



TRIBUNALE DI MILANO
Sezione Lavoro

Il giudice, Dott.ssa Maria Grazia Florio,
ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nel procedimento cautelare iscritto al N. 1050/2020 R.G. promossa
da:

GIOVANNI con l'avv. CAVALLINI GIONATA GOLO e l'avv. SOZZI

RICORRENTE

contro:

i S.R.L., con l'avv. i

RESISTENTE

Il Giudice, a scioglimento della riserva assunta in data
10.9.2020, osserva quanto segue.

Con ricorso depositato in data 4.2.2020, ha
convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Milano - sezione
Lavoro - R. .l., chiedendo di:

- 1. Accertare e dichiarare la nullità del licenziamento, in quanto e/o ritorsivo, ai sensi dell'art. 18, comma 1, St. lav., e conseguentemente condannare la Società convenuta alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro nonché al risarcimento del danno maturato dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, nella misura, in ogni caso non inferiore a cinque mensilità, determinata sulla base dell'accertato tallone mensile di Euro 13.709,89 lordi (o diversa misura di giustizia), e al versamento di contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo;*
- 2. In subordine, e salvo gravame, accertare e dichiarare l'ingiustificatezza del licenziamento, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 CCNL Dirigenti Commercio e conseguentemente condannare la Società convenuta al pagamento di un'indennità*



compresa tra Euro 54.839,56 lordi (13.709,89 x 4) e Euro 109.679,12 lordi (13.709,89 x 8);

3. Con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo; con vittoria delle spese di lite.

A sostegno delle domande svolte, la parte ricorrente ha esposto di essere stato assunto da : s.r.l. dal 2 gennaio 2017 (doc. 4 fasc. ric.) come dirigente, con le seguenti principali responsabilità: «1. Sviluppare e gestire corsi triennali e Master nella scuola di design; 2. Sviluppare e gestire una strategia di comunicazione e branding; 3. Assicurare l'adeguamento dei corsi ai requisiti di accreditamento del Ministero ed il raggiungimento dei più elevati standard accademici;".

In data 6 novembre 2019, il ricorrente veniva licenziato per GMO per soppressione della posizione, con la seguente motivazione: "I negativi risultati economici registrati dalla nostra Società nell'ultimo biennio, hanno indotto il management a porre in essere un processo di riorganizzazione aziendale nella nostra unità italiana, finalizzato al contenimento dei costi, alla semplificazione dei processi decisionali ed al recupero dell'efficienza.

In questo contesto, la nostra Società ha deciso la eliminazione della posizione di College Director da Lei attualmente ricoperta. Le responsabilità direttive e di management connesse a tale ruolo saranno prese in carico dal nostro Istitore e Rappresentante, mentre le funzioni operative saranno ripartite tra diverse risorse presenti in azienda."

Con comunicazione mail del 19 dicembre 2019 (doc. 24), il sig. scriveva al corpo docente «per annunciare la nomina di : al ruolo di Direttore Accademico di Milano".

Tanto premesso, parte attrice ha lamentato in giudizio la nullità del licenziamento poiché determinato da un esclusivo intento di ritorsione, quale quello di liberarsi di un lavoratore sgradito per non essersi piegato ai desiderata della proprietà



singaporiana. Il ricorrente ha infatti dedotto di essersi rifiutato di compiere e avallare condotte illecite o comunque non rispettose dei doveri previsti dalla legge italiana e degli obblighi assunti nei confronti di terzi.

Si è costituita ritualmente in giudizio s.r.l. chiedendo il rigetto delle avverse pretese perché infondate in fatto e in diritto; con vittoria delle spese di lite.

.1. offre agli studenti corsi triennali di Fashion design, Interior design, Product design e Visual design, e cinque master (Advertising, Fashion design & Business, Fotografia, Product & Interior design e Visual design & Comunicazione).

Con specifico riguardo ai fatti di causa, la parte convenuta ha sostenuto l'effettività del GMO addotto a fondamento della risoluzione del rapporto, rappresentando la perdita di esercizio patita e producendo in giudizio i bilanci della società. Ha inoltre dedotto che la posizione di *College Director* rivestita in origine dal ricorrente sarebbe stata presa in carico dallo stesso (istitutore della società e figlio dell'a.u.), mentre

svolgerebbe come consulente esterno il ruolo di *Academic Director*, dedicato alle attività didattiche e all'organizzazione "culturale" della scuola.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, ritenuta la causa matura per la discussione senza necessità di svolgere attività istruttoria, all'udienza del 10.9.2020 il giudice ha invitato i procuratori delle parti alla discussione e all'esito si è riservata di decidere ai sensi dell'art. 1 comma 49 l.92/2012.

