

R.G. 1210/2024



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI PARMA
Sezione Lavoro**

Il Tribunale di Parma, in funzione di giudice del lavoro, nella persona del giudice designato per la trattazione, dott.ssa Ilaria Zampieri, nella causa iscritta al n. 1210/2024 R.G., promossa

da:

Parte_1, (C.F. *C.F._1*), rappresentato e difeso, giusta procura apposta in calce al ricorso, dagli Avv.ti Michele Marocchi del Foro di Parma e Denise Ferrari del Foro di Cremona, ed elettivamente domiciliato presso i relativi domicili digitali;

RICORRENTE

contro

Controparte_1 (C.F. *P.IVA_1*), con sede legale in Parma (PR), Via Felice da Mareto Padre Molga n. 2/A, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa, giusta procura apposta in calce alla memoria difensiva, dall'Avv. Prof. Antonio Giovati del Foro di Parma, ed elettivamente domiciliata presso il relativo studio professionale sito in Parma, Viale Mazzini, n. 6;

RESISTENTE

e con la chiamata in causa di

Controparte_2, (*P.IVA_2*), con sede legale in Parma, rappresentato e difeso, giusta procura generale *ad lites*, dagli Avv.ti Valeria Girolidi e Renato Vestini del Foro di Parma, con domicilio eletto in Parma, Viale Basetti n 10, presso l'Avvocatura della Sede Provinciale dell' *CP_2* medesimo;

TERZO CHIAMATO IN CAUSA

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Svolgimento del processo – Motivi della decisione

1. Svolgimento del processo.

1.1. Con ricorso ex art. 414 c.p.c., depositato in data 9.12.2024 e ritualmente notificato,

Parte_1 ha convenuto in giudizio la società *Controparte_1* dinnanzi all'intestato Tribunale, in funzione di Giudice del Lavoro, e – premettendo di avere lavorato alle dipendenze della stessa dal 1992 al 2024, con inquadramento, a far data dal 1° gennaio 2020, nella categoria dei dirigenti e con mansioni di Direttore della divisione Acquisti, Logistica e Trasporti – ha chiesto che fosse accertata e dichiarata l'ingiustificatezza del licenziamento irrogatogli dalla datrice di lavoro in data 29 maggio 2024, con conseguente condanna di quest'ultima al pagamento, in proprio favore, dell'indennità supplementare prevista dall'art. 19, comma 15, del CCNL di categoria nella misura massima, oltre spese legali.

Il ricorrente ha richiesto, poi, la condanna di parte datoriale alla corresponsione delle differenze retributive maturate nel corso del rapporto a titolo di T.F.R. (per omesso, indebito, computo di molteplici voci retributive) nonché al risarcimento dei danni non patrimoniali asseritamente patiti in ragione del contegno illegittimo assunto da parte datoriale, con vittoria delle spese di lite.

A fondamento della domanda, ha rappresentato: a) di essere stato inizialmente adibito al reparto produzione del prosciutto cotto, per poi essere spostato al reparto spedizione/magazzino; b) di avere, in seguito, ricoperto, nei vari anni di rapporto, il

ruolo di: - responsabile produzione affettamento presso lo stabilimento di San Vitale Baganza (PR) dal 2000 al 2009; - responsabile logistica interna ed esterna CP_1 dello stabilimento di Marano dal 2009 al 2011; - responsabile acquisti CP_1 dal 2011 al 2018; c) di essere stato, infine, promosso a dirigente ai sensi del CCNL Dirigenti-Confindustria a far data dall'1.01.2020, con il riconoscimento di una retribuzione annua lorda pari a Euro 80.000,00 e di un premio *una tantum* pari ad Euro 15.000,00; d) di essersi occupato, sino al 2022, della gestione degli acquisti per i mercati nazionali e internazionali, della negoziazione dei contratti, dei listini delle carni e delle relazioni con i fornitori di tutte le aziende del gruppo industriale; e) che la società convenuta, nel mese di giugno 2022, ha licenziato la moglie del ricorrente, la sig.ra Parte_2 per giustificato motivo oggettivo; f) di aver rappresentato il proprio disappunto per l'accaduto all'amministratore delegato della società, dott. [...] CP_3 a seguito di un incontro tenutosi in data 15.07.2022; g) che la sig.ra Pt_2 e la società, a seguito dell'impugnazione del licenziamento da parte della lavoratrice, sono addivenute ad una soluzione transattiva della controversia insorta; h) di essere stato vittima, a partire dalla fine del 2022, di un progressivo isolamento a livello aziendale, venendo ripetutamente esautorato dalle proprie funzioni, sia da parte del sig. CP_3 sia da parte del Direttore Operation, il sig. Parte_3 i) che la condotta tenuta dalla società convenuta ha costituito oggetto di plurime rimostranze da parte di alcuni fornitori storicamente seguiti dal ricorrente; l) che il ricorrente, in occasione di alcune riunioni aziendali, ha espresso le proprie preoccupazioni in ordine alle difficoltà della società convenuta di provvedere al pagamento dei fornitori, venendo ripetutamente aggredito e minacciato, in ragione di ciò, dal sig. CP_3 ; m) di essere stato successivamente convocato, in data 29.05.2024, dal responsabile del personale, il quale, alla presenza del sig. Parte_3 e del sig. CP_3 gli ha consegnato una lettera di licenziamento per giustificato motivo oggettivo senza preavviso; n) che la società, in tale occasione, ha intimato al ricorrente di abbandonare entro sera l'ufficio, provvedendo, altresì, alla riconsegna di tutte le dotazioni di servizio, compresa l'autovettura; o) di avere tempestivamente impugnato il predetto

licenziamento, in data 14.06.2024, contestando il giustificato motivo addotto ed eccependone l'intento ritorsivo; p) che l'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal ricorrente è pari ad Euro 116.932,00 annuali al netto delle indennità erogate *una tantum* e ad Euro 151.694,42 al lordo delle predette indennità.

