

MOTIVI DELLA DECISIONE

Documentale e pacifica è la sussistenza del rapporto di lavoro intercorso tra il ricorrente e [REDACTED] a partire dal 1° febbraio 1990, in forza della lettera di assunzione sottoscritta il 31 gennaio 1990, come assistente Marketing inquadrato al 2° livello del CCNL Commercio (doc. 2 ric.) sino alla risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta il 26 maggio 2022 (doc. 20 ric.).

Altrettanto incontestata è la progressiva evoluzione della carriera di [REDACTED] fino alla promozione a Dirigente, avvenuta nel luglio 2005, per effetto dell'assegnazione al ruolo di Regional Sales Manager Grandi Clienti (doc. 6 ric.), comprensiva di una serie di aumenti di stipendio fino a un ultimo cambio di ruolo, in coincidenza con la fusione di [REDACTED] in [REDACTED] nel 2008, con assegnazione della posizione di Direttore Regionale Vendite Nord Italia per la business unit Grandi Clienti (docc. 7,8, 9,10,11,12 ric.).

Documentale è l'accordo siglato dalle parti in sede sindacale in data 1° febbraio 2012 avente ad oggetto il mutamento delle mansioni lavorative, il cui testo qui si riporta:

Premesso che:

- *il Lavoratore è stato assunto alle dipendenze della società dal 1° febbraio 1990;*
- *il Lavoratore con lettera 29 novembre 2011 ha richiesto per motivi di carattere personale di poter cambiare l'attuale mansione di Responsabile Vendita Grandi Clienti Nord-Est in una mansione che non preveda la gestione e il coordinamento di collaboratori;*
- *La Società si è dichiarata disponibile ad ottemperare la richiesta del Lavoratore.*
- *Le Parti intendono ora stipulare il presente accordo al prevenire qualsiasi controversia.*

SI CONVIENE E SI STIPULA

- 1) *Le suddette premesse sono parte integrante del presente accordo.*

- 2) *Le Parti convengono che il Lavoratore assuma a far data dal 1° febbraio 2012 la posizione di Key Account Manager all'interno della Direzione Vendite Dirette*
- 3) *Il Lavoratore manterrà la medesima retribuzione e livello.*
- 4) *Il Lavoratore dichiara di accettare il cambiamento di mansione sopra descritto, con i medesimi livelli contrattuali e retributivi attualmente in essere, e da pertanto atto allo Società che, con l'avvenuto passaggio di mansioni viene adempiuto ogni obbligo contrattuale e legislativo nei suoi confronti, dichiarando fin d'ora di ritenersi integralmente soddisfatto e di non aver altro a pretendere dalla Società stessa in ordine a ogni titolo, diritto o pretesa, sorti o che possano comunque sorgere in connessione con il predetto cambiamento di mansioni.*
- 5) *La ██████████ a fronte di tali rinunzie (che accetta), al solo fine di prevenire qualsivoglia ragione di lite futura e senza che ciò implichi riconoscimento alcuno delle pretese tutte formulate o formulabili dal Sig. ██████████ offre al medesimo (che accetta) l'importo netto - detratte le relative ritenute fiscali - corrispondente ad un lordo di euro 1.000,00 a titolo di transazione generale novativa, e, comunque, a totale soddisfazione di ogni e qualsiasi richiesta relativa all'oggetto del presente accordo. L'importo netto corrispondente all'importo lordo complessivo di euro 1.000,00 come sopra determinato verrà corrisposto al Sig. ██████████ a mezzo bonifico bancario sulle coordinate bancarie note alla ██████████ con valuta 29 febbraio 2012.*
- 6) *A sua volta la Società dichiara di non avere nulla a pretendere dal Lavoratore in relazione al predetto cambiamento di mansioni.*
- 7) *Le Parti dichiarano espressamente che le pattuizioni di cui al presente accordo devono essere considerate valide ed operanti sin dalla sottoscrizione del presente accordo.*
- 8) *Le Parti dichiarano che, con l'esatto adempimento di quanto previsto nel presente accordo, non avranno reciprocamente altro da pretendere sul cambiamento di mansioni avendo il presente accordo natura di transazione generale ex. Art 1965 c.c.*

Divergono le allegazioni delle parti in merito all'origine di siffatto accordo e così, mentre la società, producendo la lettera con cui lo stesso ricorrente avrebbe chiesto, per non meglio dedotti motivi personali, di svolgere una mansione che non implichi il coordinamento di altri soggetti, ha dedotto che l'iniziativa sia partita da una richiesta del ricorrente, di contro, la difesa del [REDACTED] ha invece sostenuto che una simile scelta - del tutto contrastante con ogni concreta ambizione di carriera - è stata in realtà imposta dalla datrice di lavoro che avrebbe anche predisposto la lettera poi sottoscritta dal [REDACTED] della quale egli non sarebbe stato più in possesso e per tale ragioni infatti non sarebbe stata prodotta in giudizio.

