



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA  
SEZIONE LAVORO**

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.  
MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la  
seguinte:

**SENTENZA**

Nella causa di lavoro iscritta al n. 1185 del Ruolo Generale  
dell'anno 2011 promossa con ricorso depositato in data 11 ottobre  
2011 da

[REDACTED]

elettivamente domiciliato a Reggio Emilia, via [REDACTED] presso e  
nello studio dell' avv. [REDACTED] che lo rappresenta e  
difende come da procura a margine del ricorso introduttivo

**RICORRENTE**

**Contro**

[REDACTED]

in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente  
domiciliata a Reggio Emilia presso e nello studio dell' avv. [REDACTED]

[REDACTED] che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati

[REDACTED] come da procura in calce della

A large, stylized handwritten signature in black ink, located on the right side of the page.

memoria difensiva

RESISTENTE

In punto a : licenziamento.

**CONCLUSIONI:**

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 18 luglio 2014

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 18 luglio 2014

**MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso regolarmente notificato [redacted] conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, [redacted] affinché il Tribunale adito accertasse che il rapporto di lavoro tra le parti era disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi stipulato a Roma il 24 novembre 2004 tra Confindustria e la Federmanager e l'ingiustificatezza del licenziamento disciplinare intimato allo stesso con lettera del 12 gennaio 2011.

Chiedeva, quindi, che fosse accertato che il licenziamento non era assistito dalla giusta causa e che era stato adottato in assenza dei presupposti che legittimano il potere di recesso del datore di lavoro nei confronti del dirigente e che era stato adottato in assenza di

condotte del lavoratore disciplinarmente rilevanti ed in violazione dei limiti posti al potere disciplinare del datore di lavoro dall'art. 7 della legge n.300/1970.

Domandava, pertanto, che fosse dichiarato che le condotte oggetto della lettera di contestazione disciplinare datata 28 dicembre 2010 non erano valutabili come condotte giustificative del recesso e che conseguentemente fosse dichiarata l'illegittimità del licenziamento per carenza di giusta causa.

Chiedeva, quindi, che la società resistente fosse condannata a corrispondergli l'indennità sostitutiva del preavviso dovuta in ragione di euro 65.563,33 ( pari ad 8,5 mensilità ex art.23 CCNL) oltre a interessi e rivalutazione dal licenziamento e a versare su detta somma i contributi previdenziali e assistenziali.


Domandava, inoltre, che la convenuta fosse condannata a corrispondergli a titolo di integrazione del trattamento di fine rapporto per il periodo di preavviso ai sensi dell'art. 23 co 6 CCNL la somma di euro 4.856,54 oltre interessi e rivalutazione dal recesso al saldo.

Domandava, poi, che la società resistente fosse condannata a corrispondergli l'indennità supplementare di cui all'art. 19 del ccnl dirigenti industria nella misura massima di 21 mensilità pari ad euro 161.980,00 e, comunque, non inferiore al valore minimo di euro 80.990,00 oltre interessi e rivalutazione dalla data del licenziamento al saldo.

Chiedeva, altresì, che fosse dichiarato che lo stesso nelle poste di credito indicate ( indennità sostitutiva del preavviso, integrazione del TFR in ragione del computo della predetta indennità sostitutiva del preavviso, indennità supplementare) aveva diritto al computo del benefit auto nella misura di euro 210,09 mensili e che per l'effetto la resistente fosse condannata a corrispondere le seguenti ulteriori somme: euro 1.785,77 a integrazione dell'indennità sostitutiva della mancata concessione del preavviso; euro 132,28 ad integrazione del computo dell'indennità sostitutiva del preavviso nel trattamento di fine rapporto; euro 4.411,21 ad integrazione delle 21 mensilità di indennità supplementare.

Esponeva dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria depositata in data 30 dicembre 2011

 contestando quanto ex adverso dedotto e chiedendo nel merito il rigetto del ricorso.

Domandava in subordine che l'indennità supplementare fosse liquidata nella misura minima.

La causa veniva istruita con la produzione di documenti, con consulenza contabile d'ufficio e con l'escussione di testi.