Poste tali premesse fattuali, parte ricorrente ha dedotto, anzitutto, l'ingiustificatezza del licenziamento irrogatogli, evidenziando l'insussistenza del giustificato motivo oggettivo addotto dalla società e rivendicando, dunque, l'erogazione, in proprio favore, dell'indennità supplementare e dell'indennità supplementare aggiuntiva previste dall'art. 19, comma 15 del CCNL di categoria e dal verbale di accordo del 27 aprile 1995.

Ha richiesto, poi, la condanna della società convenuta alla corresponsione delle differenze retributive maturate nel corso del rapporto a titolo di T.F.R. (per omesso, indebito, computo di molteplici voci retributive) nonché al risarcimento dei danni non patrimoniali asseritamente patiti in ragione del contegno illegittimo assunto da parte datoriale.

Tanto premesso ed esposto, il ricorrente ha chiesto l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“Voglia il Tribunale Ill.mo, in composizione monocratica, Sezione Lavoro, rigettata ogni contraria istanza e premessa ogni pronuncia del caso di legge:

IN VIA PRINCIPALE:

I.- dichiarata l'inefficacia, infondatezza e comunque l'invalidità del licenziamento intimato con lettera del 29 maggio 2024, dichiarare tenuta e, per l'effetto condannare,

Controparte_1 al pagamento, in favore del signor Parte_1

(a) di un importo, a titolo di indennità supplementare, pari a euro 325.862,16= (trecentoventicinquemilaottocentosessantadue/16), ovvero pari alle somme che risulteranno dovute all'esito di apposita CTU, nonché a versare i contributi previdenziali ed assistenziali;

(b) di un importo, a titolo di indennità supplementare aggiuntiva pari a euro 27.155,18= (ventisettemilacentocinquantacinque/18), ovvero pari alle somme che

risulteranno dovute all'esito di apposita CTU, nonché a versare i contributi previdenziali ed assistenziali;

(c) di un importo, a titolo di differenze T.F.R. maturate, pari a euro 18.971,17= (diciottomilanovecentosettantuno/17) ovvero pari alle somme che risulteranno dovute all'esito di apposita CTU, nonché a versare i contributi previdenziali ed assistenziali;

II. dichiarata l'inefficacia, infondatezza e comunque l'invalidità del licenziamento intimato con lettera del 29 maggio 2024 per i motivi di cui in narrativa, dichiarare tenuta e, per l'effetto condannare, Controparte_1 al risarcimento, in favore del signor Parte_1 anche ai sensi dell'art. 2058 c.c., dei danni patiti e patiendi dal ricorrente anche a titolo di danno non patrimoniale, danno professionale, danno biologico, danno alla vita di relazione e danno di immagine, di un importo pari a euro 800.000,00= (ottocentomila/00), ovvero pari alla somma maggiore o minore ritenuta di giustizia anche all'esito di apposita CTU; con obbligo di versamento dei dovuti contributi previdenziali ed assicurativi o comunque di regolarizzazione o costituzione della posizione previdenziale del signor Pt_1 in uno dei modi previsti dalla legge;

IN OGNI CASO

III.- maggiorando tutte le somme dovute al ricorrente (e determinate escludendo ogni rivalsa della quota di contributi a suo carico), anche in forza delle – espressamente richieste – statuizioni di portata diversa o minore rispetto a quelle prospettate che nelle fattispecie dovessero essere adottate, di rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dì del dovuto al saldo effettivo.

IV.- con vittoria delle spese, diritti ed onorari del giudizio – anche tenuto conto della maggiorazione del 30% ex art. 4, comma 1-bis del D.M. n. 55/2014, a motivo della redazione del presente ricorso con collegamenti ipertestuali -, oltre contributo unificato e accessori come per legge. Sentenza esecutiva.”.

1.2. Con memoria difensiva depositata in data 10.01.2025, si è costituita in giudizio la società Controparte_1 contestando la fondatezza delle pretese attoree ed instando per la reiezione del ricorso.

In merito al licenziamento, ne ha sostenuto la piena legittimità, evidenziando che la risoluzione del rapporto di lavoro è stata determinata dalla soppressione della figura professionale del ricorrente, dovuta alla necessaria riorganizzazione aziendale motivata dall'esigenza di garantire un contenimento dei costi; riorganizzazione che ha determinato l'accorpamento della funzione di direzione degli acquisti, trasporti e appalti alla funzione di direzione operations, funzione che, dalla fine del mese di maggio 2024, è svolta dal Sig. Parte_3 superiore gerarchico del Sig. Pt_1 che ricopre, per l'appunto, la posizione di Direttore Operations (coo).

Ha invocato, a riguardo, il principio della libertà di iniziativa economica privata garantita dall'art. 41 della Costituzione, evidenziando, poi, che l'obbligo di repechage non si applica al dipendente con funzioni dirigenziali, in riferimento ai quali è previsto un regime di libera recedibilità.

Ha sostenuto, in definitiva, provate, sia le esigenze di carattere economico sottese alla riorganizzazione aziendale, sia l'effettiva soppressione della posizione lavorativa del ricorrente, sia, infine, l'impossibilità di adibire lo stesso, in assenza di un ampliamento di organico (non voluto dall'imprenditore), a mansioni diverse.

In merito alle conseguenze derivanti dalla richiesta di declaratoria di ingiustificatezza del licenziamento, ha rilevato, in ogni caso, che, nella quantificazione dell'mensilità di indennità supplementare, non possa aversi riguardo alla retribuzione globale di fatto o alla retribuzione utile per il calcolo del TFR, posto che il contratto collettivo diversamente dispone, e, conseguentemente, non possano incidere, in tale calcolo, le somme che il dirigente ha percepito, una tantum, in corso di rapporto, salvo che il medesimo non dimostri che egli avrebbe certamente maturato le predette somme se gli fosse stato consentito di lavorare durante il periodo di preavviso.

1.3. Fallito il tentativo di bonaria composizione della controversia, la causa è stata istruita sulla scorta della documentazione versata in atti dalle parti nonché delle risultanze dell'istruttoria orale.