Le ragioni all'origine dell'accordo sono in realtà del tutto irrilevanti; come, d'altra parte, in generale nel negozio giuridico irrilevanti – salvo specifiche eccezioni - sono di regola i motivi che inducono le parti alla conclusione dell'accordo. Quel che rileva e che nel caso di specie è pacifico e incontestato è che tale accordo sia stato stipulato e che sia valido e vigente, posto che entrambe le parti ne riconoscono la validità.

Come già accennato, il rapporto si è concluso poi il 26 maggio 2022 in esito alla consegna *brevi manu* di una raccomandata (doc. 20 ric.), avente ad oggetto “risoluzione del rapporto di lavoro per ragioni oggettive e organizzative” e il cui testo qui si riporta:

“la Scrivente ha avviato da tempo un ampio processo di riorganizzazione finalizzato al contenimento dei costi mediante l'eliminazione/revisione di alcuni ruoli non più sostenibili in base alle recenti politiche retributive aziendali. Nell'ambito del processo in esame, Le è stato proposto un accordo ai sensi dell'art. 2103, comma 6 c.c., che avrebbe previsto il Suo passaggio da dirigente a quadro e una riduzione della retribuzione fissa, con la conservazione delle mansioni di Account Manager attualmente assegnateLe, oltre a un patto di stabilità pluriennale, al fine di salvaguardare il Suo posto di lavoro.

Lei ha tuttavia rifiutato la proposta della Scrivente. La nostra Società ha dunque deciso di sopprimere la posizione dirigenziale di Account Manager da Lei ricoperta, in quanto non più in linea con le politiche di riduzione del costo del lavoro in vigore in azienda, con conseguente più adeguata ed economica razionalizzazione delle

attività commerciali e ottimizzazione delle risorse produttive. Le Sue mansioni verranno ridistribuite tra il personale già in forza al Gruppo [REDACTED]

Poiché la dispensiamo dal lavorare nel periodo di preavviso contrattualmente previsto, Le verrà erogata la relativa indennità sostitutiva.

Pertanto, il Suo rapporto di lavoro deve intendersi risolto a tutti gli effetti di legge e di contratto con effetto immediato alla data odierna.”

In punto di diritto, va preliminarmente rilevato che, in forza dell'accordo stipulato nel 2012 che garantisce al lavoratore le tutele spettanti a un dipendente con qualifica di dirigente a prescindere dal concreto contenuto delle mansioni, la legittimità del licenziamento dipende dalla sussistenza non già di un giustificato motivo oggettivo o di una giusta causa, bensì della giustificatezza. Ciò posto, osserva il Tribunale che nel caso di specie, il licenziamento in questione è affetto da un vizio che va ben oltre ogni valutazione di giustificatezza, dovendo ritenersi palesemente illegittimo, in quanto posto in essere in aperta violazione dell'accordo stipulato tra le parti nel 2012.

Con l'accordo in questione la società ha assunto l'impegno di garantire al [REDACTED] la qualifica dirigenziale, pur se questi veniva di fatto contestualmente assegnato a mansioni inferiori. Il ricorrente diveniva l'unico dei diversi Account Manager presenti nel complessivo organico aziendale ad avere la qualifica di Dirigente

Con la dedotta “soppressione della figura dirigenziale di account manager “la società si è dunque resa inadempiente all'impegno assunto.

Una simile motivazione non è neanche astrattamente ipotizzabile: la figura di account manager non può essere soppressa : la sola ed unica posizione di account manager con qualifica dirigenziale – era quella ricoperta da [REDACTED] che – come detto – trovava la propria ragion d'essere esclusivamente nel più volte richiamato accordo del 2012.

La difesa della datrice di lavoro tenta di sminuire la valenza dell'accordo in questione, posto che sarebbe oramai assai risalente nel tempo, dimenticando che ai sensi dell'art. 1372 c.c. “il contratto ha forza di legge tra le parti. Non può essere sciolto che per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge”.