La causa veniva decisa dando lettura della sentenza ex art. 429 c.p.c. all'udienza odierna.

Occorre, innanzitutto, valutare se sussista la giusta causa di licenziamento.

A questo proposito si osserva che secondo la giurisprudenza

costante della Suprema Corte ( Cass. lav n. 5671/2012) “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.” e ( Cass. lav. n. 6498/2012) “La giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare; quale evento "che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto", la giusta causa di licenziamento integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma, quindi mediante specificazioni

che hanno natura giuridica e la cui disapplicazione è deducibile in sede di legittimità come violazione di legge, mentre l'accertamento della ricorrenza concreta degli elementi del parametro normativo si pone sul diverso piano del giudizio di fatto, demandato al giudice di merito e incensurabile in cassazione se privo di errori logici e giuridici."

Orbene già sulla base della lettura della lettera di contestazione di addebito si deve escludere che nel caso di specie sussistano i presupposti della giusta causa di licenziamento come delineata dalla giurisprudenza.

Si evidenzia, infatti, che gli addebiti mossi al ricorrente non riguardano comportamenti dolosi o gravemente negligenti, ma attengono sostanzialmente a scelte commerciali che il datore di lavoro asserisce essersi dimostrate ex post errate.

E', allora, evidente che a prescindere dalla fondatezza o meno di tali addebiti nel caso di specie non ricorre la giusta causa di licenziamento in quanto già in astratto gli addebiti non hanno quella gravità soggettiva e oggettiva tale da giustificare il licenziamento per giusta causa.

Ne consegue, quindi, che risulta fondata la domanda di condanna alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Detta indennità considerato che il ricorrente era stato assunto in data 3 giugno 2008 ed è stato licenziato in data 12 gennaio 2011 è pari ad 8,5 mensilità come previsto dall'art. 23 CCNL Dirigenti

aziende produttrici di beni e servizi e, quindi, alla somma lorda non specificamente contestata da parte resistente pari ad euro 65.563,33 oltre interessi legali e rivalutazione dalla data del licenziamento al saldo.

Come asserito dalla Suprema Corte, infatti, ( Cass. lav. n.4051/2011) "Nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli artt. 167, primo comma, e 416, terzo comma cod. proc. civ., e tale onere opera anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, sia pure subordinata, in relazione alle caratteristiche generali del rito del lavoro, fondato su un sistema di preclusioni diretto a consentire all'attore di conseguire rapidamente la pronuncia riguardo al bene della vita reclamato. Ne consegue che la mancata o generica contestazione in primo grado rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice, e la contestazione successiva in grado di appello è tardiva ed inammissibile."

Stante il disposto dell'art. 23 co 7 CCNL parte ricorrente è, altresì, tenuta al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi a detta indennità sostitutiva.

Ai sensi dell'art. 23 co 6 CCNL secondo cui " il periodo di

preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto" spetta al ricorrente anche l'integrazione del trattamento di fine rapporto per il periodo di preavviso che si quantifica considerato che parte resistente non ha contestato specificamente i calcoli del ricorrente nella somma lorda di euro 4.856,54 oltre interessi e rivalutazione dalla data del licenziamento al saldo.

Si deve, quindi, verificare se sussista la giustificatazza del licenziamento.

Orbene la Suprema Corte (Cass. lav n. 15496/2008) in relazione alla nozione di giustificatazza del licenziamento del dirigente ha precisato che: "La nozione di giustificatazza del licenziamento del dirigente, per la particolare configurazione del rapporto di lavoro dirigenziale, non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo ex art. 1 della legge n. 604 del 1966, potendo rilevare qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore. Ne consegue che anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili "ex ante", o una importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura del rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento sul piano della disciplina contrattuale dello stesso, con valutazione



rimessa al giudice di merito sindacabile, in sede di legittimità, solo per vizi di motivazione” e ( Cass. lav n. 27197/2006) “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".

Tanto premesso occorre, innanzitutto, verificare se risultino provati gli addebiti di cui alla lettera di contestazione e la loro rilevanza ai fini della giustificatezza del licenziamento.

