



RIVISTA ITALIANA DI DIRITTO DEL LAVORO

Anno XXXI Fasc. 1 - 2012

Maurizio Falsone

**LE DIMISSIONI «QUALIFICATE»
DEL DIRIGENTE IN CASO DI
«TRASFERIMENTO DI FATTO»**

Estratto



Milano • Giuffrè Editore

CORTE D'APPELLO DI TORINO 3 ottobre 2011 n. 999 - GIROLAMI Pres. -
 MANCUSO Rel. - P.L. (avv. De La Forest, Burragato) c. Avio s.p.a. (avv.
 Toffoletto, Mastrodonato).

Conferma T. Torino 3 maggio 2010, n. 965.

Dirigenti - Trasferimento - Comunicazione priva di forma scritta - Dimissioni qualificate ai sensi dell'art 14 ccnl dirigenti industriali - Esclusione.

Il dirigente di azienda industriale trasferito senza alcuna comunicazione scritta non beneficia della facoltà di rassegnare le dimissioni c.d. qualificate e, di conseguenza, del più favorevole trattamento economico in occasione dell'estinzione del rapporto, perché l'art. 14 del ccnl per i dirigenti di aziende industriali non contempla né l'ipotesi di una comunicazione "non scritta" né l'ipotesi del "trasferimento di fatto". (1)

Omissis. — SVOLGIMENTO DEL PROCESSO. — Con ricorso depositato il 7.9.2009 diretto al Tribunale di Torino l'Ing. P. L. evocava in giudizio la AVIO s.p.a. e premesso di lavorare alle sue dipendenze sin dall'1.3.1974 con la qualifica di dirigente esponeva tra l'altro:

(1) Le dimissioni «qualificate» del dirigente in caso di «trasferimento di fatto»

La sentenza in epigrafe affronta il caso di un lavoratore dirigente del settore industriale che aveva rassegnato le dimissioni in seguito allo smembramento del ramo d'azienda di cui era responsabile e alla contestuale assegnazione della responsabilità di un nuovo progetto presso un'altra sede aziendale, chiedendo pertanto l'applicazione del trattamento economico privilegiato previsto dall'art. 14 ovvero dall'art. 16 del ccnl per i dirigenti di aziende industriali del 24 novembre 2004 o, in subordine, il riconoscimento della giusta causa di recesso ex art. 2119 c.c.

L'art. 14 del ccnl stabilisce, al secondo comma, che il trasferimento del dirigente deve essere comunicato per iscritto entro un termine di preavviso di tre o quattro mesi — quando il dirigente abbia familiari conviventi e a carico — e, all'ottavo comma, che il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni da detta comunicazione, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre che all'ordinario trattamento di fine rapporto, ad un ulteriore trattamento pari «all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad un terzo del corrispettivo del preavviso individuale maturato». L'art. 16 del ccnl dispone a sua volta che il dirigente il quale, a seguito di «mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione», si dimetta entro sessanta giorni, ha diritto, non solo al trattamento di fine rapporto ma anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento. Tali disposizioni

a) di aver rivestito la funzione di Responsabile dell'Ente Supporto Prodotto Programmi Militari (Ente SPPM) presso il sito industriale di Brindisi dal mese di marzo 2007;

contrattuali, oramai tralasciate nel settore industriale, sono previste, con formula pressoché identica, anche in altri settori, come in quello assicurativo, terziario, alberghiero, cooperativo e dell'autotrasporto.

Nel caso di specie, al momento delle dimissioni del dirigente, l'azienda non aveva — ancora? — comunicato il trasferimento del dirigente per iscritto, anche se è emerso in causa che da tempo il lavoratore aveva avuto contezza sia della scelta aziendale di sopprimere il suo posto di responsabilità sia, successivamente, della sua nuova destinazione, presso la quale aveva già cominciato a recarsi, godendo del trattamento previsto per i lavoratori in trasferta.

L'attenzione del Collegio torinese si è pertanto focalizzata sulla questione dell'applicabilità o meno del trattamento di fine rapporto «privilegiato» previsto all'art. 14 del ccnl, in caso di dimissioni motivate con la mancata accettazione del trasferimento, ove manchi una formale comunicazione scritta.

La Corte d'Appello, confermando la sentenza di primo grado, ritiene che la comunicazione scritta sia un presupposto essenziale, in mancanza del quale l'applicazione della norma contrattuale va esclusa. I giudici del gravame motivano la decisione sottolineando che la disposizione contrattuale non contempla né l'ipotesi di una comunicazione «non scritta» del trasferimento, né l'ipotesi del «trasferimento di fatto» del dirigente; pertanto quest'ultimo avrà diritto al trattamento di fine rapporto ordinario e ad un preavviso (o all'indennità sostitutiva) pari a quattro mensilità, come previsto dalla contrattazione collettiva.

La sentenza, condivisibile nella sua conclusione, può condurre, se ci si attiene alla motivazione, a conseguenze quantomeno singolari. Nel caso che l'impugnazione del trasferimento illegittimo non possa essere fruttuosa a causa della sicura soppressione del ruolo dirigenziale e del ramo d'azienda, sarebbe infatti sufficiente trasferire il lavoratore ad altra sede, senza attenersi agli obblighi formali imposti dalla contrattazione, al solo fine di ottenerne le dimissioni semplici invece delle più onerose dimissioni «qualificate» o della comminazione di un licenziamento, (sul rischio di «raffinate» elusioni della disciplina contrattuale nel caso di clausole simili ma con meccanismi di dimissione o licenziamento automatici v. M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore, mutamento di mansioni e trasferimento*, *Comm. Sch.*, 1997, 638). In tal modo, infatti, il datore di lavoro risparmierebbe la liquidazione di 16 mensilità supplementari (eludendo l'applicazione dell'art. 14 ccnl) o di 12 mensilità (eludendo l'applicazione subordinata dell'art. 16 ccnl ed evitando di ricorrere al licenziamento) e dovrebbe accollarsi solo l'obbligo di preavviso di quattro mesi. Appare discutibile che questa sia stata l'effettiva volontà delle parti collettive, perché il meccanismo, così congegnato, sembra realizzare un contemperamento di interessi incongruo e comunque incompatibile con le *rationes* giustificative delle dimissioni «qualificate» e della formalizzazione della comunicazione di trasferimento. Il dirigente che preferisca recedere dal rapporto, nel caso che intervengano nuove condizioni di lavoro sgradite, non viene più sostenuto dalla disciplina collettiva solo perché il datore, obbligato a formalizzare la propria decisione di trasferire a garanzia degli interessi del lavoratore, sceglie appositamente di non rispettare l'obbligo convenzionalmente assunto dalle parti collettive.

b) che con comunicazione n. 7 del 23.10.2008 la società aveva disposto lo smembramento di tale Ente SPPM con contestuale assegnazione a lui del ruolo di responsabile del Progetto NSC avente l'unico fine di consolidare e sviluppare le opportunità di collaborazione con l'Aeronautica Militare Italiana presso la base di Cameri in provincia di Novara;

Per verificare se questo paradosso è reale o, quantomeno, superabile sul piano dell'interpretazione è necessario indagare sui parametri ermeneutici utilizzati o utilizzabili nel caso di specie (sul dibattuto tema dell'interpretazione del contratto collettivo cfr. G. GIUGNI, *Appunti sull'interpretazione del contratto collettivo*, *RDL*, 1957, II, 169; più di recente v. AA.VV., *L'interpretazione del contratto collettivo*, *DDG*, 2004, 1, e, per una aggiornata rassegna della giurisprudenza sul tema, V. NUZZO, *I criteri ermeneutici applicabili al contratto collettivo nell'interpretazione giurisprudenziale*, *q. Riv.*, 2010, II, 281).

La soluzione dei giudici di Torino sembra fondata sul principio del divieto di applicazione analogica delle norme corporative (art. 13 prel.), che mantiene la sua efficacia ancora oggi secondo una dottrina e una giurisprudenza pressoché pacifica (v. Cass. 23 dicembre 2002, n. 18294, *NGL*, 2003, 363; Cass. 17 luglio 1995, n. 7763, *NGL*, 1995, 872; Cass. 18 novembre 1986, n. 6669, *NGL*, 1987, 52; in dottrina, O. MAZZOTTA, *La Cassazione, il contratto collettivo e l'analogia "interna"*, *q. Riv.*, 1986, II, 251, che annota criticamente la singolare Cass. 26 gennaio 1985, n. 630, di opposto avviso). All'origine della decisione, ancorché implicitamente, sta l'attribuzione alla forma scritta imposta per la comunicazione del trasferimento, di valore *ad substantiam*, quindi di elemento strutturale della fattispecie astratta della norma in assenza della quale il caso concreto non si attaglia più al caso generale regolato dal contratto collettivo. Tale presupposto interpretativo dipende a sua volta da un ulteriore criterio ermeneutico posto dall'art. 1352 c.c., secondo cui se le parti hanno convenuto di adottare una determinata forma per la futura conclusione di un contratto — ma, *ex art.* 1324 c.c., anche di un atto unilaterale come le dimissioni — si presume che lo abbiano fatto per la sua validità. Da ciò può conseguire che il trasferimento orale è radicalmente invalido e la disciplina delle dimissioni «privilegiate» rimane monca del suo presupposto fattuale necessario.

Le strade percorribili sono però anche altre. Non si vuole sostenere l'applicazione dell'analogia alla contrattazione collettiva in virtù dei legami sempre più forti fra legge e contratto collettivo e, quindi, fra i relativi metodi di esegesi, quanto piuttosto la valorizzazione dei principali criteri di interpretazione del contratto.

Come è ben noto la base dell'interpretazione del contratto è l'interpretazione soggettiva (contrariamente a quanto è previsto per la legge), che consiste nell'indagare la comune intenzione delle parti senza limitarsi al dato letterale (art. 1362 c.c.). Il dato psicologico comune va considerato non solo se il dato letterale è oscuro o ambiguo ma anche se questo, pur chiaro, è sovrastato da ulteriori elementi extra-testuali che suggeriscono interpretazioni diverse (cfr., più recentemente, V. ROPPO, *Il contratto*, in *Trattato di Diritto Privato*, a cura di G. IUDICA - P. ZATTI, 2011, 443). Il paradosso prodotto da un'interpretazione meramente letterale, secondo cui in mancanza di una doverosa comunicazione scritta del trasferimento i trattamenti speciali accordati ai dirigenti dimissionari non si applicano, potrebbe essere un robusto sostegno in favore di letture meglio

c) che l'assegnazione a tale nuovo incarico aveva comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e, anzi, aveva determinato la sua sostanziale dequalificazione, non avendo più avuto, a differenza che in passato, il coordinamento di alcuna risorsa, né responsabilità operative e potere rappresentativo, tantomeno, quest'ultimo, a carattere negoziale;

d) che inoltre, stante la soppressione della posizione lavorativa occupata a Brindisi ed il contenuto del nuovo incarico, egli aveva dovuto spostare la propria sede lavorativa da Brindisi alla sede della società sita in Rivalta di Torino, tanto

confacenti all'equilibrio contrattuale individuato effettivamente dalle parti collettive.

Secondo un precedente molto simile (Cass. 28 aprile 1998, n. 4847, *q. Riv.*, 1999, II, 320, nt. GARIBOLDI) la clausola di cui si tratta — nella versione identica allora in vigore — va interpretata accertando se vi sono elementi in forza dei quali ritenere che la forma scritta per il trasferimento sia stata prevista con esclusivo riferimento all'interesse del lavoratore e comunque se le parti abbiano la disponibilità di derogare alla previsione contrattuale. In tal caso il dirigente interessato avrebbe avuto diritto all'applicazione dell'art. 14 ccnl. La Corte rinviò al giudice di merito non potendo allora, e fino all'entrata in vigore del d. lgs. 2 febbraio 2006 n. 40, interpretare direttamente i contratti collettivi.

A chi scrive pare chiaro che la forma della comunicazione del trasferimento sia stata prevista a tutela della posizione del dirigente, così come è evidente che l'intera intelaiatura dell'art. 14 ccnl è funzionale alla «complessiva ottica di tutela che sorregge la contrattazione collettiva dei dirigenti (...) tutta mirata a introdurre benefici economici per il dirigente che si determina alla risoluzione del contratto (...) ove si verifichi un mutamento oggettivo o soggettivo delle condizioni contrattuali in essere» (P. Torino 14 settembre 1995, *GPrem*, 1996, 254; cfr., anche, A. ZOPPOLI, *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, ESI, 1992).

Ma la ragione più pregnante sta nella ragione del nesso che lega la previsione sulla forma scritta della comunicazione di trasferimento (secondo comma dell'art. 14 ccnl) con quella sulle dimissioni «qualificate» nel punto in cui rinvia alla detta comunicazione (ottavo comma dell'art. 14 ccnl): il termine decadenziale di sessanta giorni decorrente dalla data della comunicazione scritta per godere dei trattamenti previsti, è posto, infatti, solo come *escamotage* per confinare nel tempo la riconosciuta facoltà del dirigente di beneficiare di un trattamento di fine rapporto speciale nel caso che «subisca» un trasferimento o un mutamento di posizione, al fine di offrire certezza al sistema (lo stesso argomento vale anche per l'art. 16 ccnl). Tale nesso però non può essere valorizzato fino al punto di svilire l'obiettivo generale di tutela del dirigente dimissionario, come voluto dalle parti collettive. Non a caso, infatti, il giudice di Torino ritiene, anche se «solo per mera completezza», di dover motivare la propria decisione, anche sotto il profilo del superamento del termine di sessanta giorni (sulla natura decadenziale della clausola contrattuale in parola v. Cass. 2 maggio 1987, n. 4666, *LPO*, 1988, 168, nt. BARTALOTTA).

A questo punto, per superare il rischio di elusioni non desiderate, sembra possibile interpretare la disposizione contrattuale sulla forma scritta della comunicazione del trasferimento in maniera meno radicale e più coerente con le intenzioni delle parti sindacali. L'art. 1352 c.c., infatti, si limita a presumere la validità della forma prescritta per i contratti e gli atti successivi e si può,

che dall'inizio di novembre 2008 egli s'era recato ogni settimana in Piemonte ricevendo dalla datrice il trattamento di trasferta;

e) che con lettera del 16.12.2008 aveva dunque rassegnato le dimissioni invocando sia la previsione, concernente la mancata accettazione del trasferimento

pertanto, ritenere che la violazione della forma convenzionale posta in essere dall'azienda non produca una nullità assoluta ma una nullità relativa e sanabile (cfr. V. ROPPO, *op. cit.*, 238) o l'inefficacia (R. SCOGNAMIGLIO, *Dei contratti in generale*, *Comm SB*, 1970, IV, 454). In tal modo, il vizio formale sarà rilevabile solo ad istanza di parte e, quindi, solo ove ve ne fosse ancora l'interesse. In tal modo, i principi di interpretazione restano saldi e si offre una soluzione che sembra sostanzialmente più coerente con la volontà delle parti.

Ciò detto, la decisione del giudice d'appello è da condividere semmai perché nel caso di specie il fatto stesso del trasferimento, inteso in senso tecnico, non è incontrovertibile. Come risulta infatti dalla stessa sentenza in commento, dal momento del nuovo incarico di responsabilità, il dirigente aveva mantenuto la propria dimora nel comune del precedente luogo di lavoro, godendo di un regolare trattamento di trasferta per gli spostamenti verso la nuova sede assegnata, e senza mai invocare una formale comunicazione del trasferimento né dei motivi. Evidentemente entrambe le parti hanno tollerato la situazione ibrida di fatto creatasi, probabilmente al fine di procedere a delle trattative per una risoluzione definitiva della vicenda. Se così è, il trattamento privilegiato riconosciuto dall'ottavo comma dell'art. 14 ccnl non si applica perché la fattispecie del trasferimento, seppur certa e già in via di realizzazione, non si è ancora perfezionata per comune volontà delle parti individuali. (Cfr., in questo senso, P. Aversa 6 ottobre 1984, *OGL*, 1985, 195, che ha escluso il diritto al trattamento privilegiato per il dirigente dimissionario in mancanza della comunicazione scritta di trasferimento e in un contesto in cui le parti avevano cercato di soddisfare le reciproche esigenze, al di fuori dell'osservanza delle regole formali previste dal ccnl; sulla prassi per cui in seguito ad un trasferimento senza preavviso il trattamento normativo e retributivo è parificato a quello della trasferta v. P. Dui, *Il rapporto di lavoro dirigenziale*, Ipsoa, 2002, 349. In generale sulla difficoltà di «identificare una precisa e sicura linea di demarcazione fra la fattispecie del trasferimento e quella della trasferta» e sulla vaghezza, nella sua traduzione pratica, del tradizionale criterio temporale v. M. BROLLO, *op. cit.*, 432).

Il giudice prosegue, poi, dichiarando il superamento del termine di sessanta giorni sia rispetto all'art. 14 ccnl (mancata accettazione del trasferimento) sia rispetto all'art. 16 ccnl (mutamento della posizione del dirigente), nonché l'assenza di giusta causa di recesso *ex art.* 2119 c.c., perché il fatto del demansionamento non è stato provato e non appare sussistente.

Infine, viene esclusa l'incidenza dei proventi da «*stock option*» nel calcolo del TFR del dirigente sulla base della relativa disposizione del ccnl applicato. Tali introiti derivavano, infatti, dal corrispettivo della vendita di azioni di una società giuridicamente distinta da quella del datore di lavoro anche se in rapporto di controllo economico (sul tema v. il precedente T. Milano 23 giugno 2010, n. 2876, *RCP*, 2011, 414, nt. CRESPI).

da parte del dirigente, di cui all'art. 14, co. 8, cncl Dirigenti Aziende Industriali, applicato al rapporto, sia quella dell'art. 16 del medesimo cncl concernente le dimissioni in caso di mutamento sostanziale della posizione del dirigente;

f) che, di conseguenza, egli aveva diritto *ex art. 14 cit.* all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento (12 mesi) oltre ad un'indennità supplementare pari a 1/3 del preavviso (dunque in totale 16 mensilità) ovvero, *ex art. 16 cit. o in ogni caso ex art. 2119 c.c.*, sussistendo la g.c. di dimissioni, all'indennità di preavviso di 12 mesi, dovendo in ogni caso dare, ai sensi del cncl, solo un preavviso pari a 15 gg.;

g) che l'AVIO s.p.a., pur prendendo atto delle sue dimissioni, aveva contestato l'esistenza di un trasferimento e della g.c. di recesso, e l'aveva dispensato con effetto immediato dalla prestazione, trattenendogli peraltro dalle competenze di fine rapporto l'importo di euro 23.548,11 a titolo di mancato preavviso.

Tanto esposto, il P. chiedeva quindi anzitutto la condanna della convenuta al pagamento, oltre che delle competenze di fine rapporto come risultanti dal prospetto paga in atti (doc. 18), dell'importo di euro 263.343,00 *ex art. 14 cncl o, in subordine, di euro 197.507,00 ex art. 16 cncl o art. 2119 c.c.*, oltre accessori, pari rispettivamente a 16 e 12 mensilità di retribuzione, dovendo l'indennità di mancato preavviso calcolarsi tenendo conto, oltre che della retribuzione fissa (euro 64.000,00 annui), del valore dell'auto aziendale per uso privato (euro 3.828,00 annui), del valore della carta carburante (euro 1.500,00 annui) e della media degli emolumenti variabili percepiti nel triennio 2006-2008 (euro 128.179,00 comprensivi dei proventi da «*stock options*» percepiti nel 2006).

Il P., inoltre, deduceva di aver diritto, ai sensi dell'ampia definizione di retribuzione utile per il calcolo del tfr contenuta nel predetto cncl, all'incidenza sul trattamento di fine rapporto dell'importo (di euro 357.909,39) percepito a titolo di «*stock options*» nel dicembre 2006, e pertanto all'ulteriore somma a titolo di tfr di euro 30.217,00 (calcolata in linea capitale a tutto il 2008).

Infine, il P. lamentava che nell'anno 2008 l'azienda non aveva proceduto alla sua valutazione ed a comunicargli il raggiungimento o meno degli obiettivi (anche in relazione al vecchio incarico di Responsabile dell'Ente SPPM) ai fini della corresponsione del «premio variabile» annualmente percepito, sicché chiedeva la condanna dell'AVIO s.p.a. al pagamento in suo favore, a titolo di risarcimento del danno, dell'importo, determinato equitativamente, di euro 15.000,00.

Costituendosi in giudizio, la AVIO s.p.a. contestava la fondatezza delle domande tutte proposte dal P. col ricorso introduttivo, domande di cui chiedeva pertanto la reiezione.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, interrogate liberamente le parti, senza lo svolgimento di altra attività istruttoria, il Tribunale di Torino, con sentenza in data 5.3.2010, depositata il 3.5.2010, respingeva il ricorso e condannava il ricorrente a rimborsare alla convenuta le spese processuali del grado.

Avverso detta sentenza, notificata il 29.6.2010, proponeva appello l'Ing. P. con ricorso depositato in data 29.7.2010, chiedendone l'integrale riforma con l'accoglimento delle originarie conclusioni sopra riportate, vinte le spese dei due gradi.

Resisteva l'AVIO s.p.a. che, con la memoria costitutiva depositata l'11.3.2011, chiedeva la reiezione del gravame con il favore delle spese.

Tentata ancora, ma di nuovo infruttuosamente, la conciliazione delle parti, la causa veniva discussa e decisa all'udienza del 28.9.2011 come da dispositivo riportato in calce.

MOTIVI DELLA DECISIONE. — Il Tribunale ha respinto tutte le domande proposte dall'Ing. P. avendo ritenuto in sintesi:

a) che nel caso non potesse trovare applicazione la disposizione di cui all'art. 14 del cncl sul trasferimento del dirigente, presupponendo questa un provvedimento scritto di trasferimento che invece l'AVIO s.p.a. non aveva ancora disposto nei confronti del P., il quale, infatti, sin dal settembre 2008 aveva operato a Cameri ed a Rivalta di Torino in regime di trasferta;

b) che al P. non poteva essere riconosciuto il trattamento previsto dall'art. 16 del cncl per il caso di dimissioni rassegnate a seguito del «mutamento della propria posizione» e ciò perché il termine di 60 gg. per la presentazione delle dimissioni previsto dalla norma contrattuale era stato superato, risalendo l'affidamento al ricorrente del nuovo incarico al 18 ottobre 2008 ed avendo il P. rassegnato le dimissioni in data 16.12.2008;

c) che le dimissioni del ricorrente neppure potevano ritenersi assistite da giusta causa *ex art. 2119 c.c.*, non avendo il P. evidenziato motivi atti a configurare l'impossibilità della prosecuzione del rapporto per il periodo di preavviso di 4 mesi previsto dal cncl;

d) che correttamente l'AVIO s.p.a. aveva preteso — a fronte del preavviso di 15 gg. dato dal P. con la lettera di dimissioni — il preavviso per il restante periodo di 3 mesi e mezzo, compensando quanto dovutole a tale titolo con le spettanze di fine rapporto del ricorrente, dato che la società, lungi dal rinunciare al preavviso contrattualmente dovutole, aveva solo esonerato il P. dalla prestazione lavorativa per il residuo periodo lavorativo dallo stesso indicato;

e) che la domanda risarcitoria afferente il cd. «premio variabile» del 2008 non poteva trovare accoglimento dal momento che il premio in parola, riconosciuto come dovuto dalla società, era stato da questa correttamente compensato con l'indennità di preavviso di 3,5 mesi dovuta dal P.;

f) che, restando assorbita la domanda concernente il calcolo dell'indennità di preavviso, doveva infine disattendersi anche la domanda del ricorrente afferente l'incidenza dei proventi da «*stock options*» ai fini del calcolo del tfr, non potendo detto proventi — peraltro conseguenti alla vendita di titoli azionari neppure emessi dalla società convenuta — rientrare nel concetto di retribuzione,

trattandosi di un «bonus» in ogni caso neppure caratterizzato dalla non occasionalità prevista dalla legge.

Nell'appello vengono riproposte tutte le domande oggetto del ricorso introdotto e si censura ogni capo della sentenza del Tribunale deducendosi in estrema sintesi:

a) che il primo giudice erroneamente ha ritenuto insussistente una ipotesi di vero e proprio trasferimento, essendo lo spostamento del P. da Brindisi a Rivalta di Torino divenuto definitivo dal momento in cui il suo precedente ruolo a Brindisi era stato soppresso;

b) che altrettanto erroneamente la disposizione dell'art. 14 del ccnl è stata ritenuta inapplicabile all'ipotesi di «trasferimento di fatto», dato che la norma contrattuale ha unicamente previsto il termine finale entro cui il dirigente può esercitare le dimissioni «qualificate», ma ha fatto salva la possibilità per il dirigente di esercitare tale facoltà anche prima della comunicazione formale del trasferimento allorché, come nel caso, esso si sia già realizzato nei fatti;

c) che ha altresì errato il primo giudice nell'individuare alla data del 13.10.2008, ai fini dell'applicazione della disposizione ex art. 16 del ccnl, il *dies a quo* della decorrenza del termine di 60 giorni, dato che la soppressione dell'Ente SPPM a Brindisi e l'affidamento al P. del Progetto NSC era stata disposta dall'azienda a decorrere dall'1.11.2008;

d) che in ogni caso il venir meno dell'incarico di responsabile dell'Ente SPPM e l'affidamento del Progetto NSC aveva comportato un illegittimo demansionamento del P., demansionamento che già di per sé configura la giusta causa di dimissioni ex art. 2119 c.c. e comporta il diritto del dipendente all'indennità sostitutiva del preavviso;

e) che errata infine è la sentenza anche in punto incidenza dei proventi da «stock options» sul tfr e ciò sia perché, stante l'ampia nozione di retribuzione utile per il calcolo del tfr dettata dall'art. 24 del ccnl, rientrano nel calcolo per il tfr anche gli emolumenti aventi carattere «imponderabile ed imprevedibile» sia perché, anche ai sensi dell'art. 2120 c.c., è irrilevante ai fini della ricorrenza del requisito della «non occasionalità» la maggiore o minore frequenza dell'erogazione.

L'appello è infondato.

L'art. 14 del ccnl Dirigenti Aziende Industriali, dopo aver stabilito al comma 2 che «il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a mesi tre ovvero a mesi quattro quando il dirigente abbia familiari conviventi e a carico», ha poi previsto al comma 8 che «il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari a 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato» (v. doc. 15 P.).

L'art. 16 dello stesso ccnl dispone a sua volta che «il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento».

Infine, la nota a verbale agli artt. 13-16 del ccnl prevede che «il preavviso dovuto dal dirigente in caso di dimissioni di cui ai predetti articoli è di 15 giorni».

È pacifico in causa che la AVIO s.p.a. non abbia mai comunicato per iscritto al P. alcun trasferimento da Brindisi a Rivalta ai sensi e nei termini di cui all'art. 14 del ccnl ed altrettanto pacifico è che il P. abbia invece rassegnato le dimissioni in data 16.12.2008 ai sensi delle anzidette norme contrattuali (e con il preavviso di 15 gg.), motivando dette dimissioni sia con il suo «spostamento dall'incarico di responsabile dell'Ente SPPM a quello di responsabile del Progetto NSC» (comportante a suo dire un palese demansionamento e comunque un mutamento sostanziale della sua posizione) sia con il «connesso trasferimento di fatto», da lui dichiarato come non accettato, da Brindisi a Rivalta (v. doc. 14 P.).

Rileva la Corte che il tenore dell'art. 14 del ccnl in punto trasferimento non consenta di pervenire a conclusioni diverse da quelle del primo giudice: in particolare, il co. 8 dell'art. cit. indubbiamente presuppone che l'azienda abbia dato al dirigente la comunicazione per iscritto del trasferimento, sicché la sua applicabilità deve escludersi laddove, come nel caso, una simile comunicazione scritta del trasferimento manchi.

La tesi sostenuta nell'appello (secondo cui la disposizione contrattuale farebbe però salva la facoltà del dirigente di dare le dimissioni ai sensi del co. 8 anche prima della comunicazione formale del trasferimento) non trova nella norma in questione sostegno alcuno, non contemplando la stessa né l'ipotesi di una comunicazione «non scritta» del trasferimento né comunque l'ipotesi del «trasferimento di fatto» del dirigente né infine la facoltà del medesimo di rassegnare le dimissioni «qualificate» ogni qual volta venga in concreto a mutare, in modo sostanzialmente definitivo, la sua sede di lavoro.

Ma quand'anche, e lo si dice solo per mera completezza, la disposizione in parola potesse essere applicata anche all'ipotesi (lo si ripete: non prevista dal ccnl) del trasferimento di fatto del dirigente, non per questo la domanda del P. volta ad ottenere il particolare trattamento da essa previsto potrebbe trovare accoglimento.

Ricordato che la norma prevede un termine di 60 giorni per la presentazione delle dimissioni e sottolineato che nel caso di trasferimento attuato «di fatto», cioè non preceduto da una comunicazione per iscritto, viene tra l'altro meno ogni «certezza» in ordine al *dies a quo* di detto termine (ciò proprio perché manca una comunicazione formale del trasferimento), deve comunque sottolinearsi che il momento dal quale far decorrere il termine di 60 gg. non potrebbe che essere individuato, in considerazione del fatto che il co. 8 dell'art. 14 stabilisce che il termine decorre dalla comunicazione del trasferimento, in quello in cui il dirigente

è venuto comunque a conoscenza del mutamento definitivo della sua sede di lavoro e, quindi, o dal momento in cui il trasferimento gli è stato oralmente comunicato ovvero, in caso di assenza anche di una esplicita comunicazione orale, dal momento in cui il dirigente ha potuto avere contezza del mutamento definitivo, di fatto, della sua sede di lavoro, potendo, in tale ipotesi, il comportamento aziendale di invio tendenzialmente definitivo del dirigente ad una sede di lavoro diversa valere come (implicita) comunicazione del trasferimento.

Nel caso, è fuor di dubbio che le dimissioni dell'appellante siano intervenute a distanza di oltre 60 gg. dal momento in cui egli ha avuto conoscenza del mutamento della sua sede di lavoro.

Infatti, è pacifico che già alla fine di luglio 2008 era stato prospettato al P. che, in conseguenza del piano di riorganizzazione aziendale e della conseguente soppressione dell'Ente SPPM di Brindisi, gli si sarebbe potuto affidare l'incarico di Responsabile del Progetto NSC, incarico che indubbiamente avrebbe comportato il suo spostamento da Brindisi alla sede di Rivalta di Torino, avendo il detto Progetto in questione ad oggetto lo sviluppo ed il consolidamento dei rapporti di collaborazione con l'Aeronautica Militare Italiana presso la base di Cameri.

Stando poi alle dichiarazioni rese dallo stesso appellante in sede di interpellato (v. interr. lib. P.: «è vero che nel luglio 2008 già si discusse del piano di riorganizzazione ... è vero che il piano di riorganizzazione comportava la soppressione dell'ente SPPM ed una redistribuzione delle attività sull'ente centro revisioni e servizi motori militari e sull'ente programmi revisioni e servizi che entrambi avevano sede a Brindisi e che in verità entrambi avevano un dirigente. Tuttavia, poiché il dirigente dell'ente centro revisioni e servizi era pensionabile ... io avevo evidenziato la necessità di mettere un'altra persona a capo di quell'ente ... ed in pratica proponevo me stesso, questo a luglio. A fine luglio l'Ing. M. mi disse che nessuna delle due posizioni mi sarebbe stata attribuita e che si poteva parlare del mio inserimento nel progetto NSC...»), emerge chiaro come al più tardi alla fine dell'estate il P. sapesse che nessun posto a Brindisi gli sarebbe stato assegnato e che, pertanto, di lì a poco sarebbe mutata la sua sede di lavoro.

Le dimissioni rassegnate solo il 16.12.2008 risultano quindi presentate ben oltre il termine di 60 gg. ed alle medesime conclusioni si giunge peraltro ove il termine in questione dovesse farsi decorrere non già dalla conoscenza *sic et simpliciter* del necessario trasferimento da Brindisi ma dalla conoscenza anche della sede di destinazione: anche ad ammettere, essendo stata prospettata al P. anche la possibilità di assumere un incarico a Monaco, ma dall'estate 2009 (v. interr. lib.) che ancora a settembre il P. non avesse piena contezza di quale sarebbe stata la sua sede finale di destinazione, risulta dagli stessi documenti versati in causa dall'appellante (v. doc. 18 P.) che egli, dopo aver effettuato a luglio, a settembre e nei primi giorni di ottobre alcune trasferte in vari luoghi (Milano, Treviso, Trapani, Roma, ma anche Rivalta di Torino), a decorrere dal 13 ottobre 2008 iniziò a lavorare a Rivalta/Cameri in modo stabile e continuativo,

poiché su 40 gg. lavorativi compresi nel periodo 13.10-5.12.2008 egli operò in tali luoghi per ben 39 giorni, vale a dire in pratica dal lunedì al venerdì di ogni settimana (ciò che smentisce del tutto quanto asserito dal P. in sede di interpellato e cioè che nel mese di ottobre egli avrebbe lavorato «generalmente a Brindisi e se necessario facevo trasferte a Rivalta»).

Non solo: con e-mail del giorno venerdì 10.10.2008 l'Ing. M. comunicò al P. (e ad altri) che dal lunedì successivo — vale a dire proprio dal 13 ottobre 2008 — il P. stesso avrebbe assunto «la responsabilità in toto all'interno di BBM per le iniziative Hush House e Cameri», invitando dunque i destinatari della mail «a rivolgersi a lui per tutti gli aspetti delle due iniziative» (v. doc. 3 A.).

Dunque, al più tardi dal 13.10.2008 lo spostamento del P. a Rivalta/Cameri, in conseguenza della assunzione della piena responsabilità dei due incarichi e del costante operare in dette località, è divenuto definitivo e come tale non può non essere stato percepito dal diretto interessato, stante la consapevolezza, da parte sua, sia della soppressione dell'Ente SPPM, sia dell'impossibilità di ricollocarlo in altre posizioni a Brindisi sia della decisione aziendale di affidargli l'incarico NSC da svolgersi, appunto, a Cameri.

Il Tribunale è peraltro pervenuto a ritenere «tardive» le dimissioni del P. in relazione a quanto previsto dall'art. 16 (sopra riportato) del ccnl, norma che prevede che il dirigente che rassegni le dimissioni entro 60 gg. in conseguenza di un «mutamento di attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione» ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso spettantegli in caso di licenziamento.

Nel censurare sul punto la decisione del Tribunale, l'appellante richiama i docc. 11 e 12 da lui prodotti e deduce che in realtà il «mutamento della sua posizione» si sarebbe verificato solo a partire dall'1.11.2008 e che nessuna rilevanza avrebbe sul punto la citata e-mail dell'Ing. M. che avrebbe riguardato — a suo dire — progetti diversi da quello NSC.

La Corte ritiene che anche sotto questo profilo la sentenza del Tribunale non meriti le censure che le muove il P.

È sì vero che con la comunicazione organizzativa n. 7/2008 datata 23.10.2008 si prevedeva l'attuazione dall'1.11.2008 della riorganizzazione aziendale comportante, da un lato, la soppressione dell'Ente SPPM (precedentemente affidato al P.) e l'affidamento allo stesso del Progetto SNC (avente l'obiettivo «di consolidare e sviluppare le opportunità di collaborazione con l'A.M.I. presso la base di Cameri»: v. doc. 11 P.) e ancora che con l'«Aggiornamento» del 26.11.2008 (v. doc. 12 P.) venne riconfermata la soppressione del predetto Ente SPPM e l'affidamento al P. del Progetto NSC (v. doc. 12 P.), ma ad avviso della Corte i predetti documenti non attestano affatto che solo dall'1.11.2008 il P. venne a conoscenza del suo definitivo spostamento da Brindisi a Rivalta e si verificò il «mutamento» della sua attività.

Infatti, se così fosse non si spiegherebbe anzitutto la ragione per cui il P., a partire dal 13 ottobre, abbia di fatto operato continuativamente, nel corso delle settimane successive, presso la sede di Rivalta di Torino ovvero a Cameri anziché

a Brindisi: circostanza che può trovare spiegazione solo nel fatto che già prima della comunicazione n. 7/2008 del 23 ottobre che formalizzava la riorganizzazione l'Ente SPPM aveva cessato in concreto la propria attività ed il P. era stato investito della piena responsabilità del Progetto NSC.

La circostanza, poi, che la predetta comunicazione indicasse alla data dell'1.11.2008 l'attuazione della riorganizzazione aziendale non vuol dire che solo da questo momento il P. venne in concreto esonerato dal ruolo precedente ricoperto presso l'Ente SPPM: se letta con attenzione, si capisce come la predetta comunicazione, dando per scontata (tra l'altro) la soppressione dell'Ente SPPM e la costituzione del Progetto NSC «affidato» al P., sia essenzialmente rivolta a regolamentare gli effetti della riorganizzazione aziendale ed a definire con esattezza i compiti e le responsabilità delle strutture risultanti dalla riorganizzazione.

L'asserita — da parte dell'appellante — non coincidenza tra il Progetto NSC ed i progetti Hush e Cameri cui fa riferimento l'e-mail del 10.10.2008 dell'Ing. M. non è poi così rilevante in causa: quantomeno il progetto Cameri riguardava senz'altro il Progetto NSC (che appunto a Cameri, ove si trovava la base dell'A.M.I., avrebbe dovuto essere portato avanti), sicché non può porsi in dubbio che appunto dal 13.10.2008, data a partire della quale venne affidata all'appellante la «responsabilità *in toto*» di tale Progetto, si distolse in concreto, e definitivamente, il P. dal precedente incarico ricoperto a Brindisi, lo si destinò ad un'altra attività, gli si richiese la sua costante presenza in Piemonte (ciò che è attestato dal doc. 13 P.).

Dunque, in conclusione, il mutamento dell'attività cui fa riferimento l'art. 16 del ccnl (così come, in ogni caso, la conoscenza del mutamento della sua sede di lavoro *ex art. 14 del ccnl*) è da farsi risalire al più tardi alla predetta data del 13 ottobre, di talché, stante la conseguente tardività delle dimissioni rassegnate il 16.12.2008, va escluso che al P. possa riconoscersi il trattamento previsto dagli artt. 14, 8° co., e 16 del ccnl e che egli possa quindi avvalersi anche della speciale previsione contrattuale concernente il preavviso di 15 gg.

In ordine ancora al «mutamento di attività», va rilevato che — come già ritenuto dal primo giudice — neppure può riconoscersi al P. l'indennità sostitutiva del preavviso ai sensi dell'art. 2119 c.c.: a tale riguardo l'appellante ha dedotto che il nuovo incarico concernente il Progetto NSC ha comportato un suo demansionamento (costituente giusta causa di recesso) dato che, in tale nuovo incarico, egli avrebbe perso sia il coordinamento delle risorse che precedentemente aveva sia l'autonomia decisionale, il potere di spesa e il potere rappresentativo e/o negoziale connessi al precedente incarico.

Non condivide la Corte tali assunti: a parte il fatto che di meri assunti si tratta (essendo oltretutto i capitoli di prova articolati sul punto dal P. nel ricorso introduttivo senz'altro inammissibili perché estremamente generici e di carattere essenzialmente valutativo: v. cap. 19, pag. 5 ric. intr.) e che la collocazione (v. doc. 12 P.) del Progetto NSC e quindi del P. *a latere* del M., Responsabile dell'Unità di Business Prodotti Militari, così come l'assenza eventuale di personale da

coordinare non sono in sé e per sé indice di sicura dequalificazione, ciò che va soprattutto sottolineato è che le nuove attribuzioni dell'appellante riguardavano pur sempre un settore, quello dei prodotti militari, a lui tutt'altro che estraneo (l'incarico ricoperto a Brindisi, infatti, era stato di responsabile dei «Prodotti Programmi Militari» ed aveva comportato il coordinamento tra l'altro dei Responsabili del Supporto Flotta: v. pag. 3 ric. intr.) ed in cui, pertanto, egli avrebbe potuto utilizzare ed affinare le sue capacità professionali e che, comunque, nel nuovo incarico, proprio perché avente ad oggetto lo sviluppo del rapporto di collaborazione con l'Aeronautica Militare, quindi un'attività ancora tutta da realizzare, il P. verosimilmente avrebbe avuto — ciò si dice in considerazione dell'assenza di elementi probatori di segno contrario — ampio raggio d'azione e di iniziativa del tutto confacenti al suo livello dirigenziale.

Dunque, non essendo in alcun modo dimostrata la natura dequalificante del nuovo incarico e, *a fortiori*, la sussistenza di una situazione oggettivamente impeditiva della prosecuzione temporanea del rapporto per l'ordinario periodo di preavviso, deve ritenersi insussistente la giusta causa di dimissioni *ex art. 2119 c.c.*, con conseguente insussistenza del diritto del P. all'indennità di preavviso (ed assorbimento della ulteriore domanda dallo stesso proposta concernente il calcolo dell'indennità di preavviso).

Sulla scorta di quanto fin qui rilevato e ritenuto, di conseguenza, che dando le dimissioni il P. avrebbe dovuto dare un preavviso (non già di 15 gg., ma) di 4 mesi, del tutto corretto appare il comportamento aziendale che, nel liquidare al dirigente le competenze di fine rapporto, ha portato in compensazione il suo credito pari a 3,5 mesi di indennità di mancato preavviso.

È sì vero, infatti, che l'AVIO s.p.a., riscontrando con la missiva del 19.12.2008 la lettera di dimissioni del 16.12.2008 del P. (v. doc. 16 P.), ha dispensato quest'ultimo dal prestare l'attività lavorativa dalla stessa data del 19 dicembre, ma stante il tenore della lettera aziendale deve ritenersi che la società, lungi dal manifestare la volontà di rinunciare al preavviso contrattualmente a lei spettante, abbia voluto con tale esonero semplicemente ed unicamente non avvalersi della prestazione lavorativa del P. per il periodo che ancora restava fino alla data in cui il rapporto, secondo la stessa prospettazione del P., sarebbe definitivamente cessato (31.12.2008): l'AVIO, infatti, contestò nella lettera in discorso sia l'esistenza del trasferimento sia il demansionamento dedotto dal P. nella lettera di dimissioni sia, quindi, implicitamente, che il P. fosse tenuto ad un preavviso di soli 15 gg., lamentando anzi il «mancato rispetto del periodo di preavviso cui Lei era obbligato ai sensi dell'art. 23 del ccnl applicato» e comunicando di conseguenza al dirigente che l'indennità di preavviso dovuta dallo stesso sarebbe stata trattenuta dalle sue competenze di fine rapporto.

Consegue a ciò — come già ritenuto dal Tribunale — l'infondatezza anche dell'ulteriore domanda proposta dall'appellante e concernente il risarcimento del danno per la mancata erogazione del cd. premio variabile del 2008: dal doc. 18

prodotto dallo stesso P. si evince chiaramente che in conseguenza della detrazione dalle competenze di fine rapporto dell'importo corrispondente a 3,5 mensilità di mancato preavviso (euro 23.548,11), residuò a favore della società un credito pari ad euro 8.383,83 netti (v. sul punto anche doc. 19 P. e doc. 7 A.), somma quest'ultima che venne a sua volta correttamente portata in compensazione con l'importo lordo di euro 9.897,45 riconosciuto dalla società come dovuto al P. a titolo di p.v. per l'anno 2008 (v. docc. 8-11 A.).

Resta infine da esaminare l'ultima censura mossa dal P. alla sentenza del Tribunale laddove questa ha disatteso la sua domanda di incidenza nel calcolo del TFR dei proventi da «*stock options*» percepiti nell'anno 2006.

In effetti il primo giudice pare aver fatto riferimento, nella sentenza impugnata, alla nozione di retribuzione posta dall'art. 2120, 2° co., c.c., mentre indubbiamente doveva tenersi conto nel caso della specifica previsione del CCNL Dirigenti Aziende Industriali che all'art. 24, comma 2, ha dettato una nozione di retribuzione utile per il computo del tfr in deroga alla previsione di legge.

Recita tale disposizione contrattuale: «Con riferimento al comma 2 del citato art. 2120 del cod. civ. per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi comprese le provvigioni, i premi di produzione ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale. Fanno altresì parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente nella misura convenzionalmente concordata, nonché le partecipazioni agli utili e le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari, corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale».

Escluso che i proventi derivanti dagli «*stock options*» possano configurarsi come elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o come emolumenti aventi carattere non occasionale, resta dunque da vedere se essi possano configurarsi, secondo quanto prevede l'ultima parte della norma cit., come partecipazioni agli utili o gratifiche corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale.

La risposta è senz'altro negativa: i proventi liquidati al P. nel dicembre 2006 (ammontanti ad euro 357.909,39; v. docc. 24-25 P.) non costituiscono né utili né gratifiche ma unicamente il corrispettivo della vendita delle azioni della società lussemburghese AERO INVEST 1 S.A. (controllante si l'AVIO, ma da questa giuridicamente distinta) che il P., avvalendosi dell'opportunità offerta al management del Gruppo, aveva a suo tempo sottoscritto con l'accordo intervenuto nel luglio 2004 appunto con la predetta AERO INVEST 1 (v. docc. 1-2 P.).

Da tutto quanto esposto discende quindi, in definitiva, la totale infondatezza del gravame che va quindi respinto, con conseguente integrale conferma dell'impugnata sentenza. — *Omissis*.