

1444/20



N° 8636/19 R.G.

N° 1444/20 SENT.

TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO  
Sezione lavoro

REPUBBLICA ITALIANA  
In nome del popolo italiano

il Giudice dott. Pietro Martello, in funzione di Giudice  
del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 8636/2019 R.G.L.

promossa da  
con gli Avv.ti DE ANDREIS CASALI CAVALLINI

RICORRENTE

contro  
con gli Avv.ti LUPI COMPAGNINO

e contro  
con gli Avv.ti MICHELINI MAMMOLI

RESISTENTI

OGGETTO: contratto di lavoro a tempo indeterminato,  
licenziamento, risarcimento di danni

\*\*\*\*\*

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con l'odierno ricorso il ricorrente, assunto con qualifica di dirigente della Società convenuta , alle cui dipendenze è passato dopo aver lavorato per molti anni presso l'altra convenuta , espone di essere stato assunto da con contratto sottoscritto nell'ottobre del 2013 nel quale afferma essere prevista una

1

"valenza triennale e cioè fino al 1/2/2017, o comunque fino al raggiungimento dei requisiti minimi pensionistici previsti".

Il ricorrente espone che alla predetta scadenza, nel febbraio di 2017, il rapporto sarebbe proseguito senza soluzione di continuità e con trasformazione a tempo indeterminato, in assenza di alcun tipo di comunicazione o di pattuizione.

Ciò posto, il ricorrente ritiene che il rapporto di lavoro con l'ultima datrice di lavoro debba essere qualificato come a tempo indeterminato sin dall'inizio e che la decisione del dicembre 2018 della datrice di lavoro in ordine alla cessazione del rapporto di lavoro e alla sua estromissione debba essere considerata illegittima, da ciò facendo derivare il suo diritto all'indennità sostitutiva di preavviso nonché all'indennità supplementare derivante dalla ingiustificatezza del recesso.

Il ricorrente, inoltre, lamenta l'illiceità della dequalificazione professionale che egli ritiene di aver subito a partire dal 18 gennaio 2019 e sino alle estromissione dal rapporto di lavoro, con la conseguente condanna della datrice di lavoro al risarcimento del danno professionale, esistenziale e di immagine sofferto.

Il ricorrente, ancora, chiede dichiararsi l'illegittimità della collocazione, per decisione unilaterale della datrice di lavoro, in ferie e in permessi, con la conseguente condanna della Società datrice di lavoro al pagamento del corrispondente importo.

Il ricorrente, infine, chiede l'accertamento del suo diritto a ottenere una ulteriore quota di retribuzione in relazione agli incarichi aggiuntivi a lui assegnati successivamente all'assunzione.

Si è costituita la convenuta contestando le argomentazioni e le pretese avversarie e chiedendo il rigetto del ricorso.

In particolare, la convenuta deduce di aver assunto il ricorrente all'esito di un accordo transattivo che ha visto la partecipazione dell'altra convenuta, in base al quale il rapporto di lavoro sarebbe scaduto nel gennaio 2017 e afferma che la prosecuzione successivamente a tale data sarebbe da attribuire a un mero errore materiale o ad altra iniziativa non meglio specificata, cui sarebbe conseguita la proroga del rapporto di lavoro.

Sulla base di tali deduzioni, la convenuta esclude che si possa giungere alla qualificazione del rapporto di lavoro con il ricorrente come a tempo indeterminato e conclude sul punto chiedendo il rigetto delle domande relative alle indennità di preavviso e aggiuntiva.

La convenuta, inoltre, deduce l'infondatezza delle altre domande di cui al ricorso e di tutte chiede il rigetto.

La convenuta \_\_\_\_\_, cui è stato pure notificato il ricorso, si è costituita rilevando che nessuna domanda è stata proposta nei suoi confronti e pertanto, chiedendo al Giudice di dichiarare "inammissibile, improcedibile o comunque infondata l'azione promossa dal ricorrente" nei suoi confronti.

All'udienza, dopo il vano tentativo di conciliazione, il Giudice ha interrogato le parti; ha quindi posto la causa in discussione e ha deciso come da dispositivo letto alle parti, per i seguenti

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

1.