1.4. All'udienza del giorno 4.06.2026, il Giudice ha invitato i procuratori delle parti alla discussione e – sulle conclusioni da queste rassegnate come in atti – ha deciso la

causa dando lettura del dispositivo della sentenza nonché delle ragioni di fatto e di diritto della decisione *ex art. 429 c.p.c.*.

2. I motivi della decisione.

2.1. Così riassunti i fatti di causa, va premesso che, stante la proposizione di domanda di condanna alla regolarizzazione della posizione contributiva del ricorrente, questo giudicante, con ordinanza del 23 aprile 2026, ha disposto l'integrazione del contraddittorio con la chiamata in giudizio dell' *CP_4* . Ed infatti, secondo la più recente giurisprudenza della S.C. di Cassazione (cfr. sent. n. 8059/2020 e n. 19679/2020), sussiste, in tale ipotesi, la legittimazione dell' *CP_4* a stare in giudizio qualità di litisconsorte necessario del datore di lavoro *ex art. 102 c.p.c.*. I Supremi giudici hanno, invero, affermato che il lavoratore non ha un diritto di credito ai contributi, bensì sussiste l'obbligo del datore di un *facere* nei confronti di un terzo, con la conseguenza che, senza il coinvolgimento del soggetto in favore del quale il datore di lavoro deve adempiere, non si ha alcun effetto verso l' *CP_5* previdenziale, cui non è opponibile il giudicato che non rileva neppure ai fini interruttivi della prescrizione dei contributi.

L' *CP_4* si è, dunque, costituito in giudizio, associandosi alla domanda di regolarizzazione contributiva proposta dalla parte ricorrente e chiedendo al Tribunale di ordinare al datore di lavoro di versare in suo favore la somma *ex lege* dovuta a titolo di contributi, sanzioni e interessi, per la quale non sia decorso il termine di prescrizione.

2.2. Ciò posto, occorre premettere che le questioni dibattute tra le parti, attesa la loro eterogeneità, richiedono una trattazione separata.

2.3. Giova principiare la disamina delle questioni devolute alla cognizione dell'odierna giudicante da quella relativa all'accertamento della legittimità del licenziamento intimato al ricorrente in data 29 maggio 2024, delineando, anzitutto, i fondamentali principi che governano la fattispecie.

2.3.1. Al licenziamento del dirigente, come noto, non si applica il concetto di giustificato motivo oggettivo tipizzato dal Legislatore all'art. 3 l. n. 604 del 1966, bensì un criterio di "giustificatezza" di derivazione negoziale, che trae, cioè, origine e trova regolamentazione nella contrattazione collettiva.

La giurisprudenza ha, invero, costantemente ribadito che la nozione di giustificatezza non si identifica, né nella giusta causa, né nel giustificato motivo, essendo sufficiente che, alla base del recesso, vi sia una decisione datoriale coerente ed apprezzabile sul piano del diritto.

L'ampia nozione di "giustificatezza", in particolare, include qualsiasi motivo di recesso che non sia arbitrario, pretestuoso, non corrispondente alla realtà.

Pertanto, la sua ragione deve essere rinvenuta unicamente nell'intento di liberarsi del dirigente e non in quello di perseguire il legittimo esercizio del potere riservato all'imprenditore. La "giustificatezza" è, dunque, ravvisabile ove sussista l'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, della soppressione della figura dirigenziale, in attuazione di un riassetto societario e non emerga la natura discriminatoria o la violazione del principio di correttezza e buona fede che costituisce, comunque, il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento.

Si tratta di un orientamento, qui condiviso, che si pone nella scia di diverse pronunce della Suprema Corte di cassazione (Cass. n. 9665/2019; Cass. n. 27199/2018; Cass. n. 12668/2016).

Secondo la massima tratta da quest'ultima (Cassazione civile sez. lav., 20/06/2016, n.12668), in particolare, "Il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost." (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che aveva ritenuto giustificato il licenziamento del responsabile della produzione del reparto stampa, a causa della soppressione del posto, con suddivisione delle relative mansioni tra il responsabile della produzione aziendale ed i capi reparto).

Ne consegue che, ai fini dell'eventuale riconoscimento dell'indennità supplementare prevista per la categoria dirigenziale, occorre far riferimento alla nozione contrattuale di giustificatezza della risoluzione, che si discosta, sia sul piano soggettivo che oggettivo, da quella di giustificato motivo, trovando la sua ragion d'essere, da un lato, nel rapporto fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro in virtù delle mansioni affidate, dall'altro, nello stesso sviluppo delle strategie di impresa che rendano nel tempo non pienamente adeguata la concreta posizione assegnata al dirigente nella articolazione della struttura direttiva dell'azienda.

Pertanto, per decidere se al sig. **Pt_1** spetti la tutela indennitaria prevista dall'art. 19 CCNL dirigenti settore industria (cfr. Cass., sez. VI - V, ordinanza n. 1890 del 2 febbraio 2015 nella parte in cui ricostruisce la matrice convenzionale dell'indennità supplementare e chiarisce la natura e la funzione di quest'ultima), occorre verificare se la società convenuta abbia dimostrato la sussistenza del motivo addotto a sostegno del recesso.

2.3.2. Il punto di partenza del successivo ragionamento non può che essere la lettera di licenziamento prodotta come allegato n. 11 del ricorso.

Con la comunicazione del 29 maggio 2024, la società **Controparte_1** ha esercitato il diritto di recesso, così giustificandolo:

*“Egregio Sig **Parte_1***

con la presente siamo spiacenti di comunicarLe la nostra decisione di recedere dal rapporto di lavoro dirigenziale con Lei intercorrente.

Tale nostra decisione trae oggettiva ragione dal fatto che la nostra Società, dopo aver valutato le proprie attuali esigenze organizzative, in un'ottica di ottimizzazione delle funzioni, di efficientamento delle attività e di razionalizzazione dei costi, ha assunto la decisione di intervenire organizzativamente sulla funzione di Direzione Acquisti, sopprimendo la posizione lavorativa dirigenziale da Lei attualmente ricoperta. In futuro, la funzione da Lei svolta sarà accorpata a quella di Direzione Operations, gerarchicamente superiore.

