



Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro

Udienza del 21/10/2016

N. 3729/2016

Repubblica Italiana

In nome del Popolo Italiano

Il Giudice di Milano

Dr. Antonio Lombardi quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

con l'Avv.to BOFFOLI MADDALENA,

elett. dom. in Milano, via Santo Spirito n. 3;

RICORRENTE

contro

con l'Avv.to

elettivamente domiciliato in

RESISTENTE

OGGETTO: Licenziamento individuale del dirigente.

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 04/04/2016 la ricorrente , premesso di aver intrattenuto un rapporto di lavoro subordinato con la resistente dal 28/07/1999 al 12/10/2015, in qualità di Dirigente, da ultimo responsabile del reparto commerciale, deduceva l'illegittimità del recesso datoriale per giusta causa intimato con lettera del 12/10/2015, in relazione alla genericità ed intempestività dei fatti contestati, oltre che della loro infondatezza nel merito, chiedendo il pagamento dell'importo di € 142.836,00 a titolo di indennità per mancato preavviso, ed € 285,672,00 a titolo di indennità supplementare, nella misura massima di 24 mensilità della retribuzione globale di fatto, con vittoria di spese di lite.





Il ricorso proposto da [redacted] appare fondato e meritevole di accoglimento per quanto di ragione, per le motivazioni di seguito enunciate.

Sintetizzate le principali allegazioni in fatto e le domande di parte ricorrente, in merito al licenziamento del dirigente si osserva quanto segue.

Come ripetutamente precisato dalla Suprema Corte (cfr., ex multis, Cass. civ., sez. lav., 13 dicembre 2010, n. 25145), il rapporto di lavoro del dirigente non è assoggettato alle norme limitative dei licenziamenti individuali di cui agli artt. 1 e 3 l. n. 604/1966 e ciò, in particolare, in quanto la nozione contrattuale di giustificatezza si discosta, sia sotto il profilo oggettivo che su quello soggettivo, dalla figura del giustificato motivo di cui all'art. 3 l. n. 604/1966 cit..

Infatti, sul piano soggettivo, tale differenziazione di disciplina trova la sua ragion d'essere nel rapporto fiduciario che lega in maniera più o meno penetrante al datore di lavoro il dirigente in ragione delle mansioni a lui affidate per la realizzazione degli obiettivi aziendali, per cui anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili ex ante o una importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale a causa della posizione rivestita dal dirigente possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura di tale rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento a norma della disciplina contrattuale dello stesso (Cass. civ., sez. lav., 13 dicembre 2010, n. 25145); il tutto in un contesto in cui – osserva ancora la Corte di legittimità – anche la nozione legale di giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. risente – sia pure in misura più contenuta in quanto legata ad una definizione legale più precisa dettata dalla esigenza di tener conto della maggiore gravità delle conseguenze – dell'investimento di fiducia fatto dal datore di lavoro con l'attribuire al dirigente compiti, di volta in volta strategici o comunque di impulso, direzione e di orientamento nella struttura organizzativa aziendale.

Sul piano oggettivo, poi, la concreta posizione assegnata al dirigente nell'articolazione della struttura direttiva dell'azienda può inoltre divenire nel tempo non pienamente adeguata nello sviluppo delle strategie di impresa del datore di lavoro nell'esercizio della sua iniziativa economica e quindi rendere anche solo per questa minore utilità, giustificata la sua espulsione nel quadro di scelte orientate al miglior posizionamento dell'impresa sul mercato.

Dalle considerazioni sopra svolte emerge che la giusta causa di licenziamento del dirigente (che esonera il datore di lavoro dal riconoscere il periodo di preavviso o dal pagare la relativa indennità sostitutiva) e la giustificatezza del recesso (che esclude il diritto del dirigente di vedersi corrisposta l'indennità supplementare di cui alla contrattazione collettiva) sono concetti autonomi





ed indipendenti, nel senso che vi può essere carenza di giusta causa e tuttavia ritenersi il licenziamento non privo di giustificatezza, con conseguente condanna del datore di lavoro a pagare l'indennità sostitutiva del preavviso ma non l'indennità supplementare (cfr. Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2012, n. 5671).

