

Corte d'Appello Milano, Sez. lavoro, Sent., 19/07/2021, n. 524

AVVOCATO › Onorari

PROVA IN GENERE IN MATERIA CIVILE › Onere della prova

LAVORO E PREVIDENZA (CONTROVERSIE IN TEMA DI) › In genere

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI MILANO
Sezione Lavoro

composta dai Magistrati:

Dott. Giovanni Picciau - Presidente

Dott. Roberto Vignati - Consigliere rel.

Dott.ssa Susanna Mantovani - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

nella causa civile in grado di appello iscritta al n. 283 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno 2019 - avverso la sentenza n. 2760/2018 in data 31 ottobre 2018 del Tribunale di Milano Sezione Lavoro, Giudice dott.ssa Chiara Colosimo - posta in decisione all'udienza collegiale del 15 settembre 2020

promossa da

M.M., rappresentato e difeso dall'Avv. Giovanni Luca Murru presso il cui studio in Milano è domiciliato;

Appellante

contro

X.I. S.p.A., con sede legale in C. sul N. (M.), in persona del Legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dagli Avv.ti Federico Torzo ed Elisabetta Rebagliati presso il cui studio in Milano è domiciliata.

Appellata

OGGETTO: Dirigente - Piano di riorganizzazione aziendale - Dimissioni per giusta causa - Competenze economico/retributive di fine rapporto.

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

Con la sentenza n. 2760/2018, il Giudice del Lavoro del Tribunale di Milano ha respinto, condannando il soccombente alla rifusione delle spese di lite, il ricorso col quale M.M. aveva agito contro la sua datrice di lavoro X.I. S.p.A., presso la quale (all'inizio diversamente denominata in relazione alla soggettività dell'epoca) era stato alle dipendenze dal 2010 col ruolo di dirigente, per vedere accertata la giusta causa delle dimissioni presentate con lettera del 30 aprile 2017 collegata al fatto di una riorganizzazione delle funzioni lavorative (indotta da un recente riassetto della Compagine di appartenenza per effetto della fusione societaria mediante la quale la X.I. S.p.A. era entrata a far parte

del G.D.T.) avente molteplici risvolti penalizzanti in ragione della mortificazione del suo ruolo dirigenziale e per vedersi riconosciuta e attribuita un'ampia serie di competenze economico retributive e risarcitorie e di diritti derivanti da quel fenomeno come :

- 1) l'indennità sostitutiva del preavviso pari ad Euro 344.587,70 con l'incidenza di Euro 25.525,01 sul TFR nonché la restituzione della trattenuta di Euro 87.685,19 operata dall'Azienda per conseguire lei l'indennità di preavviso;
- 2) subordinatamente, il conferimento dei medesimi importi compresa la trattenuta, in applicazione dell'art. 16 del CCNL Dirigenti Industria quale disposizione che dava al lavoratore la facoltà di recedere all'esito di un "mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento";
- 3) il risarcimento del danno conseguente al demansionamento patito, da liquidarsi equitativamente;
- 4) l'integrale corresponsione del bonus di Euro 150.000,00 quale competenza riferita all'anno 2016 che la Società gli aveva riconosciuto nella busta paga del giugno 2017 decurtandola però per via di indebite trattenute come quella sul mancato preavviso;
- 5) previo accertamento degli obiettivi contemplati nel Project Alpha Long Term Incentive Plan del contratto integrativo del novembre 2012, l'attribuzione della somma di Euro 412.000,00 quale competenza scaturita dal piano incentivante;
- 6) la restituzione - come sub. 1) - dei 20 mila euro ingiustamente trattenuti sulla predetta busta paga del giugno 2017;
- 7) a titolo di premio per il Long Term Incentive Program - FY 2017, il versamento di Euro 76.881,56 oppure, subordinatamente, il terzo del 40% di quell'importo equivalente a Euro 10.250,88 sempre per come previsto nel regolamento del Long Term Incentive Program - FY 2017;
- 8) la restituzione, parimenti operata nella busta paga del giugno 2017, dell'importo di Euro 4.120,00 per l'assicurazione sanitaria integrativa;
- 9) la declaratoria dell'illiceità dell'uso dell'account di posta aziendale che doveva quindi essere immediatamente disattivato.

Rilevato che il M. ricopriva la posizione di dirigente CCNL Dirigenti Industria con mansioni di Direttore Centrale della Società italiana altrimenti inquadrabile pure come CEO e Country Manager nonché, dal 28 aprile 2015, quella di Amministratore Delegato, il Tribunale, nell'esaminare il tema della giusta causa di recesso affermata dal lavoratore, si è in primo luogo rifatto al tenore testuale della comunicazione delle dimissioni, redatta con l'ausilio del Legale, che era la seguente:

"formulo la presente in nome e per conto del Dott. M.M., elettivamente domiciliato presso lo scrivente studio, per comunicare le dimissioni per giusta causa dal rapporto di lavoro con Voi intrattenuto a fronte della lettera d'assunzione del 22.12.2010 e successive integrazioni, inquadramento e qualifica quale Dirigente CCNL Dirigenti Industria con mansioni di Direttore Centrale. Da quanto riferito dal Dott. M. negli ultimi mesi, in maniera del tutto arbitraria e priva di giustificazione alcuna, il ruolo dirigenziale dal medesimo rivestito è stato del tutto svuotato delle proprie funzioni e del tutto privato della benché minima autonomia, con riferimento agli acquisti, agli investimenti, alle vendite, all'ingaggio di consulenti legali (indispensabili per l'erogazione dei servizi stante la natura del business sottoposto a controllo di authorities bancarie) e all'organizzazione delle trasferte di lavoro presso i clienti. Inoltre, sono state sottratte alla competenza del dirigente le funzioni H. ed altri, da sempre poste sotto la direzione e controllo del Dott. M.. In un crescente e continuo demansionamento, il Dott. M. è stato privato sin anche del minimo potere autorizzativo non potendo più nemmeno approvare una semplice trasferta di poche decine di euro, oppure come detto privato del controllo del team di vendite, che chiede le approvazioni dei contratti cliente al team sales di ex H.. Neppure risulta censito nel tool di