Considerata la complessiva situazione organizzativa della nostra Società, e considerato ulteriormente il suo specifico profilo professionale, non ci è possibile preporLa allo svolgimento di altre alternative mansioni. Tanto le comunichiamo, ad ogni buon fine, sebbene la sua posizione dirigenziale non contempli alcun obbligo di repechage.

La preghiamo pertanto di prendere buona nota di quanto sopra e di ritenere risolto il suo rapporto di lavoro alla data di ricezione della presente, essendo nostra intenzione esonerarLa dal prestare la sua attività durante il periodo di preavviso contrattualmente previsto.

Nei tempi tecnici necessari e d'uso provvederemo a corrisponderLe le competenze, correnti e di fine rapporto, da Lei maturate alla data di cessazione predetta, comprensive del trattamento sostitutivo del preavviso non lavorato. La invitiamo inoltre a voler restituire tutti i beni da Lei detenuti per motivi di lavoro (autovettura, telepass, telefono, laptop, badge, carte di credito e quanto eventualmente d'altro di proprietà della Società Scrivente), il cui utilizzo, stante l'intervenuta risoluzione del rapporto, è d'ora in poi privo di titolo.

Nel ringraziarLa per la collaborazione prestata, le porgiamo distinti saluti". (cfr. allegato n. 11 fasc. parte ricorrente).

Parte datoriale ha, dunque, esercitato il diritto di recesso giustificandolo con l'intervenuta soppressione della posizione lavorativa ricoperta dal sig. **Pt_1** otivata dall'esigenza di una razionalizzazione dei costi e dando atto, quindi, della redistribuzione delle relative funzioni tra il personale assegnato alla Direzione Operation (e, in particolare, a favore del suo Responsabile, ossia il sig. Sig. **[...]**

Parte_3 superiore gerarchico del Sig. **Pt_1** nonché dell'assenza di ruoli e strutture che avrebbero consentito un suo adeguato impiego, tenuto conto dell'inquadramento dirigenziale posseduto (cfr. allegato n. 11 del ricorso).

In ragione di quanto sopra, la Società ha, in particolare, ritenuto di procedere ad una rivisitazione della propria struttura, adottando una organizzazione più snella e sostenibile dei costi, eliminando posizioni e ruoli, specialmente di vertice, non

essenziali o ridondanti di modo da garantire l'efficientamento delle attività e una razionalizzazione dei costi.

Nel descritto quadro, la Società ha, quindi, disposto la definitiva soppressione della posizione dirigenziale ricoperta dal Dirigente, redistribuendo le correlate responsabilità ed attività alla "Direzione Operations".

2.3.3. Preso atto della superiore motivazione, occorre verificare, dapprima, se effettivamente il posto del Sig. *Pt_1* sia stato soppresso e, successivamente, se tale modifica organizzativa abbia realmente inciso, in termini di causa efficiente, sulla posizione lavorativa del dirigente, posto che soltanto l'accertamento di tali fatti condurrebbe ad escludere il carattere pretestuoso della causale addotta dalla società convenuta.

Per quanto riguarda il primo aspetto, è pacifico – in quanto incontestato tra le parti - che la posizione dirigenziale di secondo livello di Direttore Acquisti, Trasporti e Appalti rivestita dal Sig. *Pt_1* sia stata effettivamente soppressa, essendo stata la relativa funzione assunta dal Direttore Operations Sig. *Parte_3* superiore gerarchico del ricorrente, al quale è stata affidata la gestione unitaria degli acquisti, sia per la loro componente tecnico-produttiva, sia per la loro componente commerciale, inclusiva anche degli acquisti relativi ai trasporti ed agli appalti.

Pertanto, il fatto che il posto del Sig. *Pt_1* sia stato effettivamente soppresso dal datore di lavoro va ritenuto dimostrato ai sensi dell'art. 115 c.p.c., anche a prescindere dalle risultanze istruttorie.

Ad abundantiam, occorre evidenziare come l'effettiva sussistenza della ragione giustificativa addotta dalla società a fondamento del recesso risulti, comunque, provata alla stregua delle risultanze dell'istruttoria orale condotta in seno al giudizio.

Occorre, anzitutto, richiamare le dichiarazioni rese, sul punto, dal teste **Parte_3** il quale ha confermato le circostanze fattuali di cui ai capitoli 7.3¹, 7.5², 7.6³ e 7.7⁴ articolati dalla società convenuta in sede di memoria difensiva.

Il teste ha, dunque, confermato:

- che la società convenuta ha soppresso, in via definitiva, la posizione dirigenziale di Direttore Acquisti;
- che, invero, la relativa funzione è stata assunta dal Direttore Operations, sig. **Parte_3** superiore gerarchico del ricorrente, al quale è stata affidata la gestione unitaria degli acquisti, sia per la loro componente tecnico-produttiva, sia per la loro componente commerciale, inclusiva, come sempre era avvenuto, anche degli acquisti relativi ai trasporti ed agli appalti:
 - che il sig. **Parte_3** nello svolgere, quale Direttore Operations, anche la funzione di Direttore Acquisti, si è avvalso, come avveniva anche prima, della collaborazione della sig.ra **Parte_4** che segue gli acquisti c.d. sussidiari e che supporta il Direttore negli acquisti dei c.d. commercializzati;
- che l'area opera, quindi, con una posizione dirigenziale in meno rispetto al maggio 2024 ed al periodo precedente;
- che la situazione ora descritta è rimasta immutata dalla data del licenziamento alla data odierna;

¹ “Vero che la società convenuta sopprime, in via definitiva, la posizione dirigenziale di direttore acquisti. La relativa funzione fu assunta dal Direttore Operations sig. **Parte_3** superiore gerarchico del ricorrente, al quale fu affidata la gestione unitaria degli acquisti, sia per la loro componente tecnico-produttiva, sia per la loro componente commerciale, inclusiva, come sempre era avvenuto, anche degli acquisti relativi ai trasporti ed agli appalti, che degli acquisti rappresentavano un'appendice?”.

