice di lavoro, infatti, aveva considerato erroneamente come ultimo giorno lavorativo il 12 marzo 2008 senza valutare la sospensione del provvedimento conseguente allo stato di malattia;
- le contestazioni poste a base del licenziamento erano comunque tardive e prive di specificità;
- non si potevano utilizzare le informazioni acquisite dalla società in violazione degli articoli da 4 a 8 dello SL e del codice della privacy.

Il ricorrente ha illustrato diffusamente in diritto le proprie richieste, prodotto varia documentazione e formulato istanze di prove orali

La società resistente si è tempestivamente costituita in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso.

*gfr*

In particolare la [REDACTED] dopo aver contestato analiticamente l'allegata intempestività ed aspecificità della contestazione, ha affermato che il ricorrente era stato licenziato proprio a causa del fatto che si era completamente disinteressato delle problematiche aziendali (presumibilmente in quanto aveva un incarico di Amministratore Delegato di altra società), giungendo a sfruttare la circostanza di dover rendere la prestazione a volte in Svizzera ed a volte in Italia per non presentarsi in alcuna delle sedi. Inoltre la società ha osservato che i limiti di utilizzabilità delle informazioni acquisite mediante investigazioni, non sussistevano per i motivi in diritto che analiticamente evidenziava.

La società ricorrente ha, infine, sottolineato che sia con riferimento al dedotto mobbing che al demansionamento, non erano stati indicati i necessari elementi di fatto.

Anche la parte convenuta ha diffusamente illustrato in diritto la propria tesi, prodotto varia documentazione e dedotto prove orali.

Inutilmente espletato il tentativo di conciliazione ed istruita la vertenza con la escussione di numerosi testimoni, la causa è stata decisa alla odierna udienza, con la lettura pubblica del dispositivo sulle conclusioni di cui agli atti introduttivi del giudizio.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE


Va, in primo luogo, rilevato, che la presente vertenza è costituita da tre diverse richieste, fondate su tre diversi titoli:

- l'accertamento della illegittimità del recesso per giusta causa ed il pagamento della indennità ex art.19 contratto dirigenti e di quella di mancato preavviso.

- la domanda di differenze retributive conseguenti il licenziamento intimato in costanza di malattia (oltre ai relativi contributi) ed il pagamento di note spese rimaste inevase;
- la domanda di risarcimento danni conseguenti il comportamento mobbizzante asseritamente tenuto dal [REDACTED] ed il demansionamento;

Esaminando per prima, essendo indipendente dal recesso, la richiesta di risarcimento danni derivante da mobbing, va innanzitutto chiarito quali siano gli oneri probatori da assolvere per dimostrarne la fondatezza, oneri che gravano, ovviamente, sul deducendo.

Come giustamente osservato dalla Corte di Cassazione sez. Lavoro, nella pronuncia in data 4 maggio 2004 n. 8438, il termine mobbing, utilizzato dalla parte ricorrente può essere genericamente riferito ad ogni ipotesi di pratiche vessatorie poste in essere, da uno o più soggetti diversi, per danneggiare, in modo sistematico, il lavoratore nel suo ambiente di lavoro. Nella presente fattispecie vengono in rilievo fatti che consistono in violazioni di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di impiego che, quindi, non è un mero presupposto estrinseco od occasionale alla tutela invocata. La lesione dedotta dalla parte attiene, infatti, alla violazione di diritti soggettivi derivanti direttamente dal medesimo rapporto di lavoro, lesi da comportamenti che rappresentano l'esercizio di tipici poteri datoriali in violazione, non solo del principio di protezione delle condizioni di lavoro, ma anche della tutela della professionalità prevista dall'art. 2103 c.c. Si tratta, pertanto, di atti di gestione del rapporto di lavoro che, indipendentemente da una concreta correlazione con un disegno di persecuzione reiterata, trovano un diretto referente normativo nella



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

disciplina della regolamentazione del rapporto e ricevono da questa la loro sanzione di illiceità. Si tratta, quindi, di responsabilità che va ricondotta alla violazione contrattuale stabilita dalle norme indipendentemente dalla natura dei danni subiti dei quali si chiede il ristoro e dai riflessi su situazioni soggettive (quale il diritto alla salute) che trovano la loro tutela specifica nell'ambito obbligatorio.