salesforce (che supporta il processo approvativo), essendo stata inibita al dirigente alcuna verifica dei processi che normalmente sovrintendeva e, per cui comunque è ancora considerato responsabile. Peraltro, risulta che il Dott. M. abbia scoperto per caso questo cambio perché il proprio team di vendite entrando nel tool di salesforce, vedendo che non era più M. ad approvare, ha chiesto spiegazioni al medesimo, con grave disagio per il Dott. M. a poter dare spiegazioni attesa l'assenza di qualsivoglia informazione da parte Vostra dell'intervenuto cambiamento! Sul punto si precisa come le modifiche organizzative, sebbene non chiare, siano state comunicate alla funzione H. senza il minimo coinvolgimento del Dott. M., in aggiunta alla stessa funzione H. è stato demandato il compito di comunicare tale modifiche organizzative ai rappresentanti sindacali senza il coinvolgimento del mio Cliente, il quale è stato così privato di un ulteriore potere da sempre esercitato. Le circostanze su descritte sono di una gravità assoluta considerato che il Dott. M. è un Vostro dirigente. A ciò deve aggiungersi che le mancate comunicazioni puntuali in merito a questi cambi di governance aziendale e l'assenza di un piano di implementazione dei relativi processi sta mettendo in forte crisi la continuità aziendale di X.I. e l'immagine del mio Cliente verso terzi. Ma v'è di più. Nonostante le innumerevoli richieste, non è stato ancora pagato - né è previsto il pagamento - del bonus contrattualmente previsto per l'anno fiscale 2016, dovuto entro il 27 marzo 2017, sul quale risulta che da mesi il Dott. M. abbia richiesto di autorizzare il pagamento, e Voi, nonostante il da Voi confermato raggiungimento dei risultati, non avete ancora autorizzato. Inoltre, le suddette mancate risposte da parte della capogruppo hanno messo in grandissima difficoltà il Dott. M. nei confronti dei dipendenti della Società, atteso che lo stesso non ha potuto giustificare il ritardato pagamento del bonus. In aggiunta, al Dirigente neppure risulta corrisposto il pagamento del premio Project Alpha Long Term Incentive Plan, pattuito con il contratto in data 6.11.2012 seppur integralmente dovuto, nonché il pagamento del bonus 2015 pagato solo in parte rispetto ai altri colleghi con i medesimi parametri ed obiettivi. Infine, nell'ultimo periodo sono sopraggiunte numerose nomine e nessuna di queste riguarda il Dott. M., sottolineo come queste nomine siano pubbliche e quindi, ancora una volta, si è messo il Dirigente in grande disagio verso i dipendenti della X.I. SPA, tutto ciò ha comportato un grave danno di immagine. È dunque del tutto evidente come codesto Vostro atteggiamento non abbia altro fine che quello di costringere illegittimamente il Dott. M. a rassegnare le dimissioni. Tutto ciò considerato, tenuto conto della gravità dei Vostri inadempimenti, i quali non solo integrano un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali tale da non poter consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, ma fanno anche venir meno quel vincolo fiduciario su cui si basa il rapporto stesso, mio tramite con la presente il Dott. M.M., che sottoscrive la presente a conferma e ratifica di quanto riportato, comunica le dimissioni per giusta causa per fatto e colpa a Voi imputabile. Il rapporto di lavoro con Voi in essere cesserà, pertanto, con effetto immediato alla data di ricevimento della presente lettera. Vi costituisco, altresì, in mora, poiché al Dott. M. risultano dovute le seguenti voci, con riserva di specificare la quantificazione:... Resto in attesa, entro 15 (quindici) giorni dalla presente, di un riscontro sulle Vostre determinazioni in merito al pagamento di tutte le voci su riportate e dovute a favore del Dott. M. al fine di addivenire ad una composizione bonaria della vicenda, preavvertendovi che in difetto sarò costretto ad adire l'Autorità Giudiziaria competente per tutelare tutti i diritti ed interessi del mio Cliente" (doc. 45, fascicolo ricorrente)."

Ricordando quindi come il ricorrente avesse consolidato i predetti ruoli tali da consentirgli di operare, con ogni connessa prerogativa, quale figura di vertice (CEO - Country Manager ovvero Direttore centrale) della B.U.I. della Società, in uno con le molteplici funzioni di H.L. ed altri, il primo Giudice si è dunque rifatto all'accennata trasformazione aziendale per notare che nel maggio 2016, "la multinazionale americana C.S.... acquisiva la società X. pic, capogruppo di X.I. SpA" (cap. 4, ricorso) e che, nell'aprile 2017, "la C.S. implementava un processo di fusione con la società H.S., all'esito del quale nasceva il G.D.T."

In tal modo, il M., trovandosi tra la fine di marzo e primi di aprile del 2017 inserito con tutti quei titoli e

con tutte le correlate prerogative in una realtà questa volta contrassegnata dalla prevalenza della Capo G.D.T. -quale espressione, come si è visto, dell'intesa intercorsa tra la C.S. e il ramo E.S. tramite la fusione che vi aveva dato origine- in ricorso aveva lamentato che, all'esito di quella trasformazione vi erano emblematici segnali di un netto impoverimento del suo ruolo dirigenziale e annesse posizioni.

Questo, specie perché le nuove DOA (deleghe aziendali e connesse policies) erano state diramate dal G.D. senza introdurre adattamenti rapportati alla fisionomia e alle funzioni (Industries) proprie della locale sede italiana della X. deducendo in particolare il M. che gli "veniva impedito di espletare la propria attività lavorativa. Infatti, nell'assetto organizzativo implementato dalla Capo G.D.T. ciascuna Funzione in ambito territoriale riporta direttamente ad una figura nell'ambito Region, che a sua volta riporta ad una figura di riferimento nell'ambito della Capo Gruppo. Più precisamente, la Funzione H.I. anziché essere governata dal Direttore Centrale Italia veniva gestita e controllata dalla Funzione H.R.. E così per ogni altra F.L. ed altri, relative al territorio italiano. Il ruolo del Direttore Centrale ricoperto dal ricorrente è stato, quindi, sostituito dai singoli Direttori di ciascuna Funzione. In data 30 marzo 2017, il Dott. M. riceveva nuove DOA, da applicare a partire dal 3 aprile 2017 (Day 1), nell'ambito delle quali non era prevista alcuna deroga per l'Italia e non si faceva alcun riferimento alla figura del Country Manager quale coordinatore dell'attività delle singole funzioni in ambito territoriale (doc. 10). Peraltro, le nuove disposizioni operative sono state apprese dal ricorrente - dal personale X.I. - in modo indiretto e senza alcuna comunicazione ufficiale" (capp. 28-32, ricorso).