In particolare, conformemente all'elaborazione teorica sulla nozione di giusta causa di cui all'art. 2119 c.c., la giusta causa dedotta a base del licenziamento di un dirigente consiste nella ricorrenza di un fatto che, valutato in concreto, comporti una lesione del vincolo fiduciario talmente profonda da determinare la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro (Cass. civ., sez. lav., 10 aprile 2012, cit.). Il criterio discrezionale tra giusta causa e giustificatezza del motivo deve allora essere individuato nella entità dell'inadempimento e della colpa, nonché della gravità dell'incidenza di essi sull'elemento della fiducia che il datore di lavoro deve poter porre sul lavoratore, ai fini della prosecuzione del rapporto, con valutazione insindacabile in Cassazione, ove adeguatamente motivata (Cass. civ., sez. lav., 7 agosto 2004, n. 12508).

Infine, ferme le osservazioni che precedono circa la specificità della posizione del dirigente anche all'atto del recesso dal rapporto ad iniziativa del datore di lavoro, l'onere della prova della sussistenza di un'idonea giustificazione a base del licenziamento (con o senza preavviso), grava pur sempre sulla parte datoriale (cfr. Cass. civ., sez. lav., 19 agosto 2004, n. 16263).

In merito alle garanzie procedurali che assistono il dirigente che venga licenziato per ragioni di natura soggettiva, ed alle oggettive ed intrinseche connotazioni della contestazione disciplinare degli addebiti, giova riportare due arresti giurisprudenziali, in questa sede integralmente condivisi e richiamati, anche ai sensi dell'art. 118 c.p.c..

“Le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi 2 e 3, l. 20 maggio 1970 n. 300 devono trovare applicazione anche nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, ciò a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assuma nell'impresa e sia se il datore di lavoro addebiti al dirigente stesso un comportamento negligente (o in senso lato colpevole) sia se a base del detto recesso ponga, comunque, condotte suscettibili di farne venir meno la fiducia. Ne consegue l'applicazione a detta categoria di rapporti anche del canone dell'immediatezza che è proprio non solo della contestazione di addebito, ma, in radice, dell'intero procedimento disciplinare poiché, da un lato, soddisfa l'esigenza di proteggere il diritto di difesa dell'incolpato la cui difficoltà cresce in misura proporzionale al decorso del tempo (per la memoria degli episodi che svanisce, per la difficoltà di reperire documenti ecc.), e, dall'altro lato, è funzionale a un esercizio delle prerogative punitive nel rispetto dei limiti imposti dalla buona fede e correttezza contrattuale e quindi dell'affidamento, anch'esso crescente con il passare del tempo, che il lavoratore matura in ordine





alla determinazione datoriale di non considerare come illecita una determinata condotta. Infatti, l'atteggiamento con cui il datore di lavoro procrastina, oltre il tempo strettamente necessario ad accertare e valutare i fatti, l'intrapresa del procedimento disciplinare, lede il diritto di qualunque lavoratore, ivi compreso un dirigente, a non essere ostaggio di rilievi che il datore di lavoro si riserva di far valere nei suoi confronti quando lo ritenga opportuno. Dalla violazione di dette garanzie, che si traduce in una non valutabilità delle condotte causative del recesso, scaturisce l'applicazione delle conseguenze fissate dalla contrattazione collettiva di categoria per il licenziamento privo di giustificazione, non potendosi per motivi (oltre che giuridici) logico-sistematici assegnare all'inosservanza delle garanzie procedurali effetti differenti da quelli che la stessa contrattazione fa scaturire dall'accertamento della sussistenza dell'illecito disciplinare o di fatti in altro modo giustificativi del recesso. Ciò posto, la valutazione della tempestività della contestazione di addebito e della successiva sanzione disciplinare va effettuata - in mancanza di specifiche disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro - tenendo conto della relatività che permea l'applicazione al caso concreto di detto canone. Detta valutazione va condotta verificando, in particolare, l'entità dell'arco temporale impiegato dal datore di lavoro dal momento in cui ha acquisito consapevolezza dei fatti, al momento in cui li ha contestati al dipendente, ponderando le esigenze imposte dalla necessità di compiere alcuni accertamenti e di valutare il fatto. Nella specie in considerazione, il trascorrere di un arco temporale di circa tre mesi tra il verificarsi del fatto ritenuto contrario ai canoni della correttezza (l'invio di una e-mail dal contenuto diffamatorio) e la contestazione della sanzione disciplinare, deve ritenersi del tutto ingiustificato nonché in contrasto con il citato principio dell'immediatezza e, perciò l'intimato licenziamento per motivi disciplinari deve reputarsi illegittimo" (Trib. Perugia, sez. lav., 22 maggio 2012, n. 355).