Osserva il Giudice, preliminarmente, essere pacifico che la prosecuzione del rapporto di lavoro del ricorrente dopo il gennaio 2017 non è riconducibile a una sua condotta o iniziativa. In proposito, pare opportuno rilevare che nessuna idonea deduzione è stata svolta in memoria difensiva in ordine a comportamenti o condotta del ricorrente a tale prosecuzione finalizzati.

Al contrario, dagli atti di causa e dall'istruttoria è risultato evidenziato che la prosecuzione del rapporto di lavoro è avvenuta ad iniziativa della convenuta datrice di lavoro e da soggetti ad essa riconducibili per la qualità di amministratori e/o dirigenti.

In proposito, si deve osservare, preliminarmente, che la lettera di assunzione del 31 gennaio 2014 e la lettera di impegno dell'8 ottobre 2013 vanno considerate unitariamente, come facenti parte di una stessa manifestazione di volontà negoziale, nell'ambito di un unico negozio giuridico articolatosi in due fasi.

La lettura complessiva di tali atti potrebbe portare a ritenere essere in presenza di un contratto a tempo indeterminato, con durata minima garantita e con termine finale e incerto, collegato al maturare dei requisiti per la pensione.

Ad analoghe conclusioni, peraltro, si arriverebbe anche a voler ritenere che si sia in presenza di un contratto a tempo determinato, posto che la prosecuzione (e per lungo tempo) senza alcun atto formale di proroga comporterebbe la trasformazione dello stesso in contratto a tempo indeterminato.

In astratto si può ipotizzare che tale anticipazione (non riportata nella lettera di assunzione) sia stata esclusa al momento dell'assunzione definitiva, anche se la circostanza non sembra avere particolare rilevanza nel caso di specie.

Ma non è così, come emerge dal § 4 della memoria difensiva, laddove si evidenzia la volontà delle parti e, comunque, della

odierna parte convenuta ,di garantire al  
ricorrente la permanenza in servizio "sino al momento della  
maturazione della pensione".

Ciò posto, si osserva essere pacifico che il rapporto di  
lavoro è proseguito anche successivamente al 31 gennaio 2019: il  
dato non è contestato dalla Società convenuta e, peraltro,  
risulta corroborato dalla circostanza che, successivamente a tale  
data, al ricorrente è stato addirittura attribuito un ulteriore  
incarico (quello di datore di lavoro per la sicurezza)

Nella lettera datata 10 dicembre 2018, la Società ricorrente  
fa riferimento, in termini alquanto generici a un modulo di  
proroga del contratto inviato al Centro per l'impiego ,senza  
peraltro precisare ad iniziativa di chi tale modulo sarebbe stato  
compilato e inviato; altrettanto generico pare il riferimento a  
un "errore materiale" contenuto in detta proroga senza alcuna  
indicazione delle ragioni di tale errore e, soprattutto,  
dell'autore di esso.

Alquanto significativo appare l'uso del condizionale  
"risulterebbe" nel secondo capoverso della predetta lettera , che  
sembra evidenziare uno sbaglio alquanto difficile da capire e da  
spiegare, proveniente dallo stesso soggetto (la Società  
convenuta) che tale modulo di proroga avrebbe compilato o,  
comunque e quanto meno, conosciuto.

Alla luce di quanto sopra, alquanto incomprensibile, e del  
tutto inveritiera e temeraria, appare la lettera del 25 gennaio  
2019 (DOC 8 di parte ricorrente), nella quale si fa risalire la  
paternità di tale errore a una iniziativa del ricorrente.

La tesi dell'errore e, comunque, della riconducibilità della  
comunicazione al Centro per l'impiego ad una iniziativa del  
ricorrente, può essere adeguatamente esclusa sulla base del § 8  
della memoria difensiva, sia perché in essa si dà atto di una  
valutazione del dossier ad opera dell'amministratore delegato  
Villa, sia perché ivi si conferma esplicitamente che la predetta  
comunicazione era stata inviata dalla Direzione del personale  
della Società convenuta.