² “Vero che il sig. **Parte_3** nello svolgere, quale Direttore Operations, anche la funzione di Direttore Acquisti, senza che esista la relativa posizione, si avvale, come avveniva anche prima, della collaborazione della sig.ra **Parte_4** che segue gli acquisti c.d. sussidiari e che supporta il Direttore negli acquisti dei c.d. commercializzati. L'area opera, quindi, con una posizione dirigenziale in meno rispetto al maggio 2024 ed al periodo precedente?”.

³ “Vero che la situazione ora descritta è rimasta immutata dalla data del licenziamento alla data odierna?”.

⁴ “Vero che nessun dipendente è stato assunto, meno che meno con la qualifica di dirigente, per svolgere la funzione di Direttore Acquisti, Trasporti e Appalti e, comunque, la funzione prima assolta dal ricorrente?”.

- che nessun dipendente è stato assunto, meno che meno con la qualifica di dirigente, per svolgere la funzione di Direttore Acquisti, Trasporti e Appalti e, comunque, la funzione prima assolta dal ricorrente.

Analoghe dichiarazioni sono state rese anche dal teste **CP_3** il quale, escusso in ordine alle medesime circostanze, dopo averle integralmente confermate, ha, così, precisato:

- sul capitolo **Tes**: *“Sì, posso confermare la soppressione della posizione dirigenziale del direttore degli acquisti avvenuta nel 2024”;*

- sul capitolo **Tes**: *“Sì, è vero almeno sino a quando io sono rimasto in azienda”;*

- sul capitolo **Tes**: *“Ho già risposto”;*

- Sul capitolo **Tes**: *“Sì è vero, nessuno è stato assunto nel ruolo del ricorrente almeno sino alla fine del 2024 quando il mio rapporto con l'azienda **CP_1** è cessato”.*

Parimenti, la teste **Tes_5** al tempo Responsabile HR della società convenuta, ha confermato le circostanze di cui al capitolo 7.3. della società convenuta, così precisando: *“...Sì, posso confermare la soppressione della posizione dirigenziale del direttore degli acquisti avvenuta nel 2024. La funzione fu assunta da **Parte_3** Ancora oggi l'organigramma è uguale e non esiste un direttore acquisti...”.*

Interrogata, poi, sulle circostanze dedotte ai capitoli 7.5 e 7.7. della memoria difensiva di parte convenuta, la teste ha, così, riferito: *“...Sì, è vero...Sono sicura che ad oggi non sono state assunte altre persone nell'area acquisiti. Ad oggi, l'azienda si sta fondendo con il gruppo **Controparte_6** , da maggio 2025 sono iniziate delle collaborazioni con questa azienda per arrivare poi alla fusione, e, quindi, non sono a conoscenza, ad oggi, se ci sono stati cambiamenti operativi nell'ufficio acquisti ... Sì, è vero nessuno è stato assunto nel ruolo del ricorrente...”.*

Anche il teste **Tes_6** citato da parte ricorrente, in ordine alle richiamate circostanze, ha, così, dichiarato: *“...Preciso che dopo l'uscita di **Pt_1** alla **CP_1** mi hanno indicato come riferimento a cui rivolgermi il Sig. **Parte_3** (...) Oggi la mia ditta si rivolge principalmente al dott. **Parte_3** come referente per gli acquisti, ma sporadicamente per alcuni specifici progetti anche all'ufficio marketing...”.*

Parimenti, il teste *Tes_7* escusso in ordine alle circostanze di cui ai capitoli 7.6 e 7.7. della società convenuta, ha, così, riferito: “...*Io ho continuato ad avere a che fare con l’amministratore delegato anche dopo il licenziamento del Sig. Pt_1* ...”.

Tanto premesso in punto di fatto, occorre evidenziare, in diritto, che, come è noto, “ai fini della configurabilità dell’ipotesi di soppressione del posto di lavoro, integrante il giustificato motivo oggettivo di recesso (e, a maggior ragione, la giustificatezza del licenziamento del dirigente), non è necessario che vengano soppresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, nel senso della loro assoluta e definitiva eliminazione nell’ottica dei profili tecnici e degli scopi propri dell’azienda di appartenenza, atteso che le stesse ben possono essere soltanto diversamente ripartite e attribuite nel quadro del personale già esistente, secondo insindacabili e valide, o necessitate, scelte datoriali relative ad una ridistribuzione o diversa organizzazione imprenditoriale, senza che detta operazione comporti il venir meno della effettività di tale soppressione (cfr. Cass. n. 8135/2000, n. 21282/2006).

Tanto considerato, appare corretto, in linea di principio, che si possa legittimamente parlare di soppressione del posto di lavoro anche nel caso in cui il datore di lavoro, senza procedere ad una eliminazione totale delle mansioni in precedenza svolte dal dipendente licenziato, decida di ridistribuirle tra il personale esistente, senza provvedere alla assunzione di altro dipendente.

Nel caso in esame, dalla documentazione in atti e avendo riguardo alle allegazioni di parte, non sembra, in effetti, risultare che nuovi dipendenti, assunti successivamente al licenziamento del ricorrente, abbiano occupato la posizione che era prima rivestita dal Sig. *Pt_1*

Per quanto riguarda il secondo aspetto (cfr. sul punto, Cass., sez. lav., ordinanza n. 3819 del 14 febbraio 2020), il ricorrente ha escluso la sussistenza di un nesso di causalità tra la soppressione del posto e le ragioni organizzative addotte dalla società

Controparte_1

- deducendo, quanto alla “*ottimizzazione delle funzioni*”, che “*un’azienda strutturata quale CP_1 non può certamente prescindere da un direttore acquisti, il quale,*

non a caso, è rimasto al suo posto per oltre trent'anni, con una promozione a dirigente recentemente occorso, i.e. 2020";

- evidenziando, quanto all'“*efficientamento delle attività*”, la natura pretestuosa della motivazione addotta, “*non comprendendosi come l'assenza di una figura apicale chiave possa rendere l'attività maggiormente efficiente*”;

- evidenziando, sul tema della “*razionalizzazione dei costi*”, l'astratta percorribilità di altre, più funzionali, soluzioni volte al raggiungimento dell'obiettivo perseguito, e, in particolare: (i) l'abolizione di “*figure, anche esterne, di cui l'azienda continua a disporre e la cui eliminazione poteva determinare una razionalizzazione dei costi senza riflessi sull'efficientamento*”; (ii) il taglio di “*talune spese sostenute dall'amministratore delegato*” “*non...chiaramente in linea con un tema di razionalizzazione dei costi*”; (iii) la soppressione delle posizioni rivestite da altri dirigenti di minore anzianità rispetto all'odierno ricorrente.