"La previa contestazione dell'addebito, necessaria in funzione dei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che risulta integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. e il relativo accertamento costituisce oggetto di un'indagine di fatto, incensurabile in sede di legittimità, salva la verifica di logicità e congruità delle ragioni esposte dal giudice di merito" (Cass. civ., sez. lav., 12 maggio 2015, n. 9615).

Nelle fattispecie di contestazioni disciplinari articolate o complesse, come nel caso all'odierno esame, parallelamente alle ipotesi di fatti tardivamente contestati, si ritiene che anche le circostanze in fatto, la cui contestazione appare contrassegnata da insanabile genericità, risulteranno





inutilizzabili ai fini della valutazione della pertinenza e congruità della sanzione disciplinare irrogata.

Applicando i principi enucleati al caso di specie, si osserva come la contestazione disciplinare ricevuta dalla [redacted] in data 01/10/2015 abbia ad oggetto tre distinti nuclei di fatti cui è, nell'ottica datoriale, ascritta rilevanza disciplinare, e segnatamente: a) l'asserita mancata comunicazione, da parte della ricorrente, alla resistente, della propria partecipazione societaria, e di quella del compagno, [redacted], a sua volta proprietaria del 4.16% di [redacted], a sua volta titolare al 55% di [redacted], cui erano state conferite, dalla resistente, negli anni 2014 e 2015, forniture di servizi per eventi corporate; l'ulteriore mancata comunicazione alla società della partecipazione al 66,6% di [redacted] (di cui [redacted] è proprietaria al 4,16%) in [redacted] nei cui confronti era stata corrisposta, in data 19/02/2013, la somma di € 15.000,0 a seguito di un evento in Regione Lombardia, in palese conflitto di interessi; b) la conclusione di n. 38 "contra agreements" in assenza di autorizzazione del [redacted] (in particolare con [redacted] per la rivista [redacted]); c) l'autorizzazione, dal 2014 in poi, di un numero molto significativo di [redacted], alcuni dei quali con priorità 4, senza la necessaria autorizzazione del [redacted] (*upgrade* in classe aerea superiore) a soggetti estranei alla società in assenza di prova di benefici commerciali per la resistente.

Procedendo alla separata disamina dei singoli nuclei di contestazione disciplinare degli addebiti, si osserva quanto segue.

Quanto alla questione della omissione della comunicazione delle partecipazioni societarie in [redacted], proprietaria del 4.16% di [redacted], a sua volta partecipante al capitale sociale, in misura variabile, di [redacted] e [redacted], avuto riguardo alla ripartizione dell'onere probatorio, evidente appare la tardività, con relativa inutilizzabilità, della contestazione disciplinare, il cui oggetto è rappresentato dal contegno omissivo di siffatte circostanze ad opera della ricorrente. Trattandosi di circostanze palesemente risalenti ad epoca antecedente alla contestazione disciplinare, ed a fronte di un'eccezione di tardività della contestazione, sarebbe stato onere di parte resistente delineare i tempi, oltre che le circostanze ("esame delle società con le quali CX ha stipulato contratti per la forniture di servizi per eventi corporate") di conoscenza del fatto disciplinarmente rilevante, al fine di valutare il tempo intercorso tra la presa di contezza e la contestazione disciplinare ai fini del giudizio di tempestività.





Ad ogni buon conto deve rilevarsi come, pur non essendovi prova di una maliziosa reticenza della [redacted] in ordine a tale circostanza, l'attività da essa compiuta (autorizzazione di accordi commerciali sub doc. 3 fascicolo parte resistente), al di là delle deduzioni in ordine alla astratta sussistenza di un conflitto di interessi e violazioni delle procedure di

[redacted] non appare contrassegnata da peculiare gravità disciplinare in concreto, alla luce dell'inconsistenza della partecipazione indiretta che si appunta in capo alla [redacted] (4,16% del capitale di società partecipante al capitale delle due società conferitarie di incarichi) - e, conseguentemente, della limitatezza di vantaggi patrimoniali in astratto realizzabili - nonché dell'assenza di prova di danni realizzati in capo alla società, in termini di inidoneità del soggetto beneficiario dell'incarico o di maggiori oneri discendenti dal conferimento degli stessi.