Un qualunque ruolo del ricorrente in tali comunicazione,  
peraltro, viene escluso dalle considerazioni svolte al § 9 della  
memoria difensiva laddove, da un lato, si evidenzia che il  
ricorrente "non aveva-sino ad allora-comunicato alla datrice di  
lavoro la data in cui avrebbe maturato la pensione di anzianità";  
sia, dall'altro lato, dal fatto che dal tenore complessivo delle  
deduzioni svolte in tale § si evidenzia che mai la Società  
convenuta ha proceduto (come sarebbe stato suo interesse e suo  
onere) a chiedere al ricorrente informazioni in proposito.

Informazioni che, peraltro, non sarebbe stato difficile  
acquisire attraverso l'ente previdenziale.

Parimenti significative appaiono le affermazioni di cui al §  
10 della memoria difensiva, dalle quali emerge con sufficiente

chiarezza che la Società convenuta ha adottato la nuova determinazione senza ancora avere ricevuto dal ricorrente la documentazione relativa alla data di maturazione del diritto alla pensione. In tal senso, significativo pare il fatto che nel § 10 si espliciti che "provvisoriamente, in assenza di tale dato, specificava..."

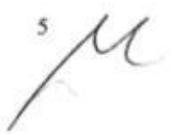
A proposito della circostanza in fatto circa l'autore dell'asserito "errore materiale", oltre a doversi richiamare la già rilevata genericità delle deduzioni svolte dalla parte convenuta, pare opportuno rilevare che analoga genericità emerge anche dal § 12 della memoria difensiva laddove, oltre al fatto che la Società avanza delle illazioni su un comportamento che è da ricondurre esclusivamente ad essa e alla propria struttura, (anche a voler accogliere tutte le deduzioni circa l'estraneità di ASPESI a tutta la vicenda, circostanza alquanto inverosimile e, per altro, smentita dall'istruttoria, come si vedrà in prosieguo) si conferma che, comunque, nessun ruolo ha avuto il ricorrente nell'invio di tale comunicazione, precisando essere "evidente che la comunicazione per il Centro per l'impiego è partita dall'ufficio del personale". Una ulteriore esplicitazione di quanto sopra emerge dal capitolo di prova numero 7.

La ricostruzione dei fatti riportata dalla Società convenuta, di per se scarsamente verosimile, è stata definitivamente sconfessata dalle dichiarazioni rese in interrogatorio libero dal rappresentante della convenuta stessa, Puccetti.

Definitive, e risolutive, in proposito appaiono le dichiarazioni rese in interrogatorio libero dal rappresentante della convenuta, il quale ha confermato che la richiamata comunicazione al Centro per l'impiego è da attribuire all'amministratore delegato , e che essa fu fatta da in ossequio a una disposizione dello stesso "che indicò alla stessa anche il contenuto della comunicazione", precisando ulteriormente che "aveva assunto tale iniziativa dopo che la stessa gli aveva segnalato l'imminente scadenza del termine".

Particolarmente significativa, inoltre, pare l'ammissione dello stesso rappresentante della convenuta a proposito del fatto che "dell'invio di tale comunicazione non fu data notizia al ricorrente".

Le dichiarazioni dello stesso rappresentante della convenuta in interrogatorio libero, inoltre, contribuiscono ulteriormente a smentire la tesi dell'errore, laddove egli ammette che "nessuna comunicazione di detto errore e nessuna correzione fu inviata al Centro per l'impiego"

5  


Le considerazioni che precedono, quale che ne sia la valutazione giuridica, consentano di ritenere superflua ogni istruttoria su tale circostanza.

Con riferimento alle istanze istruttorie, si deve ritenere che i capitoli di prova da 1 a 4 della memoria di parte convenuta appaiono del tutto inconferenti, irrilevanti essendo ai fini del decidere le circostanze e le motivazioni che hanno portato all'assunzione del ricorrente. I fatti dedotti al capitolo 5 corrispondono a quanto dedotto in ricorso, circa il numero e la qualità degli incarichi dedotti dal ricorrente.