Tant'è vero che la stessa [REDACTED], al fine di svincolarsi dagli obblighi assunti, ha inizialmente tentato di ottenere la risoluzione consensuale del contratto, proponendo al [REDACTED] di rinegoziare, sottoponendogli un nuovo accordo che avrebbe

sostanzialmente sostituito il precedente. Sta di fatto che il [REDACTED] del tutto legittimamente ha rifiutato l'accordo e pertanto resta vigente il patto del 2012 dal quale la datrice di lavoro non può come vorrebbe - recedere unilateralmente.

In virtù delle pattuizioni tra le parti, l'impegno assunto dalla società era quello mantenere in capo al [REDACTED] il ruolo di dirigente seppur svuotandone nel contenuto le mansioni. In sostanza, la società ha rinunciato, almeno in parte, al proprio jus variandi. Tutti gli argomenti spesi dalla convenuta a sostegno dell'opportunità della propria scelta imprenditoriale sono privi di rilievo. Anche la circostanza che il ricorrente avrebbe avuto come proprio superiore cui riportare un soggetto ([REDACTED]) con una qualifica inferiore (quadro) è del tutto influente. Una simile circostanza non può incidere sulla qualifica spettante al [REDACTED], che come noto prescinde dalle concrete mansioni e quindi prescinde anche dalle qualifiche degli altri soggetti con cui è chiamato a rapportarsi. Ad analoghe conclusioni occorre giungere anche con riferimento alle allegazioni svolte dalla società in merito alle esigenze di riorganizzazione e di riduzione del costo personale anche attraverso la riduzione del numero di dirigenti. Siffatta riorganizzazione non avrebbe potuto in ogni caso avere incidenza sulla figura dirigenziale del [REDACTED] che trovava fondamento unicamente nell'accordo intercorso tra le parti.

Del tutto inconferenti sono poi le argomentazioni della parte convenuta che, al fine di sottrarsi agli obblighi assunti con l'accordo, sottolinea il fatto che questo non contenesse un patto di stabilità. A tal proposito, occorre rilevare che seppur è corretto affermare che la società non avesse assunto l'impegno di non licenziare il lavoratore, è tuttavia innegabile che l'obbligazione assunta ha ad oggetto proprio il riconoscimento dello status di dirigente. Pertanto – potrebbe dirsi - la soppressione della figura dirigenziale di account manager è esattamente la sola causale di licenziamento che la società non avrebbe mai potuto addurre. Ben avrebbe potuto licenziarlo per altre ragioni, di natura disciplinare o anche per ragioni economiche; è da escludere però che il licenziamento possa essere giustificato dal rifiuto del lavoratore di accettare la modifica della qualifica di dirigente che la società si era impegnata a riconoscergli in ragione del patto del 2012.

In altri termini, posto che la posizione di Account Manager con qualifica di dirigente - anziché di Quadro - era stata creata *ad hoc* dalla società per la figura del ricorrente proprio in occasione del patto di demansionamento del 2012, sostenere di sopprimere tale posizione equivale ad intimare il licenziamento individuale del lavoratore senza nulla aggiungere a fini motivazionali. Di qui, l'assenza del motivo e della giustificatazza del recesso.

Deve dunque trovare applicazione l'art. 34 del CCNL Commercio (per i Dirigenti di Aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi), che prevede, a favore del dirigente e a carico del datore di lavoro, la disposizione di un'indennità supplementare, che nel caso di specie il Tribunale ritiene di quantificare alla misura minima di 18 mensilità, pari a euro 129.609,96, tenuto conto di tutte le circostanze del caso, ivi incluso il ruolo meramente fittizio di dirigente.

Con riguardo alle ulteriori domande, il Tribunale osserva quanto segue.

Sulle competenze ancora dovute a titolo di differenza sulla indennità sostitutiva del preavviso, occorre premettere che la società convenuta, all'atto del pagamento delle competenze finali del ricorrente, ha riconosciuto un importo a titolo di indennità sostitutiva del periodo di 12 mesi di preavviso a lui spettante ai sensi dell'art. 39 del CCNL Dirigenti Commercio (docc. 28 e 28bis ric.) nella misura di Euro 84.695,89 lordi (doc. 23 ric.), mentre nella determinazione della 'retribuzione di fatto' sarebbero dovute essere computate ai sensi dell'art. 39, commi 12 e 13 del CCNL, sia la media dell'ultimo triennio dell'incentivo variabile, sia la 13a e 14° mensilità, ferie, permessi e festività, sia il valore convenzionale mensile dei benefit auto e polizza infortuni. In esito a tale corretto conteggio, il valore complessivo dell'indennità sostitutiva del preavviso risulta pari per i 12 mesi spettanti al ricorrente ad Euro 88.117,94 lordi.