Orbene – evidenziando preliminarmente che le argomentazioni attoree risultano, di per sé sole, insuscettibili di provare la pretestuosità delle motivazioni addotte, e, dunque, l'ingiustificatezza del recesso datoriale (rientrando, comunque, l'individuazione della migliore strategia funzionale al raggiungimento dell'obiettivo perseguito nelle scelte, insindacabili, dell'imprenditore) – occorre rilevare che, alla stregua delle risultanze acquisite, può dirsi provato che la decisione attuata dalla società convenuta, dapprima di istituire la funzione apicale di Direzione Operations, assegnandola ad un dirigente già preposto alla conduzione apicale delle attività produttive e degli stabilimenti, e poi, in un secondo momento, di sopprimere la posizione del Direttore Acquisti e Logistica per accorparne le funzioni a quelle del Direttore Operations, è stata assunta al fine di garantire una razionalizzazione e un contenimento dei costi; finalità, questa, pienamente legittima e rientrante nelle insindacabili scelte dell'imprenditore.

Anzitutto, il teste CP_3 escusso in ordine alle circostanze di cui al capitolo 2.8 della memoria difensiva di parte convenuta⁵, ha, così, precisato: “*Posso dire che, nel*

⁵ “*Vero che l'Amministratore Delegato dott. CP_3 conservò per sé l'attività di negoziazione dei prezzi della materia prima fresca, considerato il loro già spiegato carattere strategico?* (...)

2020, l'azienda veniva acquistata dalla famiglia CP_7 ed era appena uscita dalla procedura di concordato in quell'anno. Il signor Pt_1 veniva promosso alla qualifica di dirigente con il ruolo di direttore acquisti, logistica e trasporti. Confermo che, come amministratore delegato dell'azienda, era di mia competenza la negoziazione dei prezzi insieme anche a Parte_3 e a parte ricorrente. Durante il concordato, l'azienda trattava solo con i soliti fornitori e la competenza era del direttore commerciale, a partire dal 2020 l'organizzazione dell'azienda è cambiata e tale competenza non era solo del direttore commerciale. All'uscita dal concordato, si è cominciato a trattare anche con fornitori nuovi. Le scelte degli acquisti erano sempre in capo al direttore della produzione, Sig. Parte_3 che poi è diventato il capo dell'area Operation”.

Interrogato, poi, sul capitolo 6 della memoria difensiva di parte convenuta⁶, il predetto teste ha, così, riferito: “E’ vero, uno degli obiettivi dei vertici societari era quello di fare CP_8 e di ridurre i prezzi della carne fresca...Il problema di fare CP_8 non è solo relativamente ai prezzi degli acquisti, ma anche di trovare nuovi fornitori e di fare dei tagli sui costi dei tagli di carne. Era strategico lavorare sui tagli dei costi visto il periodo post-covid...”.

Vero che gli acquisti della materia prima fresca e dei semilavorati, vale a dire di tutto ciò che doveva essere oggetto di trasformazione, venivano gestiti dal ricorrente in stretto rapporto con coloro che, nel tempo, erano chiamati ad occuparsi della direzione delle attività produttive (soprattutto, nel tempo, il sig. Parte_3 – di cui si scriverà). Se infatti era di competenza del ricorrente, quale Direttore Acquisti, la trattativa commerciale, salva la ricordata attività dell'Amministratore Delegato, erano invece di competenza di chi gestiva le attività produttive le scelte che attenevano, ora alle quantità da acquistare (essendo esse legate alla pianificazione della produzione medesima), ora alla qualità della materia da scegliere, anche in relazione alle tipologie di prodotti da realizzare, in una gamma di offerta alla clientela che era destinata nel tempo ad arricchirsi (essendo anch'essa afferente all'attività strettamente produttiva)?”.

⁶ “Vero che uno degli obiettivi che avevano indotto i vertici societari a varare la riorganizzazione di cui si è diffusamente scritto era certamente quello di provare a conseguire, tramite una diretta sinergia tra la parte produttiva e quella degli acquisti, un saving sui costi di acquisto, soprattutto dei beni strategici, vale a dire della materia prima fresca e dei semilavorati, che, nella valutazione dell'allora Amministratore Delegato, erano troppo elevati e che, quindi, era necessario provare a contenere. In tal senso, egli si esprime, ad esempio, nel corso di un colloquio che ebbe con il sig. Parte_3 già al tempo in cui egli era a capo dell'area Operations, chiedendogli un espresso impegno, da esplicarsi unitamente alla Direzione Acquisti, per conseguire tale esito?”.

Il teste, infine, rispondendo sulle circostanze di cui al capitolo 6.1. della memoria difensiva della società convenuta⁷, ha, così, riferito: “...*Posso confermare tutto ciò che mi viene letto...*”, confermando dunque:

- che, nella prospettiva di migliorare i costi degli acquisti, in primo luogo quello della carne, è stato nominato un COO, nella persona proprio del citato sig. [...]

Parte_3 che, da molti anni, aveva maturato competenza ed esperienza nella parte produttiva, affinché coordinasse anche gli acquisti, oltre che la logistica, e, in tal modo, sorvegliasse, oltre al resto, anche la dinamica dei prezzi;

- che, in questa medesima ottica, già nel mese di aprile 2023, lo stesso sig. Parte_3 aveva riorganizzato in parte l’operatività della Direzione Acquisti, affidando alla sig.ra

Parte_4 la gestione degli acquisti c.d. sussidiari (vale a dire tutto ciò che non è oggetto di trasformazione, come la carne fresca o i semilavorati, o di commercializzazione, come i c.d. commercializzati) e facendo in modo che il sig.