Il capitolo di prova numero 6 di parte convenuta conferma quanto dedotto in ricorso.

Consegue a ciò che le circostanze in fatto dedotte negli atti di causa sono in parte documentalmente provate, in parte non contestate, in parte confermate dall'interrogatorio libero delle parti; pertanto, alla luce di quanto sopra rilevato non sussistevano ulteriori esigenze istruttorie, ferma restando la valutazione in diritto dei fatti come sopra ritenuti accertati;

2.

Procedendo, ora, all'analisi e alla valutazione dei fatti successivi al 31 gennaio 2017, si deve osservare che la natura di contratto a termine del contratto stipulato il 31 gennaio 2014, è confermata dalla stessa parte ricorrente ai §§ 3 e 5 del ricorso.

Del pari, si deve rilevare che la prosecuzione del rapporto di lavoro dopo il 31 gennaio 2017 è pacifica, così come pacifica è la circostanza che essa sia avvenuta per iniziativa unilaterale della parte convenuta.

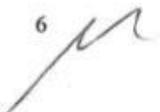
Di ciò vi è formale conferma nella lettera della convenuta datata 10 dicembre 2018, nella quale si conferma che la "proroga" sarebbe avvenuta *"in assenza di altri accordi, con un semplice modulo di proroga del contratto inviato al Centro per l'impiego"*.

La convenuta qualifica, senza alcuna motivazione, tale prosecuzione come una "proroga" del precedente contratto.

Altrettanto pacifico è che di tale decisione di prosecuzione non sia stata data al ricorrente alcuna comunicazione formale e che essa, peraltro, ha trovato esecuzione nella prosecuzione in fatto del rapporto di lavoro con il ricorrente.

In realtà, e per tutte le considerazioni svolte in precedenza, la prosecuzione del rapporto di lavoro del ricorrente concretizza e costituisce la trasformazione del rapporto stesso a tempo indeterminato a far data dall'1 febbraio 2017 e fino al 30 giugno 2019, ferme restando le condizioni contrattuali in precedenza vigenti fra le parti.

3.

6 

Le considerazioni in precedenza svolte, singolarmente e congiuntamente valutate, portano a concludere che la decisione della odierna convenuta di porre fine al rapporto di lavoro con il ricorrente alla data del 30 giugno 2019 risulta in assoluto priva di alcuna motivazione e, in quanto tale, produttiva delle conseguenze previste dal CCNL per i dirigenti applicato al rapporto in questione in ordine alla indennità di mancato preavviso.

Non può essere accolta, e deve essere rigettata, la domanda relativa alla indennità c.d. supplementare per l'espressa preclusione posta dall'articolo 21 del CCNL applicato con riferimento sia all'anzianità anagrafica del ricorrente sia alla maturazione dei requisiti contributivi.

Del tutto inconferente, in proposito, pare il riferimento fatto dal ricorrente all'articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011 che, con tutta evidenza, si riferisce all'ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro fino all'età di settant'anni.

In ordine alla determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, ritiene il Giudice che l'anzianità da considerare ai fini della determinazione delle mensilità previste dall'articolo 20 del CCNL applicabile deve essere determinata con riferimento al complessivo servizio dal ricorrente svolto presso la odierna Società convenuta e presso la sua dante causa, nonché presso le Società precedenti datrici di lavoro, per modo che si deve applicare la previsione massima contrattuale di 12 mensilità.

Sull'ammontare della retribuzione mensile, la convenuta, non ha in alcun modo contestato le deduzioni e i calcoli di parte ricorrente che, pertanto, devono considerarsi pacifici assumendosi, quindi, una retribuzione complessiva mensile di € 10.005,56.

4.

L'estromissione del ricorrente dalla prestazione lavorativa successivamente al 18 gennaio 2019 deve essere considerata fonte di dequalificazione professionale e, quindi, produttiva di un danno illecito e del relativo risarcimento.

In particolare, il raffronto fra la quantità e qualità di attività svolta dal ricorrente fino al momento della sua estromissione dall'attività lavorativa e l'inattività che caratterizza il periodo successivo, evidenzia con sufficiente certezza la sussistenza di un danno professionale.