Quindi, "il ricorrente è stato completamente escluso dai processi decisionali in precedenza di sua competenza, venendone informato in maniera indiretta, nel momento in cui gli stessi venivano conclusi... Le rilevanti novità in merito al cambio della struttura organizzativa non sono state condivise con il Dott. M., il quale è venuto a conoscenza solo di alcune di esse attraverso le comunicazioni inviate dal Dott. R., responsabile Funzione H.I. (doc. 15)" (capp. 38 e 40, ricorso).

Più nello specifico, "solo in data 4.4.2017 veniva confermata l'applicabilità all'Italia delle nuove DOA di Gruppo - e quindi l'assenza di una deroga specifica per l'Italia - e, ciò nonostante, le numerose richieste di chiarimenti sul punto inviate dal ricorrente sin dalla data del 15.3.2017 (doc. 26 e 27). L'assenza di deleghe operative ha comportato, altresì, ulteriori gravi disagi in capo al Dott. M., che nella gestione dell'attività e del business di X.I. SpA, era tenuto a rispettare i requisiti di onorabilità e professionalità imposti dalla B.C.; l'assenza di deleghe operative ha, quindi, impedito l'esecuzione dell'attività lavorativa del ricorrente in conformità con i requisiti di legge. L'assenza di specifiche DOA per l'Italia, attraverso le quali venivano definiti i poteri del ruolo di Direttore Centrale ricoperto dal ricorrente, e la mancanza di una previsione di un nuovo ruolo, denotano, con tutta evidenza, lo svuotamento delle mansioni subito dal Dott. M." (capp. 54-56, ricorso)".

Basandosi dunque sulla complessa fisionomia e, soprattutto, sulle tappe che stavano a contraddistinguere il fenomeno trasformativo/evolutivo dell'Azienda presso la quale operava il ricorrente, il Tribunale ne ha tratto il convincimento che si fosse senz'altro al cospetto di un'operazione societaria di assai rilevante portata, comportante una riorganizzazione di tutte le funzioni aziendali coinvolte ma che, per essere compiutamente apprezzata in tutti i suoi risvolti e, particolarmente, sotto il profilo delle ricadute a ridosso delle posizioni lavorative di vertice del Dirigente che potevano rimanerne implicate, avrebbe richiesto il congruo e completo scorrimento di un periodo di transizione in grado di permettere l'assestamento dei mutamenti interferenti con le prerogative professionali esplicitate dal lavoratore che ne era titolare, cosa quest'ultima che non poteva essere affatto compiutamente apprezzata in tutte le sue sfaccettature dopo i soli 11 giorni di lavoro effettuati nell'aprile 2017 (le dimissioni erano del 30 aprile ma, per sue ammissioni, il M. si era allontanato dal contesto lavorativo per ferie e altro dalla metà di quel mese) nella nuova realtà sulla quale andavano ad incidere le DOA impartite dalla capo G.D.T..

Non si poteva poi trascurare che in domanda il lavoratore non aveva saputo spiegare come potesse essersi repentinamente realizzato il dedotto demansionamento e, parimenti, andava osservato che le

sue copiose produzioni documentali di per sé stesse non erano decifrabili specie poiché non tradotte in appositi e dedicati passi del suo atto difensivo non contenente quindi, in realtà, allegazioni esplicative e intellegibili (conformemente all'indirizzo raggiunto dalla [Cassazione con la Sentenza n. 21032 del 1/8/2008](#)).

Come si legge in sentenza, il Tribunale ha pertanto stabilito, in definitiva, che:

" non può verosimilmente ritenersi che il contenuto qualificante delle mansioni del "CEO operativo, ovvero di Direttore Centrale preposto all'organizzazione ed al controllo di tutte le attività e le funzioni", della figura apicale che governava - assumendone il coordinamento e il controllo - "tutte le funzioni rientranti nella B.U.I. quali H.L. ed altri, relative al territorio italiano... con ampia autonomia decisionale ed organizzativa", fosse estrinsecato da quelle singole attività che il ricorrente lamenta essergli state sottratte nei pochi giorni successivi alla fusione. Non vi è dubbio che l'operazione societaria fosse destinata a determinare una modificazione oggettiva dell'organizzazione aziendale, ma tale rilievo non è sufficiente per ritenere che, per ciò solo, si sarebbe determinato un cambiamento qualitativo delle funzioni, delle prerogative, delle responsabilità e della discrezionalità del ricorrente.

E ciò in quanto, "...non ogni modificazione quantitativa delle mansioni affidate al lavoratore è sufficiente ad integrarlo, dovendo invece farsi riferimento all'incidenza della riduzione delle mansioni sul livello professionale raggiunto dal dipendente e sulla sua collocazione nell'ambito aziendale, e, con riguardo al dirigente, altresì alla rilevanza del ruolo. La valutazione della idoneità della condotta del datore di lavoro sotto il profilo del demansionamento a costituire giusta causa di dimissioni del lavoratore ex [art. 2119 c.c.](#) si risolve in un accertamento di fatto, rimesso al giudice del merito ed incensurabile in sede di legittimità se congruamente motivato" ([Cass. Civ., Sez. Lav., 11 luglio 2005, n. 14496](#)).

Vero è che M.M. non è stato in grado di utilmente allegare e dedurre in ordine al ruolo lui riservato nell'ambito della complessiva riorganizzazione in quanto, di fatto, non vi è stata la possibilità oggettiva di comprenderne o definirne i tratti caratterizzanti in ragione delle repentine dimissioni.

E' una riflessione, questa, che trova conforto nell'orientamento del Supremo Collegio che ha avuto modo di affermare che "non soffre delle lacune lamentate la motivazione della Corte territoriale, che ha escluso i presupposti per le dimissioni per giusta causa sia sulla base della valutazione del mutamento organizzativo quale realizzato in concreto, sia sulla base della considerazione (che non è stata fatta oggetto di specifica censura) che le dimissioni erano intervenute solo 9 giorni dopo l'introduzione della nuova figura, il che impediva di verificare in concreto quale fosse la differenza qualitativa e quantitativa tra i due incarichi" ([Cass. Civ., Sez. Lav., 4 gennaio 2017, n. 73](#) - parte motiva).