La parte ricorrente ha ricondotto il comportamento *contra jus* della datrice di lavoro, posto in essere sostanzialmente per l'intervento del suo legale rappresentante, il [REDACTED], al suo progressivo demansionamento attuato mediante la riduzione delle mansioni affidategli ed in ingiustificate aggressioni verbali del [REDACTED] nei suoi confronti.

Ebbene, con riferimento a queste ultime, come correttamente rilevato dalla difesa della società resistente nella memoria di costituzione in giudizio, il [REDACTED] non ha indicato alcun fatto specifico ed anche la prova orale dedotta al riguardo (e non ammessa in quanto contenente mere valutazioni e senza contestualizzazione alcuna) non è stata formulata in modo adeguato restando così, del tutto, oscure le circostanze in cui le genericamente allegate condotte aggressive sarebbero state poste in essere.

In merito poi al dedotto progressivo demansionamento, invece, lo stesso è stato meglio specificato nei capitoli di prova, tuttavia, i testi escussi non hanno potuto confermare le allegazioni del ricorrente. Neppure il teste [REDACTED] il quale ha ricordato di non aver avuto rapporti sereni con il [REDACTED] (tanto che così si è espresso "non mi andavano i suoi metodi e la

gk



[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED]  
sua aggressività ed a volte era volgare nei confronti delle persone"), non ha offerto alcun elemento per suffragare la allegata circostanza del demansionamento. Il teste [REDACTED] ha invece evidenziato che solo successivamente alla assenza del [REDACTED] (per malattia) il [REDACTED] "prese in mano la situazione di tutto e direttamente o tramite [REDACTED] prese in mano anche la questione delle banche"

Né l'allegato demansionamento si evince dalle mail prodotte dal ricorrente che, semmai, attestano la veridicità delle affermazioni rese a questo Giudice dalla teste [REDACTED] già responsabile amministrativo della società convenuta prima del [REDACTED], che ha precisato che nella [REDACTED] "la figura di direttore amministrativo non aveva autonomia a 360 gradi ma serviva da filtro sulle cose già decise il suo compito era seguire la operatività delle decisioni assunte dall'AD".

In conclusione quindi la domanda di risarcimento danni per i titoli indicati in ricorso va respinta per carenza assoluta di prova.

Va del pari respinta la richiesta di versamento di contributi per il periodo di malattia successivo al recesso in quanto gli stessi non competono al lavoratore, ma semmai all'ente di previdenza neppure evocato in giudizio.


Né infine dalla redazione di una richiesta di rimborso chilometrico, si può desumere il diritto del ricorrente al pagamento della somma ivi indicata essendo onere del lavoratore dimostrare di aver effettivamente percorso le tratte indicate e concordato la entità del rimborso stesso.

[Handwritten signature]



Passando ad esaminare l'impugnazione del recesso si osserva quanto segue. E' pacifico *inter partès* che oggetto del presente giudizio sia il licenziamento di un dirigente.


Con la sentenza n. 7880\07 le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno, fra l'altro, riaffermato la unitarietà, dal punto di vista normativo, della disciplina della risoluzione del rapporto di dirigenti sottolineando che tutti i dirigenti, a prescindere dal livello sociologico organizzativo di appartenenza (quindi siano essi apicali, medi o minori), sono sottoposti ad un unico regime di risoluzione del rapporto di lavoro e che il riscontro della cd " *non giustificatazza*" conferisce a tutti loro non già le tutele ex art. 18 SL, ma esclusivamente le tutele convenzionali pattizzialmente inserite nei CCNL di riferimento. In tale pronuncia, tuttavia la Corte ha ribadito che la cd giustificatazza che legittima e condiziona la risoluzione ex art. 2118 e 2199 c.c. del rapporto della dirigenza, di tutta la dirigenza, è concetto diverso dal giustificato motivo ex legge n. 604\66 e dalla giusta causa. E' stato infatti affermato che " *la nozione di giustificatazza del licenziamento dei dirigenti non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo del licenziamento della legge n. 604\66 ex art.1; conseguentemente fatti o condotte, non integranti una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento con riguardo ai generali rapporti di lavoro subordinato, ben possono giustificare i licenziamento, per cui ai fini della giustificatazza dei medesimi può rilevare qualsiasi motivo, purchè apprezzabile sul piano del diritto ed idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente: la valutazione dell'idoneità del fatto materiale*