Essa, infatti, concretizza e costituisce una evidente svalutazione della capacità professionale del ricorrente e, quindi, una illegittima dequalificazione.

Le considerazioni che precedono portano a concludere che, in effetti, la qualità e quantità delle prestazioni il cui svolgimento è stato impedito al ricorrente hanno comportato una dequalificazione, che non è esclusa dal formale mantenimento del rapporto di lavoro fino alla data di cessazione.

Infatti, il pacifico interesse del lavoratore allo svolgimento delle sue mansioni si concretizza nell'interesse a svolgere la sua attività anche al fine di mantenere e sviluppare le sue capacità professionali.

L'accertata dequalificazione comporta l'obbligo della convenuta di risarcire il connesso danno alla professionalità.

In relazione al predetto danno professionale, va affermata, preliminarmente, la sua ammissibilità, posto che non si può dubitare (né la convenuta lo contesta, in linea di principio) del carattere patrimoniale del pregiudizio connesso al mancato svolgimento del lavoro e delle proprie mansioni.

La convenuta sostiene la necessità di una prova rigorosa dell'esistenza del danno.

In proposito si osserva che - anche a voler escludere che il danno sia *in re ipsa* - il pregiudizio connesso alla impossibilità di svolgere le proprie mansioni rientra fra le nozioni di comune esperienza; e che la valutazione di tale circostanza può essere fatta anche in base al c.d. "fatto notorio", costituente canone legale di prova, ai sensi dell'art 115 cpc.

Infatti va riconosciuto che la impossibilità di svolgere il lavoro per il quale si è idonei, comporta un decremento o, quanto meno, un mancato incremento della professionalità, intesa come l'insieme delle conoscenze teoriche e delle capacità pratiche che si acquisiscono e si mantengono da parte del lavoratore con il concreto esercizio della sua attività lavorativa; o, anche, come il bagaglio di esperienze e di specifiche abilità che si conseguono con l'applicazione concreta delle nozioni teoriche acquisite.

La professionalità di un lavoratore dipende ed è costituita non solo dalle nozioni teoriche ma dalle capacità applicative delle stesse nella prassi lavorativa; essa si forma nel rapporto con le esigenze concrete poste dalla pratica quotidiana e viene conservata, se non anche stimolata e incrementata, dall'attività quotidiana e dalla pratica professionale.

In tale prospettiva è evidente che la forzata inattività determina per il lavoratore un pregiudizio al suo bagaglio professionale, che si traduce in un danno patrimonialmente valutabile

In ordine alla determinazione del danno subito dal

ricorrente, si osserva che la difesa di questi, consapevole della difficoltà di tale determinazione, si rimette alla valutazione equitativa del Giudice, pur indicando come parametro quello della retribuzione percepita dal ricorrente.

Ritiene il Giudice che tale parametro possa essere utilizzato come termine di riferimento ma non integralmente accolto, come pure sostiene la parte ricorrente laddove richiede un risarcimento pari alle retribuzioni maturate nel periodo di dequalificazione lavorativa.

Va rilevato, infatti, che la retribuzione vale a compensare diversi e vari elementi, quali il tempo di lavoro, la penosità fisica di esso, lo sforzo intellettuale e anche - ma non solo - la capacità professionale del lavoratore, cioè la professionalità, che certamente connota e caratterizza i predetti elementi ma non li esaurisce nè li esclude.

Tale valutazione, per altro, pare conforme all'ispirazione dell'art 36 della Costituzione, che rapporta la retribuzione non solo alla "qualità" del lavoro (identificabile anche nella professionalità); ma anche alla "quantità": di tempo, di fatica ecc....

Ebbene, è evidente che gli aspetti inerenti la quantità o, per meglio dire, la parte fisica e materiale della prestazione lavorativa sono coinvolti solo parzialmente nel caso di ridotta attività, con innegabile vantaggio per il lavoratore e con correlativa esclusione di un danno risarcibile.

Va, infine, precisato che taluni dei danni connessi al mancato svolgimento di attività di lavoro possono essere evitati dal lavoratore con l'impiego dell'ordinaria diligenza che l'art 1227 cod civ impone al creditore.