La prima contestazione attiene alla decisione, asseritamente presa dal ricorrente, di cessazione della produzione di alcune serie di prodotti, decisione che avrebbe influito negativamente sui mercati stranieri ed in particolare sui mercati di lingua francese, inglese e tedesca determinando un consistente calo delle vendite.

Orbene in relazione a tale contestazione parte ricorrente ha affermato che la produzione delle serie di prodotti di cui alle comunicazioni del 10 luglio 2008 e del 10 settembre 2008 era già cessata prima della sua assunzione, che si trattava di contestazione tardiva e che la decisione di abbandonare i prodotti di cui alle comunicazioni 14 giugno 2010 e 12 aprile 2010 era stata presa di concerto con il consiglio di amministrazione.

Si osserva, innanzitutto, che la contestazione relativa alla cessazione dei prodotti di cui alle comunicazioni del 10 luglio 2008

e del 10 settembre 2008 è tardiva.

Deve, poi, rilevarsi che la stessa non è a rigore nemmeno provata non bastando all'uopo a provare che si sia trattata di decisione del ricorrente le sole comunicazioni agli agenti prodotte da parte resistente, stanti le contestazioni in merito del ricorrente, e considerato che dall'istruttoria è, comunque, risultato che [REDACTED]

[REDACTED] si ingeriva costantemente nelle decisioni aziendali.

Si ritiene, infine, che detta contestazione sia, comunque, infondata in quanto anche ritenendo provato che sia stato il ricorrente a disporre autonomamente la cessazione di tali produzioni parte resistente non ha provato, come sarebbe stato suo onere, che la diminuzione del fatturato all'estero sia stata determinata da ciò e non da altri elementi, né ciò è desumibile dai documenti di causa e dall'istruttoria espletata.

In particolare nulla si può desumere dal prospetto venduto Germania Austria Inghilterra negli anni 2008 e 2009 e dal prospetto venduto Francia anni 2008 e 2009 prodotti dalla resistente ( cfr. doc. n.11 e 12) perché negli stessi non sono indicate le serie vendite.

Per quanto attiene alla cessazione delle produzioni di cui alle comunicazioni del 14 giugno 2010 e 12 aprile 2010 la contestazione appare ancora più infondata se si considera che nella lettera di contestazione si fa riferimento solo al venduto nell'anno 2009 su cui evidentemente le decisioni del 2010 non hanno inciso.

Parte resistente non ha, poi, prodotto alcun prospetto analitico del venduto dell'anno 2010.

Dalla consulenza tecnica d'ufficio non sono, poi, emersi elementi utili per valutare la fondatezza di questa contestazione considerato che dalla stessa emerge solo un decremento del fatturato all'estero, ma non è possibile desumere quale sia stata la causa dello stesso e tantomeno che lo stesso fosse ascrivibile alla cessazione di alcune serie secondo quanto prospettato dalla società resistente in sede di contestazione.


Va, inoltre, rilevato che parte ricorrente ha sostenuto di essere stato assunto con incarico di direttore commerciale Italia e che solo a fronte di reiterate insistenze del consiglio di amministrazione si è reso disponibile a collaborare come coordinatore delle risorse umane per i mercati esteri.


Effettivamente dall'impegno di assunzione del 7 maggio 2008 emerge che la società resistente si è impegnata ad assumere il ricorrente con mansioni di Direttore Commerciale Italia anche se, poi, nel contratto di lavoro le mansioni sono state genericamente indicate come "dirigente di azienda privata nell'industria".

Si osserva, inoltre, che parte resistente non ha provato di aver portato a conoscenza del ricorrente la delibera del consiglio di amministrazione del 29 settembre 2008 con cui gli sono stati conferiti anche i poteri relativi alla gestione degli agenti, rappresentanti e funzionari per il mercato estero.

Parte resistente, poi, a fronte dell'ordine di esibizione in relazione alla dedotta funzione di direttore commerciale estero del ricorrente ha prodotto la documentazione relativa a soli due brevi viaggi effettuati a maggio 2009 di cui uno in Austria e l'altro in Grecia, mentre dal documento n.17 di parte ricorrente il cui contenuto non è stato specificamente contestato dalla resistente risulta che lo stesso ha effettuato numerosi viaggi in Italia.