Pt_1 otesse focalizzarsi sugli acquisti strategici, in stretta sinergia con la medesima Direzione Operations.

Analoghe dichiarazioni sono state rese anche dal teste Parte_3 il quale, a sua volta, ha pienamente confermato il capitolo 6 della memoria difensiva della società convenuta, evidenziando, quindi, che “...*uno degli obiettivi che avevano indotto i vertici societari a varare la riorganizzazione era quello di provare a conseguire, tramite una diretta sinergia tra la parte produttiva e quella degli acquisti, un saving sui costi di acquisto, soprattutto dei beni strategici, vale a dire della materia prima fresca e dei semilavorati, che, nella valutazione dell’allora Amministratore Delegato, erano troppo elevati e che, quindi, era necessario provare a contenere.*”.

⁷ “Vero che, in questa stessa ottica, peraltro, fu nominato un COO, nella persona proprio del citato sig. Parte_3 che da molti anni aveva maturato competenza ed esperienza nella parte produttiva, affinché coordinasse anche gli acquisti, oltre che la logistica, e, in tal modo, sorvegliasse, oltre al resto, anche la dinamica dei prezzi: ed in questa medesima ottica, già nel mese di aprile 2023, come emerge dall’organigramma prodotto (doc. 012), lo stesso sig. Parte_3 aveva riorganizzato in parte l’operatività della Direzione Acquisti, coinvolgendo, peraltro, nella scelta anche il ricorrente, affidando alla sig.ra Parte_4 la gestione degli acquisti c.d. sussidiari (vale a dire, come si è spiegato, tutto ciò che non è oggetto di trasformazione, come la carne fresca o i semilavorati, o di commercializzazione, come i c.d. commercializzati) e facendo in modo che il sig. Pt_1 potesse così più focalizzarsi sugli acquisti strategici, in stretta sinergia con la medesima Direzione Operations?”.

Il teste ha, poi, confermato anche le circostanze di cui al capitolo 6.1 della memoria difensiva, così, precisando: “... *aveva dato la parte sussidiaria alla Sig.ra* Pt_4 *dandogli il compito di fare saving anche a lei ma sempre sotto la sorveglianza di* Pt_1 *e la mia...*”.

Il teste ha, infine, confermato anche le circostanze di cui al capitolo 6.2. della memoria difensiva della società convenuta, vale a dire che “... *l’investitura conferita al Direttore Operations di coordinare ogni aspetto della politica degli acquisti, inclusi quelli commerciali, e, dunque, di affiancarsi al Direttore Acquisti nelle varie sue attività, permise alla società convenuta di entrare meglio nel merito delle dinamiche commerciali che, prima, erano gestite esclusivamente dallo stesso Direttore e di realizzare che l’attività della Direzione medesima non le restituiva, in termini di valore aggiunto, quello che le toglieva in termini di costo. E ciò, sia perché l’attività degli acquisti era affidata, in buona parte, ad intermediari terzi, il cui ruolo si era consolidato nel tempo, ma che gravavano sui costi di acquisto, senza garantire, per contro, un proporzionato risparmio di spesa, tanto che vari di essi furono poi eliminati per favorire canali diretti di acquisto dai fornitori, sia perché la trattativa dei prezzi con molti fornitori “storici” era divenuta essenzialmente fiduciaria, senza che vi fossero spesso delle reali negoziazioni, posto che con essi la società medesima intratteneva rapporti commerciali molto consolidati...*”.

Le predette circostanze sono state confermate anche dalla teste Tes_5 la quale, escussa sul capitolo 6 di parte resistente, ha, così, riferito: “...*Posso confermare che uno degli obiettivi dei vertici societari era quello di fare saving e di ridurre i prezzi della carne fresca...Nel 2023 era emersa la necessità di agire più efficacemente sull’area acquisti. Il motivo della riorganizzazione era proprio questo. L’attività di saving c’è sempre stata all’interno dell’azienda, ma in particolare nel 2023, e forse già qualche anno prima, era emersa la necessità di riorganizzare l’area acquisti in quel senso...*”.

La teste ha, poi, integralmente confermato le circostanze di cui al capitolo 6.1 di parte convenuta, così precisando: “...*fu nominato un COO, nella persona proprio del citato sig.* Parte_3 *che da molti anni aveva maturato competenza ed esperienza*

nella parte produttiva, affinché coordinasse anche gli acquisti, oltre che la logistica, e in tal modo sorvegliasse, oltre al resto, anche la dinamica dei prezzi: ed in questa medesima ottica, già nel mese di aprile 2023, lo stesso sig. Parte_3 aveva riorganizzato in parte l'operatività della Direzione Acquisti, coinvolgendo peraltro nella scelta anche il ricorrente, affidando alla sig.ra Parte_4 la gestione degli acquisti c.d. sussidiari (vale a dire tutto ciò che non è oggetto di trasformazione, come la carne fresca o i semilavorati, o di commercializzazione, come i c.d. commercializzati) e facendo in modo che il sig. Pt_1 potesse così più focalizzarsi sugli acquisti strategici, in stretta sinergia con la medesima Direzione Operations...".

Facendo, dunque, applicazione dei principi sopra enunciati, deve concludersi che parte resistente abbia fornito la prova della sussistenza di una esigenza economicamente apprezzabile (ossia quella "di efficientamento delle attività e di razionalizzazione dei costi") e dell'effettività della riorganizzazione aziendale decisa per esigenze di risparmio (soppressione della direzione acquisti e redistribuzione delle relative attività a favore del Direttore Operations).

Peraltro, detta esigenza risulta essere stata, a sua volta, indotta da un cambio di politica aziendale relativa agli acquisti, volta a ridurre i costi degli acquisti medesimi, ora tramite il mutamento della politica di approvvigionamento (ad esempio, eliminazione degli intermediari), ora tramite un avvicendamento dei fornitori storici con nuovi fornitori; un cambio di politica aziendale, questo, deliberato dalla società in un momento particolarmente delicato, in cui la società medesima, da poco uscita da una procedura concorsuale e passata ad una nuova proprietà, è stata chiamata ad affrontare il periodo post-covid, caratterizzato da una lenta ripresa del mercato.