da integrare la giustificatezza è rimessa al giudice di merito. In sede di legittimità resta sindacabile solo per vizi di motivazione". ( ved. anche Cass. Sez. Lavoro 2 marzo 2006 n.4614 ).

Alla luce di questo condivisibile orientamento di legittimità, va esaminata la presente vertenza la fine di verificare se i fatti dedotti nella missiva di licenziamento (progressivo disinteresse per le problematiche aziendali, mancata elaborazione di un piano finanziario nonostante i solleciti, pessima gestione monetaria e dei tassi di interesse applicati, scadente controllo di gestione, omissione di report mensili di analisi costi per oltre 7 mesi, omissione di attività di coordinamento del personale e disinteresse circa la attività della nuova risorsa assunta, mancata partecipazione agli incontri in tema di sicurezza, assenza di coordinamento e di supporto alla responsabile dell'ufficio acquisti, assenza ingiustificata per diverse giornate specificatamente indicate, attività lavorativa svolta quale socio ed amministratore della [redacted], ed attività lavorativa svolta a favore della predetta società (sia durante le ore di lavoro presso la [redacted] sia in costanza di malattia ) siano sussistenti ed integrino o meno la giusta causa di recesso.

In proposito vai la pena di ricordare che la elaborazione giurisprudenziale degli ultimi anni in merito al licenziamento dei dirigenti è avvenuta sostanzialmente con riferimento alle fattispecie in cui la risoluzione del rapporto è intervenuta per motivazioni soggettive ( ved. Cass. Sez. Lav. n. 775\05), sottolineando perciò i collegamenti fra validità e congruità della ragione espulsiva e carattere spiccatamente fiduciario del contratto di dirigenza, tanto stringente da andare oltre la



fiducia ordinaria propria degli altri rapporti di lavoro e di limitare la verifica del giudizio alla esistenza della giustificatezza all'osservanza dei principi di correttezza e buona fede *in executivis*. Nel momento in cui queste ricostruzioni teorico generali vanno calate nell'ambito della fattispecie concreta sottoposta al giudicante, va verificato se l'elemento del fiducia ( in senso oggettivo e soggettivo) riposto dal datore di lavoro nel dirigente sia stato leso al punto da rendere giustificato nel caso concreto, il recesso dal rapporto di lavoro senza preavviso.

Va, innanzitutto sottolineato, che le contestazioni sollevate dal ricorrente in merito alla violazione degli articoli 4 ed 8 SL ( a prescindere dalla questione afferente la loro applicabilità anche ai dirigenti), non sono condivisibili in quanto, come evidenziato dalla lettera di contestazione degli addebiti e documentato dalla produzione effettuata ( ved. fascicolo resistente) non si è affatto trattato di elementi acquisiti in seguito ad un controllo ( a distanza) sulla attività lavorativa del [redacted] e neppure in seguito ad indagini dirette ad enucleare dei fatti non rilevanti ai fini della valutazione della sua professionalità . Al contrario, come già evidenziato dalla datrice di lavoro sin dalla missiva di contestazione degli addebiti, infatti, la scarsa cura delle problematiche aziendali ( riferita con dovizia di particolari da tutti i testi escussi) e la assenza ingiustificata nelle singole date individuate e riportate nella missiva, hanno determinato il [redacted] appresa la carica di amministratore delegato ricoperta dal [redacted] nella [redacted] ( di cui era pure socio), a verificare il motivo di tali reiterate assenze, della indisponibilità a coordinare il personale ( pure ricordate dai testi escussi), tutti elementi che attengono alla sfera dell'esatto adempimento

*gfw*

[REDACTED]

delle obbligazioni nascenti dal rapporto di lavoro . Ad analoghe considerazioni si deve pervenire anche in relazione alla asserita violazione delle disposizioni sul diritto alla privacy che, nella specie, va esclusa in quanto la attività investigativa è stata limitata alla verifica dell'espletamento di attività lavorativa a favore di terzi in costanza di malattia le cui risultanze sono state comunicate esclusivamente al lavoratore nella missiva di contestazione degli addebiti, per consentirgli adeguata difesa.