Neppure dall'istruttoria orale è risultato che il ricorrente avesse le mansioni di direttore commerciale estero.

Si evidenzia, anzi, che il teste  funzionario commerciale per il mercato estero dal 2009 al 2010 della società resistente ha confermato che il ricorrente collaborava per i mercati esteri ma solo con compiti di coordinatore delle risorse umane.

Tale teste, infatti, ha confermato i capitoli n.49 e n.52 di parte ricorrente precisando che lui si rapportava con 

Ne consegue, quindi, che tenuto conto di tutti questi elementi si deve ritenere che effettivamente il ricorrente avesse per il mercato estero solo un marginale ruolo di coordinamento delle risorse umane e che anche per questo motivo, benchè quanto sopra detto sia già assorbente, non gli possa essere imputato il decremento del fatturato estero.

Va poi rimarcato che nella contestazione di addebito a rigore non c'è una critica generalizzata della strategia di mercato del

ricorrente, ma si imputa allo stesso solo la circostanza che la cessazione della produzione di alcune serie abbia determinato una diminuzione del fatturato nel solo mercato estero e, comunque, il calo delle vendite viene specificamente lamentato solo per il mercato estero.

Si ritiene, quindi, per i motivi sopra esposti, che detta contestazione sia infondata.

Nella lettera di contestazione di addebito si lamenta, altresì, che: “ Si è inoltre verificato un incremento delle giacenze di magazzino che alla data attuale ammontano a circa 625.000 mq”.

Si osserva, innanzitutto, che detta contestazione è generica in quanto non viene indicato il comportamento del dirigente che avrebbe determinato detto incremento.

Dall'istruttoria espletata non è, poi, risultato provato che l'aumento delle giacenze di magazzino fosse ascrivibile a scelte errate del ricorrente piuttosto che ad altri motivi e, del resto, la stessa società resistente non è stata in grado di indicare nella lettera di contestazione di addebito il comportamento del ricorrente che ha determinato detta situazione.

Occorre, del resto, ricordare che gli anni 2009 - 2010 sono stati anni particolarmente critici per il settore ceramico e per le società produttrici di battiscopa secondo quanto risulta dalle nozioni di comune esperienza, dalla documentazione prodotta da parte ricorrente ( cfr. doc. n.22, 23 e 29) e come si evince dal fallimento

della società concorrente [redacted] ( cfr. doc. 16 di parte ricorrente).

Ciò è anche evidenziato nella relazione sulla gestione dell'esercizio chiuso al 31.12.2009 della società resistente ( cfr. doc. n. 27 di parte ricorrente) in cui si legge " causa il permanere della crisi economica generale e del settore si è assistito ad un calo del fatturato di euro 1.717 migliaia (18%) rispetto all'esercizio 2008... la grave crisi che ha colpito l'economia mondiale ha causato un calo delle vendite del mercato in cui opera la società valutabile tra il 20 e il 25%. Anche per il 2010 si stima una domanda debole; tuttavia considerato il livello basso delle scorte , il venir meno di importanti " competitor" in particolare nel segmento battiscopa, la realizzazione ed il lancio di nuovi prodotti sul mercato nel corso dell'anno è lecito aspettarsi un miglioramento delle vendite; il primo trimestre 2010 in base agli ordini e alle vendite effettuate in miglioramento rispetto al corrispondente dato del 2009, è in linea con queste aspettative".

Analogamente nella relazione sulla gestione relativa al bilancio d'esercizio 31/12/2010 della società resistente si legge " Il mercato della ceramica ha fatto rilevare in Italia nel 2010 una stagnazione", pur rilevandosi che nel 2010 vi è stato incremento del fatturato passato dal 7.830.000 dell'esercizio 2009 ad euro 8.227.000 dell'esercizio 2010.

