



Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Il Giudice Dott. Laura Bertoli

letti gli atti e i documenti della causa iscritta al n. 12963/2016

RGL pendente

tra

e

sciogliendo la riserva

OSSERVA

Nell'atto introduttivo ha allegato le seguenti
circostanze di fatto, che risultano di evidenza documentale (o comunque
non contestate):

- 1) l'avvenuta assunzione presso la convenuta in data 29.2.2008
con contratto a tempo indeterminato ed inquadramento
dirigenziale (cfr. doc. 2 ricorrente);
- 2) l'assegnazione dal marzo 2014 alla Unit ITFS, composta da 15
risorse, di cui un responsabile e 14 specialisti "Trade Finance
International Sales" (tra questi ultimi il ricorrente);





- 3) l'avvenuta presentazione da parte di _____, in data 11.11.2015, del piano strategico per 2018, con previsione di significativo esubero di personale dirigenziale (centinaia di unità: doc. 5 ricorrente);
- 4) la propria manifestazione di disponibilità, nel novembre 2015, ad un trasferimento a Firenze o a Bologna e, in detto contesto, l'avvio di trattative per la rinegoziazione – in sede protetta- delle condizioni economico-normative del contratto di lavoro (doc. 6 ricorrente);
- 5) la comunicazione in data 18.12.2015 del trasferimento a Firenze con effetto dal 1.4.2016, con conservazione della collocazione all'interno della struttura Trade Finance International Sales (doc 6 e 10 ricorrente);
- 6) la sottoscrizione in data 8.3.2016 di accordo, tra l'azienda e le associazioni sindacali, per la gestione del processo di ridimensionamento dell'organico aziendale di inquadramento dirigenziale (doc. 7 ricorrente), al dichiarato fine di ricercare e condividere forme di cessazione volontaria e incentivata del rapporto di lavoro;
- 7) l'inserimento, in detto accordo, di misure specifiche, su base volontaria, per il personale dirigenziale prossimo al





pensionamento, nonché – per il personale destinato a maturare i requisiti pensionistici successivamente al 2021- della possibilità di risoluzione del rapporto di lavoro con successiva riassunzione come quadro a retribuzione ridotta.

Testualmente, questa la previsione dell'accordo:

Dichiarazione aziendale

In relazione al positivo andamento delle adesioni complessivamente definite nell'odierno accordo ed in particolare dal presente articolo, e le Aziende del Gruppo di cui all'Allegato n. 1 manifestano la propria disponibilità a prendere in considerazione in via eccezionale ed in riferimento alle fasce retributive più prossime a quelle dei Quadri Direttivi, 175 casi di Lavoratori/Lavoratrici destinatari delle previsioni di cui alla lettera A) per la risoluzione del rapporto di lavoro e la successiva riassunzione nella categoria dei QD 4° livello (con un trattamento economico ridotto del 30% rispetto all'attuale retribuzione, ma comunque non inferiore al trattamento tabellare proprio del QD4, incluso il numero massimo degli scatti e riconoscimento a fini ferie e malattia delle anzianità convenzionali).

- 8) l'allegazione, al medesimo accordo, di una bozza contrattuale da utilizzare per regolamentare la risoluzione del rapporto (dirigenziale), in sede protetta, con successiva riassunzione quale quadro a retribuzione ridotta;
- 9) la formulazione al ricorrente, da parte dell'azienda, nel settembre 2016, di proposta contrattuale conforme a quella contemplata dall'accordo quadro (riassunzione come quadro con riduzione della retribuzione: doc. 12 ricorrente);
- 10) il rifiuto, da parte del ricorrente, di detta proposta (e di altre in linea con quelle pure previste con l'accordo sindacale), dopo aver appreso che alla riassunzione non si accompagnava





la previsione convenzionale di applicabilità delle tutele vigenti per i dipendenti assunti in data anteriore all'entrata in vigore del d.lgs. 23/2015 (cfr. doc. 11 ricorrente);

- 11) l'intimazione di licenziamento per avvenuta soppressione della posizione lavorativa del dirigente (cfr. raccomandata in data 27.9.2016: doc. 15 ricorrente).

Muovendo da tali allegazioni, e assumendo che ragione unica e determinante del licenziamento era costituita dal proprio legittimo rifiuto ad aderire alla soluzione conciliativa proposta dal datore di lavoro, il dirigente ha formulato in via principale le seguenti conclusioni: *“Accertare la natura ritorsiva del licenziamento intimato al ricorrente e per l'effetto dichiarare nullo il licenziamento intimato, e condannare in persona del legale rappresentante pro- tempore, ai sensi dell'art. 18 comma 1 legge n. 92/2012, a reintegrare lo stesso nel posto di lavoro, nonché a risarcire il danno subito, commisurandolo alla retribuzione globale di fatto dal licenziamento fino all'effettiva reintegra pari all'importo di euro di € 12.263,91 al mese, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal giorno di efficacia del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione”*. In via subordinata, allegando che – quantomeno a far data dal 2010 – egli era





divenuto a tutti gli effetti un c.d. pseudodirigente, ha comunque chiesto l'applicazione delle tutela reintegratoria, o quantomeno indennitaria, previste dall'art. 18 legge n. 300/1970.