Ne consegue, quindi, che la differenza dovuta e non corrisposta a tale titolo al ricorrente è pari a Euro 3.422,05 lordi (88.117,94 – 84.695,89), a cui va aggiunta la relativa incidenza nel calcolo del TFR, pari ad ulteriori Euro 253,48 (3.422,05 : 13,5), ottenendo un importo complessivamente spettante al lavoratore pari a Euro 3.675,53 (doc. 24 ric.).

A tal proposito, parte resistente ha eccepito che il conteggio sopraesposto non tiene conto "*dell'esistenza di un accordo sulle ferie che il ricorrente ha stipulato con la*

convenuta nel 2006 (e che dall'anno 2000, più in generale, viene applicato a tutti i dirigenti delle società del Gruppo XXXX, in virtù del quale egli era libero di prendere le ferie quando voleva, ricevendo comunque la normale retribuzione (cfr. ns. doc. 5 cit.).

Quale contraltare dell'ampia autonomia riconosciuta al dirigente e del trattamento di favore in esame, l'accordo in questione stabiliva anche che le ferie non sarebbero state più contabilizzate in cedolino e che "al 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento l'Azienda reputerà comunque come usufruite le giornate di ferie spettanti contrattualmente a ciascun dirigente". Ciò significa che il ricorrente poteva fare più ferie o meno ferie dei 30 giorni contrattualmente previsti, ma nella seconda ipotesi le ferie arretrate non sarebbero state accantonate e, al momento della cessazione del rapporto, non gli sarebbe stata erogata alcuna indennità sostitutiva per le ferie non godute" (pag. 42 e 43 res.).

L'accordo sulle ferie è del tutto irrilevante ai fini del calcolo dell'indennità di preavviso. Il CCNL all'art. 39 disciplina in modo inequivoco il caso di specie ai commi 12 e 13:

"12. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minore tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

13. Essa va assoggettata alla normale contribuzione e, per l'intero periodo cui si riferisce, comporta, in forza del disposto del 7° comma del presente articolo, la maturazione del trattamento di fine rapporto e delle ferie nonché, in base all'art. 2121 cod. civ., la maturazione dei ratei delle mensilità supplementari".

Infine, la domanda di accertamento del diritto del ricorrente all'integrale pagamento dell'Incentivo variabile 2021 va rigettata per difetto di allegazione sul punto. Parte attrice, infatti, ha domandato il pagamento del bonus senza fornire prova adeguata del raggiungimento degli obiettivi a lui assegnati, da una parte limitandosi meramente a dedurre che tali obiettivi sarebbero stati sproporzionati e difficili da raggiungere e dall'altra enfatizzando i risultati aziendali in termini di fatturato e utili senza, tuttavia,

correlare tale positività con il suo diritto di percepire il bonus variabile, atteso la natura individuale degli obiettivi incentivanti.

Le spese seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza disattesa o respinta, così provvede:

- 1) In accoglimento del ricorso, accerta l'illegittimità del licenziamento intimato a ██████████ in data 26.05.2022 da ██████████ s.r.l. in persona del legale rappresentante p.t. e, per l'effetto, dichiara tenuta e condanna quest'ultima al pagamento in favore del ricorrente dell'indennità supplementare nella misura di euro 129.609,96 oltre interessi e rivalutazione monetaria;
- 2) Dichiara tenuta e condanna la parte convenuta al pagamento in favore del ricorrente della differenza su indennità sostitutiva del preavviso e incidenza sul TFR nella misura di euro 3.657,53 oltre interessi e rivalutazione monetaria;
- 3) Rigetta ogni ulteriore domanda;
- 4) Condanna la convenuta alla refusione delle spese di lite sostenute dal ricorrente che liquida nella misura di euro 10.700,00 oltre 15% spese generali, IVA qualora dovuta e c.p.a. nonché al rimborso del C. U.

Riserva il termine di giorni 60 per il deposito della motivazione della sentenza.

Sentenza esecutiva.

Milano,

11/07/2023

IL GIUDICE DEL LAVORO

Camilla Stefanizzi