In conclusione si tratta del controllo operato a posteriori e per finalità difensive derivanti dalla necessità di individuare il motivo delle assenze e del disinteresse mostrato dal lavoratore, quantomeno dal mese di dicembre del 2007, alle problematiche aziendali così bene evidenziato dalle deposizioni assunte da questo Giudice ( ved in termini Cassazione Sez Lavoro 28 gennaio 2011 n.2117) che consente poi al datore di lavoro di utilizzare i dati raccolti anche in sede processuale.

Non si può accogliere neppure la eccezione di tardività delle contestazioni in quanto, solamente in seguito alla assenze ingiustificate del lavoratore di metà dicembre ed alla conseguente verifica attuata anche in relazione alle lamentele pervenute dal personale a lui sottoposto che ne sostenevano la scarsa reperibilità anche telefonica (siamo ormai nel 2008), il [REDACTED] ha potuto ricostruire in modo compiuto il comportamento del [REDACTED] verificandolo anche durante la malattia, prima di addivenire alla contestazione ( del 25 febbraio 2008). In merito alla carenza di specificità degli addebiti, la semplice lettura della missiva di contestazione e di quella successiva di licenziamento ( dove

*efm*

sono riprese le giustificazioni addotte dal [REDACTED] punto per punto), ne attesta la infondatezza.

Acclarato così che la datrice di lavoro ha agito con correttezza e buona fede, anche in considerazione della delicatezza della situazione in quanto gli allegati comportamenti omissivi e negligenti interessavano un dirigente, anzi il referente dello stesso AD, va accertato nel merito se il licenziamento intimato rientri nell'alveo dell'art. 2119 cc espressamente richiamato dalla disciplina contrattuale collettiva dei dirigenti quale unico motivo legittimante l'esonero dal preavviso o sia, quantomeno, giustificato nella accezione della giurisprudenza sopra citata.

Ebbene le prove testimoniali assunte hanno solo parzialmente confermato la sussistenza dei fatti di cui alla missiva di contestazione disciplinare in quanto, da un lato è emerso (come già si è detto sopra), sia un progressivo disinteresse del [REDACTED] alla attività di puntuale coordinamento del personale che doveva espletare i compiti esecutivi collegati alla sua attività di responsabile finanziario e di controllo gestione, attestato dalla frequente irreperibilità telefonica, dal palleggiamento di telefonate fra gli impiegati delle due diverse sedi ([REDACTED] e [REDACTED]) che inutilmente lo ricercavano ora nell'una ora nell'altra sede (dal mese di settembre del 2007), sia le assenze ingiustificate del mese di dicembre 2007, 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]

*g/m*




Per alcune delle omissioni segnalate nella contestazione, invece, in particolar modo quelle afférenti i rapporti con le banche e la negoziazione dei tassi di interesse, ne va esclusa la sussistenza alla luce delle deposizioni testimoniali che hanno riferito della attività direttiva dell'AD [REDACTED] che rimetteva al responsabile amministrativo (nella specie al [REDACTED]) solo la attività operativa successiva alle decisioni da lui assunte.

Si può, quindi, rilevare che i comportamenti contestati e provati dalla datrice di lavoro siano 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 derivante dalla perdita di tempo dedicato al lavoro o dall'espletamento di attività a favore della [REDACTED]

Va poi segnalato che, secondo un orientamento di merito che questo Giudice condivide, dalla peculiare caratura della fiducia (bilanciata dalla remunerazione elevata dei dirigenti) nei casi di licenziamenti dei dirigenti derivano una serie di conseguenze che portano a legittimare e convalidare, contrariamente all'assunto della difesa del ricorrente, scelte ispirate anche alla mera opportunità di non avvalersi più di un dirigente anche a prescindere da alcuna valutazione di proporzionalità fra evento contestato e accertato e provvedimento.