Così fissati i criteri per la valutazione equitativa del danno, occorre tener conto, inoltre, delle particolari circostanze che caratterizzano il caso di specie e cioè del fatto che il ricorrente si trovava pressoché alla fine della propria carriera lavorativa.

In tale quadro pare equo assumere un parametro di massima di circa il 35% della retribuzione, per modo che (facendo riferimento ai conteggi dedotti dal ricorrente) si liquida in via equitativa il danno alla professionalità subito dal ricorrente per tutto il periodo corrente dal 18 gennaio e fino alla cessazione del rapporto di lavoro nella misura di € 5.000,00 complessivi e comprensivi degli interessi e della rivalutazione fino alla data odierna, oltre agli ulteriori accessori da tale data fino al saldo effettivo.

9 

La accertata illegittimità dell'esonero del ricorrente dalla prestazione di lavoro si riverbera in termini di pari illegittimità anche sulla decisione unilaterale della Società convenuta di imporre al ricorrente la fruizione "delle giornate di ferie e festività da Lei maturate ad oggi e non ancora utilizzate" (DOC 6 di parte convenuta).

Ci si trova di fronte a una decisione unilaterale dell'azienda; il che pone, di per sé solo, motivi di perplessità circa la legittimità della decisione stessa.

A ciò si aggiunga, ancor più significativamente in negativo, il fatto che di tale decisione unilaterale la Società non fornisca, in assoluto, alcuna motivazione; così venendo meno al generale obbligo che impone di conciliare le esigenze del datore di lavoro con quelle del prestatore di lavoro: nulla, in assoluto, è detto in ordine alla sussistenza e alle alla consistenza di tali esigenze.

Deve essere, quindi, accertato il diritto del ricorrente a ricevere i corrispondenti emolumenti a titolo restitutorio, nella misura indicata in ricorso, e in nessun modo contestata da parte convenuta, come meglio specificato in dispositivo.

6.

Va, inoltre, riconosciuto al ricorrente un adeguato corrispettivo per gli ulteriori incarichi dirigenziali a lui attribuiti successivamente all'assunzione.

Al ricorrente, infatti, sono stati attribuiti, in aggiunta all'incarico di "direttore vendite" nella lettera di assunzione, gli ulteriori incarichi di direttore delle risorse umane e di datore di lavoro per la sicurezza. Si tratta di incarichi di rilevante portata quantitativa e qualitativa e che in nessun modo possono essere considerati inerenti o compresi nell'incarico di direttore vendite. La circostanza è pacifica e non è in nessun modo contestata dalla parte convenuta; così come in nessun modo viene contestata la mancata attribuzione di compensi aggiuntivi.

In proposito non può essere condivisa la tesi difensiva della parte convenuta, secondo la quale l'indennità dirigenziale avrebbe un carattere assorbente con riferimento a tutti gli incarichi attribuiti al dirigente.

Del tutto inconferente, in proposito, pare il riferimento all'articolo 5 del CCNL, posto che esso può essere riferito, tutt'al più, a tutte le prestazioni pattuite al momento dell'assunzione e non, certamente, alle ulteriori prestazioni successivamente richieste.

In tal senso, peraltro, vale il principio costituzionale posto dall'articolo 36 che fa riferimento alla qualità e alla quantità del lavoro svolto.

In ordine alla determinazione del compenso aggiuntivo

connesso agli ulteriori incarichi affidati al dirigente, si osserva che la difesa di questi si rimette alla valutazione equitativa del Giudice, pur indicando come parametro quello della indennità dirigenziale (parametro confermato dalla Società convenuta).

In tale contesto pare equo assumere un parametro di massima di circa il 50% dell'indennità in questione, tenuto conto che, a differenza di quanto ritenuto in precedenza per il danno da dequalificazione, ci si trova di fronte a una attività lavorativa effettivamente prestata.