Tanto basta, a parere del giudicante, per far emergere l'ingiustificatezza e l'inopportunità di dimissioni rassegnate nell'imminenza di una operazione societaria così rilevante e complessa. "

A questa prima serie di considerazioni, rispondendo alle altre istanze del ricorrente, il primo Giudice ne ha fatto seguire altre : (i) sull'impossibilità di ravvisare nella specie un demansionamento foriero di poste risarcitorie; (ii) sulla mancanza del congruo presupposto relativo all'opinamento di una situazione tale da consentire l'applicazione del suddetto art. 16 CCNL Dirigenti Industria; (iii) sulla negazione delle ragioni per poter procedere all'accoglimento della domanda di restituzione delle trattenute operate con la busta paga del giugno 2017 avuto particolare riguardo alla somma del mancato preavviso nei confronti della datrice di lavoro; (iv) sul bonus di Euro 150.000 che, in realtà, figurava versato con la busta paga appena indicata, salve le ritenute (per indennità sostitutiva del preavviso e per retentio bonus) che debitamente vi facevano da contraltare; (v) sulla mancanza dei presupposti per ottenere il bonus 2015, dato che il lavoratore non aveva dimostrato il raggiungimento degli obiettivi utili e sull'insussistenza delle condizioni del pagamento della somma di Euro 412.000,00 quale quota parte del P [Term Incentive Plan triennale di cui al contratto integrativo del novembre 2012](#), in verità non spettante poiché l'interessato aveva direttamente partecipato alla

revisione del piano incentivante avvenuta nel dicembre 2013 senza compiere rilievi e in quanto il ricorrente non si era sufficientemente soffermato sulle ragioni del suo diritto; (vi) sulla carenza di fondamenti, sia della pretesa ad ottenere gli oltre 76 mila euro del Piano Incentive relativo all'anno 2017 siccome contrassegnato dalle dimissioni ex abrupto dell'aprile di quell'anno (mentre la voce spettava solo qualora il dirigente fosse stato in servizio presso l'Azienda almeno sino al 30.9.2017), sia in ordine alla restituzione dell'importo trattenuto per l'assicurazione sanitaria in quanto si trattava di una ritenuta non di sostanza ma di tipo puramente figurativo contabile; (vii) sulla mancanza di presupposti concreti della richiesta di disattivazione dell'account di posta in quanto già operata dalla Società che ne aveva dato atto e, per il resto, non assistita da alcuna prova in ordine agli abusi ascritti in via di ipotesi all'avversaria.

Tenuto conto che la resistente aveva chiesto in via riconvenzionale la condanna del prestatore a pagarle la somma di Euro 21.100,00 risultante a credito dell'Azienda dal computo delle poste di dare/avere per come enumerate nella busta paga del giugno 2017, la pronuncia si è quindi conclusa col pieno accoglimento di tale domanda, seguendone, come si è detto, la condanna del totale soccombente alla rifusione delle spese del grado.

Con l'atto di appello il M. propone una decina di motivi di gravame, dei quali i primi tre sono orientati alla censura dei profili della pronuncia in cui il Tribunale ha riscontrato l'assenza della giusta causa delle dimissioni.

Coi primi tre ordini di doglianza l'appellante si duole infatti: (I) di una statuizione che non ha tenuto conto della valenza più che sintomatica del riassetto delle funzioni professionali del dirigente per come delineato e concretamente indotto dalle nuove DOA a carico dell'organizzazione e del modo di atteggiarsi di tali funzioni con gravi limitazioni delle prerogative ad esse proprie uscendone, in una parola, esautorato il ruolo dirigenziale in tutta la sua latitudine ricoperto dal M. all'interno della Compagine Italiana della X., la X.I. S.p.A., nel momento in cui si stava affermando il dominio del nuovo G.D.T. sotto forma di una ingerenza tale da non coniugarsi con le esigenze di funzionamento della diramazione italiana dell'Impresa risultandone perciò notevolmente affievolite le potenzialità operative del lavoratore anche per come dotato della carica di Country Manager (Direttore Centrale in uno con quella di CEO).

Sostiene la parte che gli effetti nocivi erano palesi secondo l'impostazione delle funzioni stabilite tramite le nuove DOA di D.T. sortendone ictu oculi - solo in base a quello, senza il bisogno di conseguenti sperimentazioni da parte del dirigente - la compressione e/o lo svuotamento del ruolo lavorativo dell'attore con particolare riferimento ai compiti da lui espletati in ambito regionale italiano, compiti e funzioni che andavano dalla gestione delle risorse umane H. a quelle di L. ed altri oramai eliminate e sottrattogli.

In pratica, secondo il programma delineato dalle DOA imposte da D., a scapito di quel che in precedenza era stato, molte di quelle pregnanti funzioni erano state esternalizzate presso centri decisionali non bene identificabili, in ogni caso esterni ed estranei alla realtà nazionale dell'Impresa coi conseguenti riflessi restrittivi sull'ambito di operatività di cui godeva il M. quale figura eminentemente addetta proprio a una struttura regionale per via dei suoi concomitanti e consistenti ruoli apicali.

In ragione di ciò, anziché rifarsi al concetto della mancata sperimentazione del ruolo nuovamente delineato, secondo l'appellante, il primo Giudice avrebbe invece dovuto bastevolmente rifarsi a quel che sul rinnovato assetto della funzione risultava delineato per via documentale.

Si duole poi il M. (II) dell'omessa considerazione dei modi secondo i quali sino a quel punto si erano effettivamente manifestate le prerogative gestionali del lavoratore, tutte sorrette da amplissimi margini di autonomia deliberativa che la controparte datoriale non si era premurata di contraddire sul piano dell'onere probatorio spettante, sempre in relazione al fatto che il precedente assetto organizzativo era risultato (emblematicamente ed esaustivamente) rimodellato dal tenore delle

deleghe autorizzative di D., senza doversi perciò soppesare il dato dell'introduzione di nuove policy aziendali (tradizionalmente intese come insieme di regole destinate a disciplinare le funzioni) che sarebbero state in ogni caso irrilevanti rispetto al (dirimente) contenuto mortificativo già compiutamente espresso dalle nuove DOA.

E a questo proposito la parte evidenzia quella che sino a quel momento era stata la struttura organizzativa impressa all'impresa dal G.C. di appartenenza laddove spiccavano una suddivisione in Region coincidenti con delle macro aree geografiche presso le quali erano inserite le varie Unit dei Paesi europei del Gruppo dedite alle attività suddivise in Industries (ovvero Funzioni) attenendosi alla disciplina delle Delegation of Authority (DOA) : i poteri, le facoltà e le prerogative del dirigente implicanti ampi impegni di spesa andavano visti in tale ottica secondo un'analisi privilegiata supportata da documentazione non contraddetta dalla resistente né colta dal Tribunale.