La convenuta si è costituita contestando la fondatezza del ricorso e chiedendone il rigetto.

Con riguardo in particolare alla domanda svolta in via principale ha osservato che:

la soppressione della posizione lavorativa del ricorrente addotta nella lettera di licenziamento era sussistente, reale ed effettiva, posto che poteva ritenersi pacifico (se non addirittura notorio) che l'azienda - in una congiuntura economico patrimoniale nettamente sfavorevole - avesse avviato processo di ristrutturazione aziendale destinato a comportare il ridimensionato dell'organico (anche) dirigenziale. E del resto pacifico che, dopo il licenziamento del ricorrente, non fosse stato assunto alcun altro Specialista Trade Finance (team ridotto da 14 a 13);

in ogni caso, in simile contesto, anche a voler ipotizzare che il licenziamento fosse stato intimato quale inevitabile misura organizzativa a fronte del rifiuto del lavoratore a percorrere soluzioni alternative, gravava sul dipendente l'onere di





dimostrare che l'unico e determinante motivo sotteso al recesso aziendale fosse quello ritorsivo, mentre – al contrario – non poteva dubitarsi dell'esistenza di un (quantomeno concorrente) effettivo motivo economico.

Quanto alle domande svolte dal dipendente in via subordinata, l'istituto ha contestato la fondatezza e, ancor prima, l'ammissibilità, alla luce dell'inquadramento dirigenziale del lavoratore.

L'istituto ha poi contestato l'esattezza della retribuzione globale di fatto indicata da controparte ai fini della liquidazione del richiesto risarcimento.

Tentata invano la conciliazione; ritenuta superflua (quantomeno nella presente fase sommaria) la richiesta istruttoria orale; all'esito della discussione orale delle parti il ricorso deve trovare accoglimento, perché fondato.

Il ricorrente afferma che il licenziamento intimatogli è nullo, perché ritorsivo: secondo il ricorrente, detto licenziamento è determinato esclusivamente dalla volontà del datore di lavoro di reagire, in modo ingiusto e arbitrario, ad un proprio comportamento legittimo.





Come noto, in tali casi, è onere del lavoratore dimostrare, anche per presunzioni, che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo (Cass. 3 dicembre 2015 n. 24648; Cass. 8 agosto 2011 n. 17087; Cass. 18 marzo 2011 n. 6282).

Nel caso di specie, detto onere può dirsi assolto, in ragione di una serie di presunzioni gravi precise e concordanti.

In primo luogo, depone in tal senso la manifesta insussistenza della giustificazione formalmente addotta dall'azienda a fondamento del recesso.

Il licenziamento (individuale) intimato dall'azienda al dirigente è stato infatti così motivato:

Nel contesto di una necessaria riorganizzazione della nostra Società, che ha investito anche il Global Transaction Banking Department, si è deciso di sopprimere con decorrenza immediata la Sua posizione lavorativa di Trade Finance Sales Italy presso la struttura Trade Finance Sales Italy, in quanto non indispensabile rispetto alle esigenze operative e produttive di detta struttura.

In ragione di ciò, anche in considerazione dell'impossibilità di una Sua diversa ed utile collocazione conforme al Suo inquadramento, al suo trattamento economico ed alle Sue competenze professionali, ci vediamo costretti a comunicarle, con la presente, ad ogni effetto, la risoluzione del Suo rapporto di lavoro ex art. 2118 c.c. ed ai sensi dell'art. 28 del vigente CCNL a Lei applicabile, con decorrenza immediata.

Anche a voler prescindere da ogni indagine sulla effettività del ruolo dirigenziale assegnato al ricorrente, e a non voler quindi assimilare *sic et simpliciter* la motivazione del





licenziamento di _____ a quella di un recesso per giustificato motivo oggettivo, va nondimeno ricordato che anche la «giustificatezza» posta alla base del licenziamento del dirigente, pur essendo nozione diversa e più ampia rispetto a quella di giustificato motivo, presuppone pur sempre una motivazione coerente fondata su ragioni giuridicamente apprezzabili, non arbitrarie ed effettivamente sussistenti.

Nel caso di specie, la motivazione addotta a supporto del recesso aziendale non supera il vaglio di legittimità cui il Tribunale è chiamato, proprio con riguardo – in primo luogo -alla verifica della sua non arbitrarietà ed effettiva sussistenza.

Non è qui infatti in discussione la – più volte evocata – situazione di crisi aziendale di _____, così come non lo è l'esistenza di esuberi anche per il personale dirigenziale.

Quello che è invece in discussione è la legittimità della specifica forma di recesso del rapporto che l'azienda ha in concreto scelto di esercitare, e cioè quella del licenziamento individuale di un singolo e determinato dipendente per soppressione della sua specifica posizione lavorativa.





Ed infatti l'azienda motiva il proprio recesso - datato 21.9.2016 - con la decisione di sopprimere la posizione lavorativa di Specialista Trade Finance occupata dal ricorrente.

Tuttavia, la stessa azienda solo 5 giorni prima aveva dichiarato e assicurato il dipendente che, ove quest'ultimo avesse accettato la riconduzione convenzionale alla categoria di quadro e la richiesta riduzione di retribuzione, egli avrebbe conservato mansioni e sede invariate, a conferma quindi che - solo 5 giorni prima del licenziamento - la società non aveva né necessità né intenzione di sopprimerne la posizione.

Inequivocabile la lettura del doc. 11 ricorrente: nell'ambito dei chiarimenti richiesti per valutare la proposta ricevuta dall'azienda (dimissioni e riassunzione), alla domanda del ricorrente *"la mansione e la struttura di appartenenza e sede di lavoro rimangono invariate (specialista TF in GTB-TFIS e Firenze)?"* la risposta data è stata: *"la mansione e la struttura rimangono la stessa sulla piazza di Firenze"*.

Detto documento dimostra *per tabulas* l'insussistenza della (unica) motivazione legittima formalmente adottata da a fondamento del recesso aziendale, non essendo né necessaria né programmata la soppressione della posizione lavorativa di ..





In secondo luogo, va parimenti escluso che il licenziamento individuale di r.e. fosse suscettibile di una “legittima motivazione alternativa ipotetica”, per così dire, in ragione della situazione di crisi aziendale e di esubero di personale.

Anche a voler dare rilievo a simile argomento per escludere il carattere ritorsivo del recesso, va comunque considerato che, se la volontà aziendale fosse stata quella di far fronte alla crisi tramite riduzione del numero di dirigenti impiegati, il percorso legittimo avrebbe dovuto essere quello previsto dalla legge n. 223/1991, e ciò considerato il numero di dirigenti eccedentari come individuati dalla stessa legge, non quindi, il recesso da uno specifico rapporto di lavoro arbitrariamente individuato (quello con r.e.), bensì la selezione degli esuberanti – previo confronto sindacale – entro tutta la platea degli eccedentari ed in forza di criteri di scelta certi e controllabili.

Se si valuta poi il contenuto della corrispondenza intercorsa tra le parti (cfr. ancora doc. 11), il tenore delle rassicurazioni richieste e la prossimità cronologica – quasi contestualità -tra (legittimo) rifiuto del lavoro del lavoratore alla proposta aziendale e il conseguente recesso, si giunge alla





conclusione che la (unica) ragione per cui l'azienda ha licenziato
, e non altri, sia consistita nella volontà di punire il rifiuto
(legittimo) del dirigente ad una pretesa aziendale che rientrava
nella piena libertà del dipendente accettare, o meno.

Per queste ragioni, il licenziamento va dichiarato nullo, con
condanna della convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro
e al pagamento di retribuzione e contributi ex art. 18, comma uno,
legge n. 300/1970.

Ai fini risarcitori, va considerato che il licenziamento è
stato intimato quando il ricorrente si trovava in malattia (stato
ancora perdurante alla prima udienza, secondo la certificazione ivi
prodotta): quanto percepito a titolo di indennità di malattia va
pertanto detratto dal risarcimento spettante ex art. 18 comma
primo legge n. 300/1970.

A detti fini, viste le eccezioni di parte convenuta, le
risultanze delle buste paga in atti (doc. 18 ricorrente) e le
previsioni del CCNL (doc. 1 ricorrente), va rilevato la retribuzione
globale di fatto del ricorrente risulta pari a euro 10.121,64 mensili.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano in
dispositivo.

Si comunichi





PQM

dichiara la nullità del licenziamento intimato da ...
... a ... in data 21.9.2016 e per l'effetto condanna
... a reintegrare ... nel posto di lavoro e
a corrispondergli risarcimento pari all'ultima retribuzione di fatto
(euro 10.121,64 mensili) dalla data del licenziamento sino a quella
di effettiva reintegrazione (previa detrazione del trattamento di
malattia medio tempore corrisposto);
... condanna ... a rifondere a ... le
spese di lite, liquidate in euro 4.000,00 per compenso
professionale, oltre IVA, cpa e rimborso forfettario spese generali
al 15%.

si comunichi.

Milano, 7.3.2017

Il Giudice

Laura Bertoli