Il teste [redacted] funzionario sindacale ha, poi, detto che "nel

periodo 2008/2010 c'è stato un calo di vendite anche nel mercato francese, come c'era in generale nel comprensorio. Le aziende che producevano battiscopa come la [redacted] hanno subito un maggior calo rispetto a quelle che producevano mattonelle: ricordo infatti che nel comprensorio di Reggio Emilia producevano battiscopa oltre alla [redacted] è andata in concordato, poi è fallita. La crisi per la [redacted] iniziata all'inizio del 2008. Preciso infatti che una prima cassa integrazione è stata attivata nel mese di febbraio 2008. Durante le assemblee sindacali che seguivano gli incontri con la direzione aziendale non è mai successo che qualcuno dei lavoratori sia intervenuto per imputare la crisi alle scelte della direzione commerciale".

Il teste [redacted] ha, poi, fatto presente che nel 2011 il fatturato è diminuito rispetto al 2010 ed anche questo elemento induce a ritenere che la flessione di fatturato e l'aumento delle giacenze di magazzino non fossero addebitabili al ricorrente.

Si osserva tra l'altro che dalla relazione sulla gestione dell'esercizio chiuso al 31.12.2009 emerge che il consiglio di amministrazione condivideva le scelte del ricorrente in ordine alle nuove linee tanto che ne ha parlato nel paragrafo denominato "attività di ricerca e di sviluppo".

Si evidenzia, inoltre, che, come già detto, dall'istruttoria complessivamente considerata è, comunque, emerso che le decisioni commerciali del ricorrente erano vagliate dal consiglio di

amministrazione.

In particolare il teste [redacted] agente e, poi, funzionario dipendente di [redacted] 3 ha riferito che: " posso dire che [redacted] mi riferiva che le sue proposte venivano comunque approvate dalla proprietà. Per quanto riguarda il mio contratto ne ho parlato con [redacted] poi ho parlato con [redacted] [redacted] e [redacted]."

Il teste [redacted] funzionario commerciale della società resistente per il mercato estero per i paesi [redacted] Svizzera , Francia e Inghilterra ha, poi, detto: "posso riferire che il [redacted] era sempre presente in azienda e posso dire che interveniva spesso sulle decisioni da prendere"

Va, inoltre, evidenziato che dalle deposizioni testimoniali considerate complessivamente è risultato provato che per iniziativa del ricorrente la società resistente ha proficuamente incrementato l'attività di produzione per conto terzi ( cfr. testi [redacted] [redacted]

Né in contrario è dirimente la deposizione della teste [redacted] che ha riportato circostanze asseritamente apprese dal funzionario sindacale [redacted] che, sentito come teste de relato, ha, invece, fermamente smentito di aver fatto valutazioni sulle scelte commerciali dell'azienda.

Ne consegue, pertanto, che, fermo quanto detto sull'assoluta genericità dell'addebito, non può considerarsi imputabile al

ricorrente l'incremento della giacenza di magazzino.

Per quanto attiene al contestato recesso senza preavviso da dodici contratti ai agenzia si rileva, innanzitutto, che la contestazione relativa agli otto recessi effettuati nel 2008 e ai tre recessi effettuati nel 2009 è sicuramente tardiva.

Si osserva, comunque, che come si può desumere dalle deposizioni testimoniali di [REDACTED] sopra richiamate, dalla circostanza che nella disdetta inviata a [REDACTED] prodotta dalla stessa resistente sub doc n.13 c'è l'annotazione " ok visto [REDACTED] si è evidentemente trattato di decisioni concordate con la proprietà dell'azienda.

Se così non fosse stato è, infatti, logico ritenere che sarebbero state contestate ben prima.

Ne consegue, quindi, che detta contestazione risulta pretestuosa e strumentale.

Occorre, infine, esaminare la contestazione relativa al fatto che il ricorrente ha fissato per gli anni 2009 e 2010 dei budget che non sono stati rispettati nel 2009 da 6 agenti e nel 2010 da 8 agenti.

Orbene considerato che, come dedotto da parte ricorrente e non contestato da parte resistente, nel 2010 gli agenti della società erano 28 e tenuto conto della situazione di mercato di cui sopra si è detto non può secondo i canoni di correttezza e buona fede considerarsi determinante la circostanza che una piccola parte degli stessi si siano discostati dal budget fissato dal ricorrente.