Ad avviso di questo Giudice i fatti dimostrati evidenziano la lesione del vincolo fiduciario che legittima la giustificatezza del recesso, ma non paiono tali da integrare la risoluzione del rapporto in tronco.




Del resto in ogni ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con un dirigente lo stesso articolo 23 del CCNL di settore, collega il diritto al preavviso *"salvo il disposto dell'art.2119 cc"*, ipotesi evidentemente di natura residuale e di stretta applicazione.

Di conseguenza essendo emerso che non tutti i comportamenti contestati dalla datrice di lavoro sono addebitabili al [REDACTED] ( ovvero manca la prova che siano stati effettivamente posti in essere dal ricorrente) e che, in particolare, per quanto attiene ad attività svolta in costanza di rapporto a favore della [REDACTED] srl a detrimento dell'opera prestata presso la società convenuta, della stessa non è stata fornita adeguata prova, va esclusa la sussistenza del diritto della datrice di lavoro a recedere senza preavviso.

Da ciò consegue da un lato il diritto del ricorrente ad ottenere la relativa indennità e dall'altro il diritto ad ottenere il pagamento delle differenze retributive per il periodo dal 12 marzo 2008 al 7 aprile 2008 ( periodo di malattia certificata ) Com'è noto dottrina e giurisprudenza si sono divise in ordine alla efficacia reale od obbligatoria del preavviso. Secondo la tesi che questo Giudice condivide, invero, il preavviso ha efficacia reale per cui costituisce un termine iniziale e sospensivo rispetto alla efficacia del recesso. Da ciò consegue che il licenziamento intimato al [REDACTED] poteva produrre i suoi effetti solamente al termine del periodo di preavviso, da intendersi interrotto dalla malattia.

Nel caso di specie, infatti, in data antecedente la comunicazione del recesso il [REDACTED] era caduto in malattia, malattia che ha sospeso il periodo di preavviso, avendo lo stesso, come si è detto, efficacia reale.





Pertanto la datrice di lavoro va condannata a pagare al [REDACTED] le seguenti somme per le quali non è stata contestata la correttezza della quantificazione operata in ricorso e precisamente :1) l'importo di euro 78.489,91 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, oltre interessi legali dalla data del recesso al saldo effettivo; 2) l'ulteriore importo di euro 9.323,38 a titolo di differenze retributive, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla cessazione della malattia al saldo effettivo. Le spese di lite stante la reciproca parziale soccombenza, vanno compensate fra le parti in ragione di un mezzo.

Il residuo mezzo va posto a carico della parte convenuta nella misura liquidata in complessive euro 4500,00 ( di cui euro 1800,00 per onorari di avvocato), oltre accessori di legge

PQM

Definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa, così provvede:

in parziale accoglimento del ricorso :

- riconosciuta la insussistenza della giusta causa ex art. 2119 cc condanna la parte convenuta a versare al ricorrente la somma di euro 78.489,91 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, oltre interessi legali dalla data del recesso al saldo effettivo;
- condanna la parte convenuta a versare al ricorrente la somma di euro 9.323,38 a titolo di differenze retributive, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla cessazione della malattia al saldo effettivo;
- respinge ogni altra richiesta;

*gh*

- compensa per un mezzo fra le parti le spese di lite e condanna la società convenuta a rifondere al ricorrente il residuo mezzo delle spese di lite che liquida in complessive euro 4500,00 oltre accessori di legge secondo i conteggi di cui in motivazione

Si assegna giorni 60 per il deposito della sentenza

Così deciso in Monza il 9 maggio 2012

IL G.D.L.

*[Handwritten signature]*

IL CANCELLIERE  
Cassa Giulia Macchia  
*[Handwritten signature]*

TRIBUNALE DI MONZA

Depositato in cancelleria

oggi 13 AGO. 2012



IL CANCELLIERE  
Cassa Giulia Macchia  
*[Handwritten signature]*