Consegue a ciò che (facendo riferimento ai conteggi dedotti dal ricorrente) si liquida in via equitativa il compenso complessivo per l'attività svolta dal ricorrente per i periodi analiticamente indicati in ricorso per ciascun incarico aggiuntivo va determinato nella misura di € 140.000,00 complessivi e comprensivi degli interessi e della rivalutazione fino alla data odierna, oltre agli ulteriori accessori da tale data fino al saldo effettivo.

La parziale reciproca soccombenza si riverbera sul regime delle spese di causa che, parzialmente compensate, sono poste per la restante parte a carico della convenuta ..... nella misura indicata in dispositivo, tenuto conto anche della limitata attività istruttoria.

7.

La mancanza di una qualsivoglia domanda o pretesa nei confronti della convenuta ..... porta a concludere che essa deve essere tenuta indenne degli oneri affrontati per la costituzione in giudizio e, in generale per la sua difesa.

La parte ricorrente deve essere, quindi, alla rifusione delle spese di causa sostenute da ..... liquidate come da dispositivo.

Sulle somme spettanti al ricorrente, sono dovuti gli interessi e la rivalutazione dalle singole scadenze al saldo.

La sentenza è per legge provvisoriamente esecutiva.

P.Q.M.

accerta la sussistenza fra il ricorrente e ..... di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dall'1 febbraio 2017 al 30 giugno 2019 alle stesse condizioni in precedenza vigenti fra le parti;

accerta l'illegittimità della estromissione del ricorrente dal rapporto alla data del 30 giugno 2019 e, per l'effetto, accerta

11 

e dichiara il diritto del ricorrente alla corresponsione da parte di ..... dell'indennità sostitutiva di preavviso in misura di 12 mensilità, al tallone mensile di € 10.005,56 lordi, quindi per complessivi € 120.066,72 lordi, oltre interessi e rivalutazione dal di del dovuto al saldo effettivo; accerta la dequalificazione del ricorrente per il periodo corrente dal 18 gennaio 2019 e fino alla cessazione del rapporto di lavoro e, per l'effetto, condanna la convenuta

al risarcimento del danno connesso alla predetta dequalificazione, danno equitativamente determinato al tallone mensile di € 5.000,00, considerandosi tale importo in misura complessiva e comprensiva di interessi e rivalutazione alla data odierna;

accerta l'illegittimità dell'esonero del ricorrente dalla prestazione di lavoro per ferie, festività e permessi unilateralmente determinati dalla convenuta ..... dal

25 gennaio 2019 alla cessazione del rapporto di lavoro e, per l'effetto, condanna la convenuta ..... al pagamento in favore del ricorrente del relativo risarcimento in misura di complessivi € 11.824,14 lordi, oltre interessi e rivalutazione dal di del dovuto al saldo effettivo ;

accerta il diritto del ricorrente al compenso inerente gli incarichi dirigenziali aggiuntivi e, per l'effetto, condanna la convenuta

al pagamento della somma equitativamente determinata in complessivi € 140.000,00, considerandosi tale importo in misura complessiva e comprensiva di interessi e rivalutazione alla data odierna;

rigetta le altre domande proposte nei confronti di

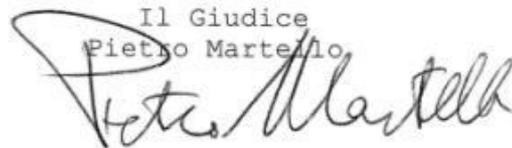
;

assolve da ogni domanda la convenuta

compensa parzialmente le spese di causa fra il ricorrente e ..... , ponendo a carico di quest'ultima la restante parte, liquidata in € 12.000,00, oltre accessori di legge, nonché il rimborso del contributo unificato nella misura di € 843,00; condanna il ricorrente al pagamento delle spese di causa in favore di ..... BARDIA SOC COOP, liquidate in € 3.100,00, oltre accessori di legge.

Sentenza provvisoriamente esecutiva nei limiti di legge.  
Milano, 23/09/2020

Il Giudice  
Pietro Martella



Depositato nella cancelleria della Sez. Lavoro  
del Tribunale Ordinario di Milano

OGGI 30 OTT. 2020

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott.ssa Alessandra STEFANACHI