Né del resto alla fissazione di budget superiori a quelli effettivamente raggiunti può essere attribuita la valenza in termini di maggiori costi aziendali e l'importanza strategica indicata da parte resistente nella memoria difensiva.

Ciò risulta anche dal fatto che nella delibera del 29 settembre 2008 prodotta da parte resistente di cui sopra si è detto la fissazione dei budget di vendita da parte del direttore commerciale è prevista come "eventuale" ed è evidente che se i budget avessero avuto l'assoluta importanza strategica che ora gli vuole attribuire la società resistente, la loro previsione non sarebbe stata indicata come solo eventuale.

Si ritiene, pertanto, che neppure sotto questo aspetto sussista la giustificatazza del licenziamento.

Da quanto sopra esposto deriva, quindi, che deve essere dichiarata l'illegittimità e la non giustificatazza del licenziamento non risultando nemmeno provati gli addebiti posti alla base del licenziamento.

Ne consegue, quindi, che deve essere riconosciuta a parte ricorrente l'indennità supplementare ex art.19 del CCNL.

Si ritiene di determinare detta indennità, considerata la breve durata del rapporto di lavoro e la complessità della fattispecie derivante dall'obiettivo sussistenza di un decremento del fatturato rispetto al 2008, nella misura di 12 mensilità pari alla somma lorda di euro 92.560,00 oltre interessi legali e rivalutazione dalla data di



**P.Q.M.**

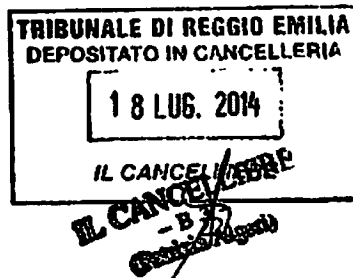
Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 1185/2011 R.G., così provvede :

- 1) Dichiarare l'illegittimità e la non giustificatezza del licenziamento intimato da [redacted] spa a [redacted] [redacted] in data 12 gennaio 2011
- 2) Condanna [redacted] spa in persona del legale rappresentante pro tempore a corrispondere a [redacted] la somma lorda di euro 65.563,33 ( pari a 8,5 mensilità) a titolo di indennità sostitutiva di preavviso oltre interessi legali e rivalutazione dalla data di cessazione del rapporto ( 12 gennaio 2011) al saldo e a versare su detta somma i contributi previdenziali
- 3) Condanna [redacted] spa in persona del legale rappresentante pro tempore a corrispondere a [redacted] a titolo di integrazione del trattamento di fine rapporto per il periodo di preavviso la somma di <sup>lorda</sup> euro 4.856,54 oltre interessi legali e rivalutazione dalla data di cessazione del rapporto ( 12 gennaio 2011) al saldo
- 4) Condanna [redacted] spa in persona del legale rappresentante pro tempore a corrispondere a [redacted] la somma lorda di euro 92.560,00 ( pari a 12 mensilità) a

titolo di indennità supplementare oltre interessi legali e rivalutazione dalla data di cessazione del rapporto ( 12 gennaio 2011) al saldo

- 5) Accerta che [redacted] sulle poste di credito sopra indicate ( indennità sostitutiva del preavviso, integrazione del TFR in ragione del computo dell'indennità sostitutiva del preavviso e indennità supplementare ) ha diritto al computo del benefit auto indicato in busta paga nella misura lorda di euro 210,09 mensili e ~~due~~ per l'effetto condanna [redacted] spa a corrispondergli le relative somme oltre interessi e rivalutazione dalla data del licenziamento ( 12 gennaio 2011) al saldo.
- 6) Rigetta la domanda di risarcimento dei danni
- 7) Condanna [redacted] spa in persona del legale rappresentante a rifondere a [redacted] le spese del presente giudizio che liquida nella somma di euro 12.000,00 oltre al rimborso spese forfettarie al 15% iva e cpa come per legge.
- 8) Pone le spese della consulenza tecnica d'ufficio definitivamente a carico di [redacted]

Reggio Emilia, 18 luglio 2014



Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri