



Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano

Udienza del 18/09/2019

N. 11175/2018

Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Il Giudice di Milano

Dottorssa Francesca Capelli quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

, con l'Avv.to BECCARIA

ISABELLA e con l'Avv.to CAPURRO FILIPPO e l'avv. BERETTA ANGELO, elettivamente domiciliato in VIA PODGORA, 1 20122 MILANO;

RICORRENTE

contro

, con l'Avv.to PESSI ROBERTO,

elettivamente domiciliato in VIA BIGLI, 19 20121 MILANO;

RESISTENTE

FATTO E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex articolo 1, comma 51, legge numero 92 del 2012,

ha proposto opposizione avverso l'ordinanza n.25666/2018, emessa in data 9 ottobre 2018, dal Tribunale di Milano che ha respinto il ricorso ex art.1, comma n.48, L.92/2012 da lui proposto nei confronti di _____, al fine di far accertare e dichiarare la nullità per ritorsione del licenziamento a lui intimato in data 24 novembre 2017.

Ha chiesto: in via principale, la tutela di cui all'articolo 18, comma 1 della legge numero 300 del 1970, con reintegra nel posto di lavoro e la corresponsione di



un'indennità risarcitoria commisurata alla retribuzione globale di fatto, al tallone mensile di euro 24.927,00 lordi, dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegra, con regolarizzazione della posizione contributiva; in via subordinata, ha chiesto di accertare e dichiarare l'assenza di giustificatezza del menzionato licenziamento, con condanna dell'istituto convenuto a corrispondere l'indennità supplementare nella misura massima pari a 22 mensilità, corrispondenti a euro 576.870,29 o la differente somma ritenuta di giustizia, nonché la condanna della datrice di lavoro a corrispondere a titolo di differenze sulla l'indennità sostitutiva del preavviso la somma di euro 87.285,28 e a titolo di differenze sul TFR, la somma di euro 6465,58, o la diversa somma ritenuta di giustizia.

In particolare il ricorrente ha dedotto la nullità del licenziamento per esistenza di una volontà ritorsiva e di un motivo illecito, lamentando che il recesso sia avvenuto in un clima conflittuale esistente tra l'amministratore delegato e la dirigenza della banca e in assenza del giustificato motivo oggettivo addotto.

Il Tribunale nella fase sommaria ha respinto il ricorso, ritenendo non provate le deduzioni di parte ricorrente in ordine alla natura ritorsiva del licenziamento impugnato, ha quindi rigettato la domanda principale ai sensi dell'articolo 18 Statuto dei Lavoratori, dichiarando inammissibile ogni altra domanda, con compensazione delle spese di lite.

In particolare il Tribunale nella fase sommaria ha ritenuto non provato il motivo di rappresaglia come un unico e determinante.

Parte opponente ha ribadito il carattere ritorsivo del recesso censurando l'ordinanza sotto tre diversi profili.

Con il primo motivo ha lamentato l'omessa valutazione del quadro probatorio in relazione all'episodio del 9 maggio 2017.

Con il secondo motivo di opposizione ha lamentato l'errata valutazione degli elementi dedotti al fine di provare il nesso di causalità tra i fatti posti a base della ritorsione e il licenziamento.

Con il terzo motivo di opposizione ha censurato l'ordinanza per errata valutazione dei fatti relativi alla dedotta riorganizzazione, posta a fondamento della giustificato motivo oggettivo.

Si è costituita in giudizio chiedendo il rigetto della opposizione e la conferma dell'ordinanza impugnata; in subordine ha chiesto di riconoscere al ricorrente indennità supplementare nella misura minima di sette mensilità o in quella ritenuta di giustizia.



Svolta l'istruttoria, il giudice ha rinviato per discussione all'udienza del 18 settembre 2019, concedendo termine ad entrambe le parti per il deposito di note difensive.

All'esito della discussione, il giudice dopo essersi ritirato in camera di consiglio, ha dato lettura del dispositivo in calce riportato.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'opposizione è fondata e merita accoglimento: dalla più approfondita istruttoria svolta in fase di opposizione, sono emersi elementi gravi, precisi e concordanti con riferimento al carattere ritorsivo del licenziamento intimato.

Come noto, il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione, quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essenzialmente quindi di natura vendicativa, ed è onere della prova a carico del lavoratore dimostrare che il recesso è stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo.

Deve essere fornita pertanto la prova di due elementi: il motivo di ritorsione (motivo illecito) e la assenza di altre ragioni lecite determinanti (esclusività del motivo).

Se viene fornita la prova di questi due elementi e dunque accertata la natura ritorsiva, tale recesso è nullo ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418, comma 2, c.c., art. 1345 ed art. 1324 c.c, come chiarito dalla costante giurisprudenza che ha assimilato la fattispecie al licenziamento discriminatorio, vietato dall'art. 4 della l. 604/1966, dell'art. 15 della l. 300/1970 e dell'art. 3 della l. 108/1990, secondo una interpretazione estensiva della disciplina applicabile, per questo ad esso si applicano le stesse conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

La prova del carattere ritorsivo, come detto, incombe sul lavoratore.

La Cassazione ha specificato che *"l'onere della prova del carattere ritorsivo nel provvedimento adottato dal datore di lavoro grava sul lavoratore e può essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici tali da far ritenere, con sufficiente certezza, l'intento di rappresaglia (dovendo tale intento aver avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di un provvedimento legittimo)..."* (Cass 100047/2004).

La Cassazione riconosce, però, che la natura ritorsiva può essere desunta anche da semplici presunzioni.

In particolare la Suprema Corte ha evidenziato che *"trattasi di prova non agevole, sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni"* (...) e sempre in



tema di prova ha specificato "un ruolo non secondario" è dato dalla "dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole"(Cass. civ., sez. lav., 8 agosto 2011, n. 17087).

In una recente pronuncia ha precisato che quello del lavoratore è un onere di prova successivo: in quanto anche il datore di lavoro deve provare l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo alla base del recesso.(Cassazione civ. sez. lav., sentenza 17 ottobre 2018, n.26035; Cass. Civ., sez. lav, sent. 14 marzo 2013, n. 6501).

Nella motivazione si legge: *Sul punto questa Corte ha affermato come "L'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare, L. n. 604 del 1966, ex art. 5, l'esistenza di giusta causa o giustificato motivo del recesso; solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'illiceità del motivo unico e determinante (l'intento ritorsivo) che si cela dietro il negozio di recesso"* (Cass. n. 6501 del 2013; Cass. n. 23149 del 2016).

In sintesi, il fatto che il datore di lavoro non riesca a provare l'esistenza della motivazione adottata nel licenziamento, costituisce un motivo in base al quale il Giudice può ritenere sussistente il motivo ritorsivo.

Ebbene nella fattispecie, alla luce dei principi sopra riportati, in sede di opposizione è risultata provata la natura ritorsiva del licenziamento impugnato.

Il motivo di ritorsione

In particolare il dott. _____ ha allegato che il recesso sia stato determinato dal clima conflittuale esistente tra lui e l'Amministratore Delegato (_____) e la dirigenza della Banca e in assenza del giustificato motivo oggettivo addotto.

Quanto al primo profilo ha precisato che il clima conflittuale si sarebbe determinato per due diverse ragioni, come si legge nelle note conclusive pag. 13:

“ i) *L'esplicitazione formale del _____ -peraltro definito dal _____ come l'ispiratore della "congiura" unitamente ad altri dirigenti, tutti colpiti come sopra detto con drastiche misure dalla Banca, della volontà di ottenere quanto più volte richiesto al Dott. _____ circa la valutazione delle quote del Piano Incentivante esplicitata nella lettera del 9 maggio 2017 e;*

ii) *la fermezza mostrata nell'insistere -unitamente alla Dott.ssa _____ -nella corretta valutazione delle stime degli interessi di mora da inserire in bilancio" (note conclusive*



opponente pag.13) (...) e invece l'AD [] voleva delle stime più aggressive che avrebbero aumentato la redditività della banca della quale lui stesso era un grosso azionista, con conseguente impatto sui dividendi. Si sta parlando di una differenza di circa 9 milioni di euro su una banca che ha un utile di circa 20 milioni annuali (interrogatorio libero reso dal Dott. all'udienza del 8 febbraio 2019).

Quanto al primo motivo il ricorrente ha esposto quanto segue.

La vicenda avrebbe preso le mosse dall'iniziativa del ricorrente, che nel febbraio 2017, insieme ad altri cinque manager apicali, appartenenti al Comitato di Direzione di , dott. (Chief Operations Officer), dott.ssa (Chief Financial Officer), Avv. (Direttore Affari Legali e Societari), dott. (Chief Risk Officer) e il dott.

(Direttore Centrale e Commerciale) avrebbe rappresentato all'amministratore delegato dottor "Se intendesse fare qualcosa per porre rimedio alla situazione creatasi nell'implementazione del piano (di incentivazione approvato nel 2012 n.d.a.) a causa delle peculiarità dello statuto di ", senza ottenere risposta .

Tale richiesta sarebbe stata reiterata anche successivamente il 4 aprile 2017 durante il comitato CEO, nel quale l'argomento venne nuovamente affrontato e il successivo 11 aprile 2017, in una nuova riunione con il comitato CEO e in un successivo incontro del 9 maggio 2017, nel quale i dirigenti hanno anticipato al dottor , che avrebbero portato la questione all'esame degli organi società.

In pari data i membri del comitato CEO, tra i quali il ricorrente, hanno inviato al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale, al Presidente del Comitato per il Controllo Interno alla Gestione dei Rischi, al Presidente del Comitato per la Remunerazione e al Presidente del Comitato Etico, una lettera (doc. 10 ricorrente) nella quale hanno evidenziato criticità sia relativamente alla *governance* della Banca , che in relazione alla declinazione del sistema incentivante, dove le previsioni statutarie avrebbero posto privilegi economici al quotista di maggioranza (dott.).

Successivamente - ha esposto il ricorrente- due dei sei firmatari della lettera sono stati licenziati, il dott. appunto e la Dottoressa , altro firmatario il dottor , ha risolto il rapporto di lavoro, mentre altri due firmatari: il dott. e l'avv. , sarebbero stati demansionati.



Va in proposito evidenziato che nelle more del giudizio per demansionamento il dott. _____ è stato licenziato per giusta causa e il suo demansionamento è stato riconosciuto da questo Tribunale con sentenza emessa in data 1.7.2019.

Deve inoltre essere richiamato con riferimento al demansionamento dell'avv. _____, quanto riferito dal dott. _____, sentito come informatore all'udienza del 12.7.2019 nella prima fase del giudizio, il quale ha dichiarato : *"preciso che l'avv. _____ era responsabile dell'ufficio legale e degli affari societari della banca, successivamente alla lettera del 9 maggio 2017, all'avv. _____ sono rimaste le responsabilità relativamente all'ufficio legale e invece l'Ufficio Affari Societari è finito sotto la responsabilità dell'AD _____"*

Quanto al secondo motivo, parte opponente ha esposto che in considerazione del proprio ruolo di responsabile della funzione Collection, in accordo con la Dott.ssa _____, direttore finanziario, si era opposto ai criteri di stima contabile che l'AD voleva adottare circa il calcolo degli interessi, come risulta dalla documentazione in atti (Relazione della Dott.ssa _____ e del Dott. _____ al Comitato Rischi contenente la raccomandazione circa i criteri da adottare per il calcolo degli interessi (doc. 20 ricorso).

Sulla circostanza è stata svolta istruttoria nella fase di opposizione.

Sul punto la testimone Dott.ssa _____ all'udienza del 7 giugno 2019, ha dichiarato quanto segue:

"Cap. 40. Vero confermo che in quel periodo vi furono delle divergenti valutazioni sulla contabilizzazione degli interessi moratori. In particolare per quanto mi riguarda, visto che ero direttore finanziario e direttamente responsabile dei dati inseriti in bilancio.

I contrasti erano nati infatti anche molto prima, in quanto l'amministratore delegato vedendo che i risultati della banca erano inferiori a quanto avevamo prospettato agli azionisti, spingeva sempre di più per aumentare l'importo degli interessi moratori da contabilizzare in bilancio, per aumentare il valore della Banca e quindi dare soddisfazione agli azionisti"

"Successivamente verso settembre -ottobre 2017 il conflitto su questi temi era esplicito. Quando nel settembre 2017 si intensificò la richiesta del dott. _____ di aumentare la contabilizzazione in vista della chiusura d'esercizio, il conflitto è diventato palese. Nella valutazione venne coinvolto anche il dott. _____, quale responsabile della funzione Collection.



Le nostre valutazioni vennero condivise dalla società di revisione.

Queste nostre stime e valutazioni sulla contabilizzazione degli interessi moratori non erano condivise dall'amministratore delegato dott. .

Per questo motivo il dott. ed io, anche su richiesta del Presidente della Banca, esplicitammo per iscritto la nostra posizione.

Questo il motivo di estrema rottura con l'amministratore delegato in quanto la nostra valutazione venne poi trasmessa al comitato interno di controllo e trasfusa nei dati di bilancio".

Parte opponente, quindi ha fornito prova dei motivi sia attraverso le prove testimoniali che con la documentazione in atti: in particolare, infatti, sono prodotti agli atti, sia la lettera del 9 maggio 2017, che la Relazione della Dott.ssa e del Dott. al Comitato Rischi contenente la raccomandazione circa i criteri da adottare per il calcolo degli interessi (documenti 10 e 20).

Gli indici di ritorsività

Il carattere ritorsivo del provvedimento emerge da una serie di circostanze gravi, precise e concordanti.

In primo luogo dalla stretta connessione temporale tra la redazione della Relazione della Dott.ssa e del Dott. al Comitato Rischi, contenente la raccomandazione circa i criteri da adottare per il calcolo degli interessi, datata 10 ottobre 2017 (doc. 20 ricorso) ed il licenziamento dei due dirigenti, avvenuto il successivo 24 novembre 2017.

Dalla contestualità del licenziamento intimato ai due dirigenti: il Dott. e la Dottoressa , infatti, sono stati licenziati lo stesso giorno, anche se con motivazioni differenti, il primo per giustificato motivo oggettivo, la seconda per giusta causa.

Dalle modalità con le quali sono stati licenziati: entrambi infatti il 24 novembre, alla stessa ora, sono stati accompagnati all'uscita, con richiesta di lasciare immediatamente i beni aziendali di cui avevano la disponibilità d'uso (telefono e sim aziendale), impediti -anche il Dott. licenziato per una asserita giustificatezza



oggettiva -di salutare i colleghi e senza che il recesso, per quanto riguarda il ricorrente, sia stato preceduto da un comunicato ufficiale circa le ragioni della conclusione del rapporto per avvenuta riorganizzazione, circostanze queste, non contestate e che sono confermate dalla documentazione in atti.

Parte ricorrente, infatti, ha prodotto una mail inviata proprio il 24.11.2017 alle ore 19,53 dall'avv. al dott. e alla dott.ssa nella quale è scritto *“non è una bella giornata e mi dispiace che abbiate dovuto subire questa reazione drastica e indecente.*

Mi pare di capire che non abbiate neanche il cellulare aziendale.

Se e quando vorrete e ve la sentirete mi farebbe piacere incontrarvi .(...)”
(doc.53 ricorrente).

Dal fatto che successivamente all'invio della lettera del 9 maggio 2017, quasi tutti i dirigenti firmatari della stessa siano stati allontanati dalla banca: il dottor , licenziato per giustificato motivo oggettivo, la dottoressa , licenziata per giusta causa, il dott. licenziato per giusta causa, il dott. ha presentato le dimissioni.

Tutti allontanati (anche se per circostanze diverse, che non si intende vagliare in questa sede): fatto, in ogni caso, indicativo di una frattura con i firmatari.

Dal fatto che la Banca non abbia voluto rilasciare al dott. l'attestazione di *good leaver*, come proposto anche in sede conciliativa dallo stesso dirigente, il quale ha dichiarato di accettare a definizione della controversia anche una somma significativamente inferiore a quella offerta dalla Banca a fronte di detta attestazione.

Il mancato rilascio di detta attestazione- come già rilevato nella ordinanza impugnata- non risulta comprensibile a fronte di un licenziamento intimato per una dedotta riorganizzazione.

Sul punto non convince la spiegazione proposta in sede di discussione dalla difesa della Banca, la quale ha argomentato che il mancato rilascio di detta attestazione sia dipeso dal clima di sfiducia creatosi dopo il recesso, in quanto la valutazione deve essere fatta con riferimento al momento del licenziamento, dato che è circostanza pacifica in causa, che detta attestazione sia stata negata già allora.

Ebbene, tale circostanza è indicativa di ragioni diverse, rispetto alla asserita riorganizzazione aziendale, che hanno determinato il recesso.



Esclusività del motivo: non effettività della dedotta riorganizzazione

Nella fase sommaria del presente giudizio la domanda del Dott. in ordine alla nullità del licenziamento non era stata accolta, in quanto a fronte della dedotta riorganizzazione, che ha portato alla soppressione della *Direzione Collection*, non era stata pienamente fornita la prova del motivo di rappresaglia quale unico e determinante.

Anche su questo punto la più approfondita istruttoria svolta in sede di opposizione, ha rivelato la fittizietà delle ragioni poste a fondamento del recesso.

A fronte della contestazione della strumentalità della dedotta riorganizzazione, la Banca non ha fornito prova del giustificato motivo addotto a fondamento del recesso.

In proposito si osserva quanto segue.

Il licenziamento è stato motivato dalla decisione procedere ad una modifica degli assetti organizzativi della Banca *"in ragione della quale la posizione Direzione Collection da Lei attualmente ricoperta viene soppressa non essendo più funzionale rispetto alle mutate esigenze aziendali"*, *"oltre alla soppressione della Sua posizione l'intera Area Collection viene collocata nell'ambito di altra Direzione Aziendale"*. (Lettera di licenziamento documento 22 ricorso).

Le funzioni e i compiti della direzione Collection sono state chiarite dalla teste Dott.ssa all'udienza tenutasi il 7 giugno 2019:

"La Direzione Collection fu creata ad hoc nel 2016 proprio quando ebbe maggiore rilevanza l'aspetto degli interessi moratori, con la funzione di gestire tutti i processi di incasso dei crediti nei confronti della Pubblica amministrazione. In particolare la direzione era divisa in due funzioni: gli accordi stragiudiziali e la funzione legale.

Il settore dei crediti in contenzioso divenne più importante nel 2017, quando venne acquistata una società specializzata nell'acquisto di crediti già in contenzioso.

Nel 2017 quindi il portafoglio della Banca era cambiato avendo un portafoglio che percentualmente era in aumento per quanto riguarda i crediti in contenzioso.



In aggiunta ci fu l'acquisizione di società che era specializzata in tale tipo di crediti e ha portato in il suo Team specializzato in collection legale. E da questo è nata la direzione Collection già mi sembra nell'aprile 2016."

Risulta chiaro dalla deposizione sopra riportata e dalla stessa attività della Banca (che ha come *core business* l'), che la Direzione Collection sia tuttora una funzione centrale per l'istituto (in proposito confronta anche docc. 5 e 40 ricorso).

Risulta dalla documentazione prodotta che la Banca , nel comunicato interno del 24 novembre contestuale al licenziamento del Dott. ha annunciato - *"l'accorpamento delle attuali Direzioni "Underwriting" e "Collection" in un'unica Direzione denominata "Direzione Centrale Crediti" e assegnata alla responsabilità di "* (doc.27 ricorso).

Come fosse strutturata la direzione *Underwriting* lo ha chiarito la teste Dott.ssa alla udienza del 7 giugno 2019 che ha precisato:

"La direzione Underwriting era una direzione sotto la mia responsabilità insieme ad altre direzioni, fino a che sono stata io presente". La direzione Underwriting era composta da circa 5 persone e aveva come responsabile il dott. . La DU si occupava di valutare l'ufficio fidi che si occupava di crediti della PA, quindi con particolare attenzione ai tempi di pagamento e con attenzione ad evitare sovraesposizioni nei confronti di un singolo ente".

Di fatto quindi la riorganizzazione ha comportato che la Direzione *Underwriting* -con 5 persone -ha assorbito la Direzione *Collection* -molto più grande costituita da circa una trentina di persone e dalla rete di *collectors* esterni (teste)- e posta sotto la direzione del Dott. , già riporto della Dott.ssa .

A fronte della contestata strumentalità di detta operazione che, secondo parte opponente, sarebbe stata finalizzata unicamente ad eliminare la figura del Dott. , la Banca non ha chiarito le effettive ricadute pratiche della dedotta ristrutturazione organizzativa.

In particolare parte opponente ha asserito che *"la creazione di tale nuova direzione avesse un unico scopo: estromettere il Dott. , ed avere come unico interlocutore il Dott. , il che avrebbe consentito alla Banca (rectius al Dott.*



) di gestire un problema centrale come quello della valutazione degli interessi in bilancio, in libertà come di fatto è successo dopo il licenziamento del Dott.

(note difensive pagina 7) ed ha rilevato "che appare del tutto incomprensibile, l'affidamento di tale asserita super direzione ad un manager che -contrariamente al Dott.

che aveva costituito la Direzione Collection e aveva conseguito eccellenti risultati -, era a capo di una direzione ritenuta dalla Banca stessa in un documento ufficiale (la lettera di licenziamento della Dott.ssa in data 24 novembre 2017 (doc. 23 ricorso) ovvero nella stessa data in cui venne licenziato il Dott.

) "responsabile di un lacunoso progetto di gestione delle istruttorie e della valutazione del merito creditizio delle Piccole Imprese, richiedenti l'affidamento".

A fronte di tali contestazioni la Banca ha affermato che la riorganizzazione ha comportato la soppressione del ruolo del ricorrente (memoria pag.9 punto 18) e la necessità di creare una "superdirezione" volta ad attuare una strategia di riunire tutto il processo creditizio dalla fase istruttoria e valutativa, assicurando in tale modo la presenza di "(omissis) un unico interlocutore aziendale e di un unico punto di confronto per la definizione di strategie di recupero del credito legali e non (omissis)" (memoria di costituzione pag.31).

Va in proposito osservato che dalla istruttoria è emerso che il ruolo del ricorrente non è stato soppresso, ma assegnato ad altro Dirigente, il dott.

Quanto poi al processo di riorganizzazione al di là di tale generica affermazione "di ulteriori e più radicali miglioramenti dei processi di erogazione dei crediti-inclusa la valutazione del merito creditizio- e dei processi di recupero giudiziale e stragiudiziale, al fine di consentire un'opportuna visione strategica a tutto il citato processo creditizio, attribuendo ad un'unica struttura organizzativa, competente e specializzata, il presidio di tutte le attività e valutazioni creditizie.." (memoria pag. 31) non ha chiarito quali siano stati gli effetti concreti nei processi di gestione dei crediti e degli insoluti di tale scelta organizzativa.

Come noto le scelte organizzative non possono essere oggetto di valutazione in sede giudiziale, perché attengono alla libertà di iniziativa economica dell'imprenditore, tutelata dall'articolo 41 della Costituzione, tuttavia, quando sono poste a fondamento di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è onere del datore di lavoro dimostrare l'effettività della riorganizzazione adottata che deve essere a monte del recesso.



Su tale aspetto parte resistente non ha allegato né provato circostanze specifiche: non ha chiarito, per esempio, cosa in concreto sia stato modificato nei processi aziendali con riferimento alla fase istruttoria e valutativa e gestionale dei crediti.

In sostanza la Banca si è limitata ad allegare che il licenziamento del dott. sarebbe stato determinato dalla necessità di accorpare le Direzioni "Underwriting" e "Collection" con il risultato che si sarebbe rivelata in esubero proprio -e solo- la posizione del dirigente, tuttavia non ha allegato, né dunque provato alcuna circostanza concreta in ordine alla modifica dei processi di gestione e valutazione delle posizioni creditorie, circostanze che avrebbero potuto dimostrare l' effettivo mutamento riorganizzativo.

Va in proposito richiamata una recente pronuncia della Suprema Corte che ha chiarito: *"in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, è sufficiente, per la legittimità del recesso, che le addotte ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa, non essendo la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del posto di lavoro sindacabile nei suoi profili di congruità ed opportunità, in ossequio al disposto dell'art. 41 Cost.; ove, però, il giudice accerti in concreto l'inesistenza della ragione organizzativa o produttiva, il licenziamento risulterà ingiustificato per la mancanza di veridicità o la pretestuosità della causale addotta.* (Cass. N. 10699/17).

Nel caso di specie come detto, non risulta provata l'effettività della dedotta riorganizzazione.

All'esito della più approfondita istruttoria svolta in fase di opposizione e alla luce di tutte le considerazioni sopra esposte, risulta fornita la prova del carattere ritorsivo del licenziamento comminato al Dott. in relazione ad entrambi gli elementi: il motivo di ritorsione (motivo illecito) e la assenza di altre ragioni lecite determinanti (esclusività del motivo).



Accertata la natura ritorsiva, il licenziamento intimato in data 24 novembre 2017 al Dott. è nullo e la Banca convenuta deve essere condannata alle conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

deve essere condannata alla immediata reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro ricoperto sino al momento del recesso e a corrispondergli le retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva riammissione del dipendente nel posto di lavoro, dedotto l'aliunde perceptum, oltre interessi legali computati sulle somme rivalutate dalla data del licenziamento sino a quella della reintegrazione e col versamento dei correlati contributi previdenziali.

Quanto alla determinazione della retribuzione globale di fatto, deve essere accolta l'eccezione della Banca in ordine alla non correttezza dell'importo indicato da parte opponente, poiché ai sensi degli articoli 2120 e 2121 c.c. nella base di calcolo devono essere considerati esclusivamente i compensi aventi carattere di continuità, mentre non può essere calcolato l'importo di euro 303.247,78 corrisposto al Dott. in occasione della quotazione in borsa della società, considerato il carattere chiaramente eccezionale del premio percepito in tale occasione.

Alla luce di queste considerazioni il tallone mensile di riferimento è corrispondente ad euro 16.546,45 lordi.

Da ultimo, pur non essendo stato oggetto di specifica opposizione, si richiama quanto già esposto in ordinanza con riferimento alla inammissibilità in questa sede di ogni altra domanda proposta dal ricorrente anche in via subordinata (per il pagamento di differenze retributive relativa all'indennità sostitutiva del preavviso per l'indennità supplementare), come pure della domanda riconvenzionale di risarcimento dei danni proposta dalla Banca, in quanto si tratta di domande fondate su elementi costitutivi differenti rispetto a quanto previsto dall'articolo uno comma 48 della legge numero 92 del 2012.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo sulla base dei parametri di cui al D.M. 55 2014.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, sezione lavoro, nella persona del giudice, dr. Francesca Capelli, definitivamente pronunciando nella causa R.G. n. 11175 2018, in riforma dell'ordinanza emessa in data 9 ottobre 2018 n. 25666/2018, così provvede:

- dichiara la nullità del licenziamento comunicato al dott. in data 24.11.2017 e, per l'effetto,



- condanna all'immediata reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro ricoperto sino al momento del recesso e a corrispondergli le retribuzioni globali di fatto (al tallone mensile di euro 16.546,45 lordi) dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva riammissione del dipendente nel posto di lavoro, dedotto l'aliunde perceptum, oltre interessi legali computati sulle somme rivalutate dalla data del licenziamento sino a quella della reintegrazione e col versamento dei correlati contributi previdenziali.

- condanna a rifondere a le
spese processuali, liquidate nell'importo di complessivi 20.000,00 , oltre rimborso forfettario spese CPA e IVA, .

- indica in 60 giorni il termine per il deposito della decisione.

Milano, 18.9.2019

Il Giudice
Francesca Capelli