Inoltre, il M. era stato in grado di enumerare nel ricorso introduttivo le circostanze e le occasioni (pagg. 44 - 46 dell'appello) in cui egli era stato subitaneamente (grazie alle nuove DOA che avevano fatto ingresso il 4 aprile 2017) estromesso ovvero altrimenti impedito in ordine all'esercizio delle sue consolidate attribuzioni, come nel caso in cui era stato esautorato dei poteri di spesa e dell'essere a capo delle funzioni H. (risorse umane) e Finance senza possedere neppure più il controllo della funzione commerciale Sales, del settore acquisti e di quello dei contatti coi clienti, non essendo altresì più prevista la sua ingerenza nelle fasi di approvazione e gestione dei contratti all'interno di un nuovo contesto in cui era venuta meno anche la sua pregressa figura di riferimento di P.R. cui era subentrato C.S..

Da qui l'impertinenza delle considerazioni svolte dal Giudice sulla carenza di potenzialità interpretativa degli allegati documentali non fronteggiata tramite opportune iniziative officiose istruttorie e di indagine.

Con ulteriore ordine di argomenti (III), l'appellante critica l'omessa percezione del fatto che in quella fase riorganizzativa non era stato tracciato il rinnovato ruolo funzionale del dirigente permanendo dubbi e lacune sulla persona cui poteva essere stato effettivamente devoluto il ruolo di CEO in seno a un assetto caratterizzato dalla cancellazione della maggior parte dei ruoli operativi dirigenziali ricoperti dal lavoratore.

E, in forza di tali particolarità, non aveva spunti condivisibili la reiezione delle domande sul bonus del 2016 (i 150 mila euro) e sul Long Term Incentive relativo all'anno 2017 comportante l'attribuzione dell'importo di Euro 76.881,56 o, quantomeno, del terzo del suo 40%.

Col quarto motivo, le censure sono rivolte al mancato riscontro della fattispecie ex art. 16 del CCNL Dirigenti ("il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento") quale presupposto per conseguire l'indennità di mancato preavviso pari ad Euro 344.587,70 con l'incidenza di Euro 25.525,01 sul TFR nonché la restituzione della trattenuta di Euro 87.685,19 indebitamente operata con la busta paga del giugno 2017, a tal fine dovendosi tenere conto che il periodo preso in considerazione dal Giudice (dal 4 aprile 2017 in poi) era restrittivo e comunque valeva come reale incipit del termine per esercitare la relativa pretesa.

Col quinto motivo si lamenta l'esclusione di un demansionamento foriero di obblighi risarcitori, riproponendosi perciò la richiesta di una liquidazione equitativa idonea a riparare il pregiudizio già sofferto per il solo ingresso delle nuove DOA coi negativi portati di cui sopra anche in relazione all'immagine del lavoratore.

Mediante il sesto e settimo motivo, il M. insorge contro le pronuncia di non spettanza dei bonus relativi agli anni 2016 e 2015, nel primo caso, per le ragioni già dette a proposito della busta paga giugno 2017 che ne contemplava l'ammontare esatto di 150 mila euro salvo decurtarlo con le indebite ritenute e,

nel secondo caso, poiché nella specie non era ravvisabile una carenza di prova in tema di conseguimento degli obiettivi sulla base della testuale considerazione per cui "l'appellante non ha mai affermato di avere raggiunto gli obiettivi 2015" onde era pacifica l'assenza di prove al riguardo, dato che il lavoratore aveva lamentato l'impossibilità del loro raggiungimento - col danno di Euro 16.250,00 - in ragione della tardiva comunicazione, verso la fine dell'anno, di tali obiettivi da parte dell'Azienda.

Viene poi affidata all'ottavo motivo la questione sulla spettanza del piano incentivante denominato Project Alpha Long Term Incentive Plan istituito col contratto integrativo del novembre 2012, chiedendosi, al netto di quanto già parzialmente pagato dalla datrice di lavoro (Euro 50.000,00), l'attribuzione della somma di Euro 412.000,00 quale restante parte del bonus scaturito dal piano incentivante.

Qui la critica è sostenuta dall'argomento di non aver personalmente preso parte alla revisione dell'istituto avvenuta nel dicembre 2013 da parte del CdA, sottolineandosi la scorrettezza della condotta negoziale di controparte difettosa nel non fissare né riparametrare i nuovi obiettivi, in pratica secondo una tecnica che dava conto di come la datrice di lavoro non avesse alla fine permesso l'integrazione dei termini della condizione sospensiva a presidio dell'erogazione degli emolumenti discendenti dal Piano revisionato : l'omissione quindi di un adeguamento non sorretta da buona fede nell'esecuzione del contratto che, se da un lato aveva impedito al ricorrente di accedere agli obiettivi, dall'altro lato integrava i presupposti di una richiesta risarcitoria commisurata ai benefici economici persi.

Il nono motivo è imperniato sulle ragioni che non consentivano l'accoglimento della riconvenzionale avversaria in vista del recupero della posta accreditata per effetto dell'ingiustificato recesso del lavoratore quando invece vi erano tutte le ragioni della giusta causa per via degli effetti negativamente apportati dalla riorganizzazione (sul punto vengono riproposte le ragioni già in precedenza esposte) mentre il decimo motivo attiene all'iniqua ripartizione delle spese processuali al cospetto di un ricorrente che aveva curato anche la traduzione dei propri documenti e l'undicesimo verte sul documento 13 di controparte che non testimoniarebbe affatto l'avvenuta disattivazione dell'account di posta elettronica.

Costituendosi in giudizio l'appellata ha contrastato tutte le critiche mosse alla sentenza di cui ha chiesto la piena conferma come da conclusioni sopra trascritte.

Le ragioni dell'appello vanno disattese osservando quanto segue.

Come in premessa si è esposto, nelle sue prime quattro doglianze che supportano la quinta sui danni da demansionamento, esaminabili ora unitariamente, l'odierno appellante lamenta il fatto che non sia stato per nulla colto dal Tribunale l'assetto penalizzante e immediatamente lesivo per come sortito dalla revisione organizzativa -per chiamare in questo modo il nuovo disegno delle funzioni e delle competenze operative tendenzialmente impresso all'indomani dell'attrazione anche della diramazione italiana nel G.D.T. a sua volta derivante dall'operazione mediante la quale il G.A., dopo aver acquisito nel maggio 2016 la capogruppo di X.I. SpA, aveva attuato anche la fusione con l'altra multinazionale H.S.- e attuato mediante un piano di deleghe (DOA) che aveva fatto effettivo ingresso in Azienda il 4 aprile 2017 e che era orientato al superamento delle specificità e delle regole già valevoli presso l'odierna appellata secondo un sistema, anche lì di DOA, impostato in maniera tale da riuscire privilegiato il ruolo e l'insieme di competenze affidate al M. per come assestatesi dal 2011 quando il lavoratore, dapprima assunto presso la K. destinata a cedere il posto alla X.I. aveva assunto la posizione dirigenziale e, di seguito, quella di CEO - Direttore e poi finanche quella di Amministratore Delegato.