Evidente appare la genericità della contestazione disciplinare relativa ai presunti 38 *contra o barter agreements* in tesi stipulati dalla [redacted] in assenza di autorizzazione alla sottoscrizione dei contratti, essendo nella lettera di contestazione indicati soltanto, in via esemplificativa, gli accordi con [redacted] e [redacted] per la rivista [redacted], con conseguente indebita coartazione del diritto di difesa relativamente agli ulteriori 36 *agreements*, ai quali non potrà annettersi alcuna rilevanza disciplinare.

Sul punto, dall'esame della documentazione versata in atti ed in particolare del doc. 5 fascicolo parte resistente (indicizzato alla stregua di "*contra agreements*"), emerge soltanto una fitta corrispondenza intrattenuta dalla ricorrente con vari soggetti ed in epoche variabili, a partire dal 2012, che pone non soltanto un problema di concreta individuazione di un *contra o barter agreement* in senso stretto e proprio, ma anche di tempestività della contestazione disciplinare, trattandosi di specifiche condotte tutte risalenti a periodi significativamente anteriori a quello della contestazione disciplinare. A ciò deve aggiungersi che, sulla base del doc. 25 fascicolo parte ricorrente, deve ritenersi che la [redacted] non fosse sprovvista del potere di conclusione di *contra agreements* per un valore inferiore a 80,000 HKD, con il che, pur volendo considerare vagliabili tali condotte sotto il profilo disciplinare, in assenza di prova - da fornirsi ad opera della resistente - di esubero del valore consentito, le stesse non possono considerarsi disciplinarmente rilevanti.

Quanto all'ultima questione, relativa all'autorizzazione, dal 2014 in poi, in assenza di autorizzazione, di un numero molto significativo di [redacted], alcuni dei quali con priorità 4, senza la necessaria autorizzazione del [redacted] e di [redacted] ([redacted] in classe aerea superiore) a soggetti estranei alla società in assenza di prova di benefici commerciali per la resistente, non può che osservarsi, ancora una volta, come la stragrande maggioranza di tali provvidenze sia stata elargita dalla [redacted] dal 2014 ai primi mesi del 2015, con conseguente





inutilizzabilità per tardività delle relative contestazioni, in assenza di prova di una incolpevole ritardata conoscenza da parte degli organi interni di [redacted] restando la scarsa rilevanza disciplinare delle residuali richieste di emissione di [redacted] e dalla [redacted] in prossimità della contestazione disciplinare, deve sul punto osservarsi come, sulla base degli elementi di valutazione acquisiti, la concessione di biglietti sia sempre stata operata dalla [redacted] con condivisione della prassi, dietro emissione di Concession Voucher, e per finalità eminentemente commerciali e promozionali, non già per vantaggi personali, con significativa elisione dei residui profili di rilevanza disciplinare.

Per tutto quanto sopra osservato ed argomentato, alla luce della evidente tardività e genericità del nucleo essenziale della contestazione disciplinare mossa alla [redacted] e della scarsa consistenza disciplinare delle residue condotte in tal senso valorizzabili, deve ritenersi che il licenziamento irrogato alla stessa ed in questa sede impugnato non soltanto sia sprovvisto di giusta causa, ma difetti anche di intrinseca giustificatezza e debba, pertanto, essere dichiarato illegittimo.

Le conseguenze di natura patrimoniale di tale declaratoria consisteranno nel riconoscimento alla [redacted] della indennità sostitutiva del preavviso, nella misura di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, al tallone mensile lordo (sul quale le parti hanno convenuto), di € 10.202,42 nonché della indennità supplementare, contemplata all'art. 19 del CCNL Dirigenti Industriali che, in relazione alla previsione della disposizione ed all'età della ricorrente, nonché alla anzianità di servizio ed al comportamento delle parti, appare di ragione quantificare in 18 mensilità della retribuzione globale di fatto, al medesimo tallone mensile.

La regolamentazione delle spese di lite segue la regola della soccombenza, come da liquidazione analitica in dispositivo.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso proposto da [redacted] e, per l'effetto, accertata e dichiarata l'illegittimità del licenziamento alla stessa intimato in data 12/10/2015, condanna [redacted] al pagamento, in favore di [redacted], di 12 mensilità per indennità sostitutiva del preavviso, e 18 mensilità per indennità supplementare ex art. 19 CCNL Dirigenti Industriali, al tallone lordo mensile di € 10.202,42;

condanna [redacted] al pagamento, in favore di [redacted], delle spese del presente giudizio, che liquida in € 607,00 per spese, ed € 14.565,00 per compensi, oltre accessori di legge.

Milano, 21/10/2016





Il Giudice
Dr. Antonio Lombardi