Sicché, in conclusione, la figura dirigenziale del sig. Pt_1 risulta soppressa in attuazione di un nuovo assetto societario, che risulta dimostrato sia nelle premesse che nell'attuazione, né è dimostrata l'asserita assenza di buona fede nella riorganizzazione, peraltro solo suggerita in ricorso.

Se questi sono i fatti, va rammentato che non è consentito al Giudice alcun sindacato sulla opportunità di questa scelta imprenditoriale salvo l'emersione di elementi

oggettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione; il giudice deve, invero, limitarsi al controllo sull'effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento, non potendo sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto di cui all'art. 41 Cost. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che, senza entrare nel merito delle scelte datoriali, aveva ritenuto insussistente il nesso di causalità tra la situazione rappresentata nella lettera di licenziamento e la soppressione del posto di responsabile "marketing").

Va, dunque, rigettata la domanda relativa alla ingiustificatezza del licenziamento impugnato ed alla conseguente condanna della convenuta alla corresponsione della conseguente indennità.

Ciò, peraltro, basta in sé ad escludere, non solo la dedotta ingiustificatezza del recesso datoriale, ma, altresì, per le motivazioni espresse, la valutazione del motivo illecito adombrato dal ricorrente.

All'infondatezza della predetta domanda consegue, altresì, stante la piena legittimità e giustificatezza del recesso intimato al ricorrente, il rigetto della domanda avente ad oggetto la condanna di parte datoriale al risarcimento dei danni non patrimoniali asseritamente patiti dal sig. *Pt_1* trattandosi di conseguenze pregiudizievoli da ricollegarsi – nella prospettazione attorea – alla dedotta illegittimità del licenziamento per cui è causa.

2.4. Va, per contro, accolta la domanda attorea di condanna della parte datoriale alla corresponsione delle differenze retributive maturate nel corso del rapporto a titolo di T.F.R.

Sotto tale profilo, il ricorrente ha lamentato l'erroneità del calcolo del T.F.R. operato da parte datoriale e cristallizzato nel cedolino paga relativo alla mensilità di giugno 2024 (Cfr. doc. 13 fasc. parte ricorrente), deducendo, a riguardo, il diritto del signor *Pt_1* alla corresponsione delle differenze non versate e, anzitutto, riconnesse: (i) al mancato computo del "Patto di non concorrenza" per gli anni dal 2004 al 2019 e nel 2024; (ii) al mancato computo delle "spese di trasporto" (dal 2002 al 2019) e del "benefit auto" (anno 2018), il tutto per euro 6.824,59.

In secondo luogo, il ricorrente ha lamentato, a riguardo, come l'importo corrisposto come una tantum - pari a euro 15.000,00 per il 2019 e 2020, pari a euro 20.000,00 per il 2021 e 2022 e ad euro 5.850,00 per il 2023 - non sia stato parimenti considerato retribuzione utile al T.F.R., per complessivi a euro 5.618,52.

Il sig. **Pt_1** ha, infine, dedotto come la quota T.F.R. calcolata sul valore normale dell'auto aziendale concessa in benefit nel periodo intercorrente dal 2018 al 2024 sia pari a euro 6.528,06, concludendo, dunque, che il T.F.R. complessivamente non versato a favore dell'istante è pari a euro 18.971,17.

Tale domanda è fondata, ove solo si consideri che la retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR è costituita da tutte le somme che – come quelle dedotte da parte ricorrente nella fattispecie in controversia – sono state corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro con carattere continuativo e non occasionale, con incidenza, dunque, di tutte le componenti variabili intervenute nel periodo (ad es. bonus, elargizioni in natura, provvigioni, retribuzioni variabili, indennità e maggiorazioni).

Così deliberato l'an, venendo al quantum della pretesa, si rileva che l'istante ha allegato in atti puntuale e dettagliata relazione contenente i conteggi relativi alle differenze retributive maturate (doc. 3B fasc. parte ricorrente).

Tali conteggi non sono stati oggetto di specifica contestazione e possono, pertanto, essere posti a fondamento della decisione.

Tanto in applicazione del consolidato e condivisibile principio espresso dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. sez. lav. n. 9285 del 10/6/2003) secondo cui “nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi dell'art. 167 c.p.c., comma 1, e art. 416 c.p.c., comma 3, con la conseguenza che la mancata o generica contestazione in primo grado - rappresentando, in positivo e di per sé, l'adozione di una linea incompatibile con la negazione del fatto - 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”. Come ulteriormente precisato (Cass. sez. lav. n. 945 del 19/1/2006), infatti, “nel processo del lavoro, l'onere di contestare specificamente i conteggi relativi al quantum

- la cui inosservanza costituisce elemento valutabile dal giudice in sede di verifica del fondamento della domanda - 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." (cfr. da ultimo Cass. n. 4051/2011 secondo cui "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").

Ne discende che, avendo riguardo al periodo complessivo di durata del rapporto lavorativo, il sig. Pt_1 ha diritto alla corresponsione di una somma complessivamente pari ad Euro 18.971,17 quali differenze retributive maturate a titolo di T.F.R.

3. Sulle spese di lite.

La reciproca soccombenza giustifica la compensazione integrale delle spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale di Parma - Sezione Lavoro, in persona del Giudice, dott.ssa Ilaria Zampieri, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe indicata, disattesa o assorbita ogni contraria istanza, eccezione e difesa, così provvede:

1. Condanna la società Controparte_1 in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a corrispondere al ricorrente una somma complessivamente pari ad Euro 18.971,17 quali differenze retributive maturate, in corso di rapporto, a titolo di T.F.R. nonché a regolarizzarne la relativa posizione contributiva.
2. Rigetta il ricorso nel resto.
3. Compensa integralmente le spese di lite tra le parti.

Così deciso in Parma, il giorno 4 giugno 2026.

Il Giudice

Dott.ssa Ilaria Zampieri