Secondo la tesi dell'appellante, al di là di una effettiva loro sperimentazione pratico/attuativa, sarebbe bastata al primo Giudice una semplice disamina delle nuove regole e dell'assetto derivatone, per potervi cogliere una (irreversibile) compressione del ruolo e delle prerogative di cui il dirigente sino ad

allora godeva in maniera incontestata quale figura manageriale di sommo livello a capo della filiale italiana della X.I., tanto da potersi sorgere nella sua figura eminentemente rilevante a livello regionale nonché tenuta a riportare solo in tale ambito, un vero e proprio centro di competenze che comprendeva le funzioni rientranti nella B.U.I. quali H.L. ed altri, tutte quante governate dal M. mediante ampia autonomia decisionale ed organizzativa.

Sarebbe cioè bastato richiamare la negativa evoluzione delle funzioni alla luce dell'ultima serie di DOA dell'aprile 2017 per cogliere uno scadimento dei compiti dirigenziali a scapito di altre figure e sicuramente in fieri e così pure la giusta causa delle dimissioni rassegnate il 30 aprile 2017 foriera dell'indennità sostitutiva del preavviso e del risarcimento degli interessi di ordine non patrimoniale lesi con quell'operazione, senza potersi trascurare la persistenza delle altre voci retributive ancora accreditate in termini di bonus e altre competenze economiche raccordate ai piani incentivanti trattati in domanda e ora all'interno dei motivi di gravame dal sesto al nono col quale è stata censurata la decisione di accoglimento della riconvenzionale azionata dalla X.I. a proposito del credito che ancora le derivava per via dell'ingiustificato recesso del dirigente.

Stando al tenore delle prime quattro censure, la Corte non condivide lo spunto che ne domina il contenuto che è quello del potersi e doversi privilegiare essenzialmente e non più che le linee di guida esaustivamente apparse dalla revisione organizzativa presidiata da un nuovo sistema di DOA che già sulla carta, sin dal 4 aprile 2017, induceva al dato di un notevole scadimento professionale del lavoratore, prima ancora che egli lo potesse sperimentare nell'esercizio delle sue attribuzioni, taluna delle quali, a suo dire, era stata subitaneamente mortificata.

Al cospetto di questo genere di critiche rispetto all'operato aziendale e del primo Giudice che ne ha escluso la rilevanza, pare invece che si debba ragionare, prima di tutto, secondo il principio generale per cui, anche del campo dei rapporti privati aventi una genesi contrattuale, come il rapporto di lavoro, l'incidenza lesiva delle volontà negoziali di una parte non possa affermarsi ed essere apprezzata nella sua consistenza e nella sua capacità offensiva se non nel momento della loro attuazione sul piano pratico quando agli intendimenti obiettivati nell'atto segua sicuramente e innegabilmente sul piano funzionale la traduzione in condotte modificative o ablativo di diritti e interessi consolidatisi in capo all'altra parte della relazione.

Alla luce di questo va letta buona parte degli argomenti posti alla base della decisione di primo grado ove il Tribunale, rifacendosi specialmente a quelle due scarse settimane di servizio intercorse tra l'ingresso delle nuove DOA e le dimissioni del M., ha quasi lusingato una carenza di interesse concreto e attuale del lavoratore a vedere accertata e tutelata la posizione soggettiva semplicemente per via del programma delineato ai primi di aprile 2017 dalla controparte in seno alla sua revisione organizzativa appena in quei giorni embrionalmente introdotta all'interno della compagine tramite delle disposizioni o deleghe organizzative -dice l'appellante- in grado di sovvertire il ruolo dirigenziale per come esso si era assestato sotto la vigenza della pregressa disciplina, nonostante vi fosse ancora il bisogno di quelle regole applicative che solo ulteriori policies avrebbero potuto assicurare.

Nel caso del M. si trattava di un ruolo caratterizzato dalla molteplicità di funzioni che il lavoratore ha voluto partitamente ricordare quando ha riproposto in guisa di elenco (si veda, se non altro, la nota di pagina 10 dell'atto di appello così come il riepilogo riprodotto alle susseguenti pagine 42 - 43) tutte le attribuzioni di cui godeva nel momento in cui egli, in virtù delle previgenti DOA, poteva autorizzare, gestire e sovraintendere autonomamente rispetto agli investimenti nel settore informatico, in punto di pagamenti e spese, funzioni cassa comprese, di rilevante consistenza nonché in materia contrattuale sin dalla fase delle trattative e quando, d'altro canto, ha posto in evidenza come, sul piano del riporto/dipendenza funzionale, la filiale aziendale di cui era direttore centrale dovesse allora fare capo alla Region allocata in Germania trascurando però, a quest'ultimo proposito, che pure in costanza della nuova (non sperimentata) disciplina introdotta senza alcuna deroga per l'Italia da parte della Capo G.D., quest'ultima entità fosse divenuta a tutti gli effetti il soggetto in grado di governare ogni processo

autorizzativo e decisionale in luogo dell'unità operativa nazionale, con lo stesso potere di dare vita alle DOA prima detenuto dal G.C. che, nella suddivisione dell'epoca, ricomprendeva un sistema articolato per macro aree regionali denominate Region di cui facevano parte le unità dei paesi europei conosciute come Units che loro volta governavano le funzioni Industries tra esse ripartite.

Come si è notato, in assonanza coi concetti espressi dal Tribunale, il nuovo sistema di DOA non era stato affatto saggiato dal M. nella sua reale portata pratica, sia perché le nuove disposizioni erano state introdotte presso X.I. - senza alcuna apparente potenzialità lesiva, né l'odierno appellante si è mai premurato di illustrarne in maniera sistematica il contenuto e la portata nociva rispetto alla sua posizione in un quadro di ragionato confronto con quelle precedentemente impartite dal G.C. - il 4 aprile 2017, mentre la reazione di ripulsa da parte del M. si era palesata con le dimissioni del giorno 30 di quel mese, per giunta dopo la consumazione di un periodo di ferie di dieci giorni che non aveva giovato alla prova degli effetti indotti dal nuovo regime, sia perché l'esperienza che in proposito poteva averne tratto il dirigente era limitata, come egli stesso sostiene, alla previsione di una esternalizzazione di funzioni, di cui però il lavoratore non aveva ancora misurato, tantomeno patito, gli effetti mancando, a parte la serie di congetture e asserzioni che corredano più volte la sua difesa, vere e proprie esemplificazioni sul reale modo di atteggiarsi di quel tipo di fenomeno ai danni dell'interessato.