*

Il ricorso è fondato, per le ragioni che di seguito si espongono. In tema di licenziamento ritorsivo, occorre indagare la sussistenza della volontà datoriale di recedere per un motivo illecito che sia anche determinante sul piano causale, al punto da ritenere interrotto il collegamento eziologico con la ragione ritorsiva qualora sia accertata la compresenza di ulteriori



ragioni del pari idonee a giustificare l'interruzione del rapporto di lavoro.

Recentemente, la Suprema Corte ha inoltre chiarito che *"L'onere della prova del carattere ritorsivo del licenziamento grava sul lavoratore, ben potendo, tuttavia, il giudice di merito valorizzare a tal fine tutto il complesso degli elementi acquisiti al giudizio, compresi quelli già considerati per escludere il giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui questi elementi, da soli o nel concorso con altri, nella loro valutazione unitaria e globale consentano di ritenere raggiunta, anche in via presuntiva, la prova del carattere ritorsivo del recesso"* (Sez. L - , Sentenza n. 23583 del 23/09/2019).

Tanto premesso in via generale, si ritiene che nel caso di specie la prova sia stata raggiunta anche in via presuntiva, alla luce di due argomentazioni concomitanti temporalmente e strettamente collegate sul piano logico: l'avvenuto logoramento dei rapporti fra i vertici aziendali e , da un lato, e la nomina di un College Director appena successiva alla formale soppressione della posizione del ricorrente.

L'insofferenza nel legame fiduciario intercorrente fra il dirigente ed i vertici dell'azienda emerge già sul piano documentale. Le email versate in atti attestano infatti un crescendo di attriti, concentrati in un preciso lasso di tempo (da aprile a ottobre 2019), ed immediatamente precedenti la comunicazione della risoluzione del rapporto (6.11.2019).

I temi di discussione che costituiscono l'oggetto di queste email sono i più vari e, naturalmente, tutti attinenti il piano del rapporto di lavoro, ma le espressioni utilizzate dalla parte convenuta trascendono la normale dialettica che può caratterizzare l'attività lavorativa.

Si rammentano, per quanto d'interesse, le seguenti email: quella in tema di logo al doc. 5 fasc. ric., di aprile 2019, *"pensaci bene prima di usare energia per opporti e ucciderti"*; quella di maggio 2019, quando il ricorrente richiedeva il pagamento del bonus MBO 2018: *"se tiri troppo la corda il sistema si romperà"*, e *"Pensaci*



bene prima di scrivere ancora» (doc. 14 fasc. ric.); quella del 18 ottobre 2019, «se scegli di minare e rimuovere supporto dal marketing internazionale, sei stato e sarai osservato dallo staff per il fatto di stare attivamente agendo contro gli interessi della Società, che potranno testimoniare contro di te in un processo» (doc. 15 fasc. ric).

In questo complessivo clima di tensione, appare inserirsi anche un'email che sarebbe stata inoltrata per errore al ricorrente, inviata dall'a.u. all'institore : *«non possiamo tollerare questo... Lui deve prendere istruzioni da noi [...] e noi non dobbiamo tollerare questa arroganza!!!» (doc. 8 fasc. ric.).*

Infine, si evidenzia che appena una settimana prima del licenziamento, in tema di regolarizzazione di un rapporto di lavoro, lo stesso scriveva al ricorrente: *«questo modo di comunicazione è disonesto perché è mascherato da altruismo per qualcuno ma in realtà sembra solo uno schema per dirottare l'attenzione e risorse per fare scorciatoie», e "a questo punto non mi importa di sembrare cattivo" (doc. 12 fasc. ric., email del 31.10.2019).*

In questo quadro, appare dunque evidente che la nomina di un *College Director* - appena un mese e mezzo dopo la comunicazione della soppressione della posizione di *Academic Director* rivestita da - rappresenti una mera veste formale per la riassegnazione delle sue mansioni ad un diverso soggetto. Ciò è tanto più evidente alla luce del fatto che in memoria si riconosce l'assegnazione ad delle attività didattiche e di organizzazione dei corsi, sostanzialmente coincidenti con l'oggetto del contratto di (1. *Sviluppare e gestire corsi triennali e Master nella scuola di design, cfr. doc. 4 fasc. ric.*).

Sussiste dunque il motivo ritorsivo alla base del licenziamento impugnato, e parallelamente risulta insussistente la soppressione della posizione addotta nella lettera di licenziamento.

P.Q.M.



accerta e dichiara la nullità del licenziamento di _____ ,
e conseguentemente condanna _____ s.r.l. alla
reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro nonché al
risarcimento del danno maturato dal giorno del licenziamento fino
all'effettiva reintegrazione, al tallone mensile di euro
12.652,25, e in ogni caso in misura non inferiore a cinque
mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali e
assistenziali per il medesimo periodo;
condanna inoltre _____ s.r.l. al pagamento delle
spese, liquidate in euro 4.500,00 oltre accessori di legge.
Si comunichi.

Milano, 11.9.2020

IL GIUDICE
(dr.ssa Maria Grazia Florio)