In sostanza, la parte lamenta di non sapere dove -all'esterno, ma pure all'interno-esattamente sarebbero stati convogliati o distribuiti i compiti di sua spettanza e, pur lasciando bene intendere con ciò che il quadro evolutivo di riordino non era ancora composto (di fatto mancavano anche le policies), agganciandosi più che altro alla penalizzante fisionomia delle ultime DOA diramate dalla Capo G.D. e alle loro potenzialità lesive siccome non adattate alla realtà regionale dell'Impresa, adduce vulnerazioni immediate e talmente consistenti da dare luogo a un fenomeno di demansionamento. Ma questo, oltre a non essere accettabile poiché è solo nel momento pratico attuativo di un nuovo programma organizzativo che si può misurare lo scadimento di un ruolo o di una funzione (un illecito, di norma, non nasce infatti dall'atto in sé ma dalla sua traduzione nella realtà giacché è con questo che si rivela il fatto nocivo) rileva una forte contraddizione in termini perché la parte il più delle volte suppone che dalle sue allegazioni si possa ricavare in tutti quanti i suoi profili la nuova fisionomia dequalificante mentre così non è poiché nulla è stato allegato, spiegato e chiarito al riguardo nel modo esposto dal Tribunale nel momento in cui ha richiamato assai opportunamente [Cass n. 21032 del 1/8/2008](#)).

Innanzitutto, se si eccettuano talune esemplificazioni riferite ad accadimenti marginali e/o instabili ovvero di equivoca portata, volendo adottare il metro delle potenzialità offensive così come suggerito dall'odierno appellante, quest'ultimo non ha allegato nulla a proposito del detrimento patito per via di una concreta ed effettiva restrizione del coacervo di funzioni indicate alle pagine 10 e 42 - 43 dell'atto di appello.

Oltre a non spiegare la portata e il fine cui sarebbero state ineluttabilmente finalizzate le nuove DOA della D. (per questo l'interessato rimanda agli atti depositati), la parte omette pertanto -anche in chiave di interrogazioni testimoniali giocoforza allineate al contenuto delle prospettazioni in fatto, con gli stessi limiti- allegazioni di elementi idonei a fare comprendere l'ablazione, le modificazioni o i limiti incidenti sulle sue funzioni di gestione degli investimenti nel settore informatico, dei pagamenti, delle spese e delle varie attività contrattuali dedotte come di sua esclusiva pertinenza rientrando in quell'ambito, a detta del lavoratore, anche la prerogativa di una sua esclusiva approvazione finale che la controparte ha recisamente negato, col peculiare intento di (pagg. 37 e 38 dell'appello) di riversare sull'Azienda l'onere probatorio di dimostrare in maniera circostanziata il godimento da parte del lavoratore di quel genere di facoltà quando sarebbe stato suo l'onere di evidenziarlo non soltanto a parole.

A ben vedere, in presenza di simili lacune, restano sullo sfondo e sono marginali le doglianze attinenti alle mortificazioni indotte -dai primi di aprile in poi, ossia per qual poco che restava del percorso lavorativo compiuto dal dirigente sino alle sue dimissioni- alle sfere di competenza estranee o ulteriori rispetto a quelle enunciate nei riepiloghi di cui si è detto e riguardanti (si vedano specialmente le pagine da 44 a 46 del ricorso in appello) : (i) i poteri decisionali di competenza del M., affatto descritti se non impropriamente, mediante un rimando agli atti, al fenomeno dell'esternalizzazione solo additato e alla mail di una collega che rappresenta anch'essa un'esternazione piena di contenuti valutativi e ipotetici tanto quanto la deduzione della nocività di un nuovo assetto non ancora sperimentato; (ii) la comunicazione degli atti di un workshop e di un work council in materia di finanza che non lo aveva investito ma solo lambito, potendosi da questo comprendere la scarsa incidenza della privazione semmai potesse essersi verificata; (iii) il cambio della figura del responsabile sovraordinato che, nei termini in cui è stato denunciato, rappresenta una circostanza asintomatica; (iv) la privazione di poteri approvativi, esemplificata e neppure in maniera esauriente avendo unicamente riguardo al caso di una trasferta, quel che più importa, non ricondotta in modo congruo alle nuove DOA introdotte da pochi giorni; (v) l'aver appreso fatti nuovi della riorganizzazione da altri senza avervi partecipato supervisionandoli; (vi) la sottrazione del governo delle risorse umane (funzione H.), della funzione di capo della finanza aziendale nonché dei pregnanti compiti di controllo della funzione sales (le vendite ?) per via della nomina di un altro, senza godere più -in ragione del portato delle nuove DOA- delle deleghe nel settore acquisiti e della gestione dei contratti coi clienti e i fornitori : in tutti questi casi le predette tematiche "pesanti" sono state sempre risolte in maniera non circostanziata ma generica, spesso apodittica e priva di doviziose argomentazioni sul lato qualitativo e dinamico delle funzioni che sarebbe stato compromesso, ancora una volta solo grazie al disegno di un nuovo assetto e disposizioni che non avrebbero tenuto in nessun conto le specificità della filiale italiana e il ruolo dirigenziale ivi consolidatosi, tra l'altro congiuntamente alla posizione di AD di per sé stessa destinata a vicariare.

Richiamando ora la censura sulla mancata applicazione dell'art. 16 CCNL Dirigenti Industria, pare risolutivo osservare che il fulcro della disposizione che faculta il recesso anticipato, per come essa stessa si esprime, sta in ciò che di negativo avviene a seguito di un mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, laddove sono senza subbio rimarcate solamente le modificazioni che il lavoratore abbia potuto riscontrare concretamente e patire nel pieno esercizio della sua attività.

E quest'ultima notazione è dirimente anche per escludere quel "demansionamento" riproposto dal M. al punto (5) dell'appello dato che, anche in questo caso, si deve trattare di una mortificazione accusata in costanza dello svolgimento funzionale del rapporto di lavoro poiché, per sua natura, il demansionamento ha origine e sede nella sperimentazione di un regime avverso.

La carenza di fondamento delle ragioni di gravame vertenti (si è detto essenzialmente le prime quattro, più la quinta) sull'apprezzamento dei presupposti della dequalificazione e del demansionamento e, con esse, sulla mancanza di giustificazione delle dimissioni, recano per ulteriore verso alla reiezione dei motivi di appello sulla non spettanza al M. dell'indennità sostitutiva del preavviso nella misura invocata e, di converso, sul diritto dell'Azienda a conseguire quanto allo stesso titolo spettante e conseguito tramite la decurtazione delle poste economiche che ora il dirigente deduce essere a suo credito.

Ci si riferisce al bonus dell'anno 2016 per come percepito solo in parte dal lavoratore in quanto l'altra parte più consistente era stata oggetto della compensazione fondata sul preavviso dovuto alla X.I. S.p.A. che, rifacendosi al medesimo titolo, aveva azionato la domanda riconvenzionale per ottenere il resto (Euro 21.100,74) avendo avuto ragione anche su questo punto in sentenza di modo che le relative doglianze, tra cui la nona, sono assorbite/superate dalla considerazioni che precedono.

Restano pertanto i temi sul bonus dell'anno 2015 relazionati agli obiettivi dell'epoca e sul premio (o

bonus) nascente dal piano incentivante denominato Prc, Term Incentive Plan di cui al contratto integrativo del novembre 2012.

Quanto alla prima voce, vi sarebbe ancora insoddisfatto il credito di Euro 16.250,00 che in questa fase del giudizio viene reclamato -per la prima volta e quindi in maniera inammissibile- anche a titolo di risarcimento dei danni accusati per non avere la controparte aziendale assegnato gli obiettivi del piano; a parte questo aspetto della questione nuova che non merita disamina, valga osservare che la pronuncia di primo grado è condivisibile, sia perché il lavoratore non ha dimostrato i risultati vantaggiosi, sia perché l'Azienda ha provato di avergli fornito tempestivamente le informazioni necessarie ad inizio anno (doc. 15).

Sul piano Project Alpha Long Term bisogna considerare lo spunto in grado di condizionare il conferimento della competenza economica vantata dall'odierno appellante e che lui quantifica in Euro 412.000,00 invero residuali rispetto all'intero di Euro 462.000,00 ma decurtato degli Euro 50.000,00 pacificamente già percepiti dal lavoratore.

Tale spunto stava nell'accordo risalente al 6 novembre 2012 che aveva contemplato questa componente variabile della retribuzione del dirigente nei termini di un piano incentivante triennale agganciato agli utili operativi (ebit) conseguiti dall'Impresa relativamente agli anni 2013 e 2014.

Praticamente nel dicembre 2013 il Consiglio di Amministrazione aveva approvato un nuovo piano industriale che contemplava gli anni sino al 2015 e l'appunto mosso dall'appellante principale è che, in spregio del criterio di buona fede particolarmente in pendenza di quella condizione (definita dalla parte sospensiva e mista) costituita dalla fissazione e (indissolubilmente) dal raggiungimento degli obiettivi da parte del dipendente, la controparte aziendale si fosse adoperata mediante condotte omissive per far sì che gli obiettivi rimessi alle cure del prestatore non fossero rivisti e riparametrati rispetto a quello che era divenuto il nuovo piano industriale e di affari.

Da qui, dunque, lo sviluppo di una tesi basata sull'avveramento della condizione per via della condotta tenuta dalla parte che avrebbe ricevuto svantaggi dal suo avveramento o che comunque era titolare di interessi contrari circa la verifica dell'evento dedotto in condizione, il quale "a monte" richiedeva una cooperazione corretta da parte di colei che sarebbe stata obbligata verso il dirigente.

Ad avviso della Corte, al di là di come si possano meglio inquadrare i presupposti del conferimento di questa parte variabile della retribuzione, le critiche mosse dall'appellante al corrispondente passo della decisione di primo grado non possono essere accolte.

Il Tribunale ha infatti stimato come risolutivo il fatto che il M. aveva partecipato ai Consigli di Amministrazione dell'epoca coi titoli che gli competevano senza sollevare specifiche obiezioni, proposte e/o correttivi rispetto al piano di incentivi in essere e, l'assenza di indizi di sue iniziative (emblematica di tale inerzia è la documentazione del doc. 16 appellata), fa pertanto ritenere l'assestamento del criterio remunerativo vigente, mai quindi avversato se non con l'atto di (ingiustificate) dimissioni del 30 aprile 2017 quale condotta anch'essa significativamente in grado di delineare la debolezza della pretesa di fatto sopitasi senza stimoli rivendicativi da parte dell'interessato.

Sulle restanti ragioni, gli argomenti portati non sono fecondi, per quel che concerne la disattivazione dell'account di posta aziendale, poiché non è dato cogliere indizi in ordine al fatto che l'Azienda avesse impiegato l'account e non avesse compiuto il suo distacco in termini mentre, per quel che riguarda le spese processuali del primo grado, poiché se non ha rilievo il fatto dell'essersi l'attore adoperato per la traduzione dei suoi atti (che devono essere in lingua italiana), per il resto pare che il Tribunale le abbia liquidate tenendo conto dell'ingente valore della controversia di per sé complessa nonché applicando le tariffe forensi secondo i criteri previsti dal [D.M. 10 marzo 2014, n. 55](#) e dal [D.M. 8 marzo 2018, n. 37](#).

L'appello va pertanto integralmente respinto.

Anche le spese processuali del presente grado sono liquidate a carico dell'appellante M.M. secondo il criterio della soccombenza, nella misura stabilita in dispositivo applicando i criteri previsti dal [D.M. 10 marzo 2014, n. 55](#) e dal [D.M. 8 marzo 2018, n. 37](#), tenuto conto del valore della controversia e del suo grado di complessità nonché dell'assenza di attività istruttoria nella presente fase del giudizio.

Sussistono nella specie i presupposti per l'applicazione dell'[art. 13](#) comma 1 quater del [D.P.R. n. 115 del 2002](#) per il raddoppio del contributo unificato a carico dell'appellante.

P.Q.M.

Respinge l'appello avverso la sentenza n. 2760/2018 del Tribunale di Milano Sezione Lavoro.

Condanna l'appellante M.M. a rifondere alla Società appellata le spese del presente grado liquidate in complessivi Euro 8.000,00 oltre spese generali, IVA e CPA. Sussistono nella specie i presupposti per l'applicazione dell'[art. 13](#) comma 1 quater del [D.P.R. n. 115 del 2002](#) per il raddoppio del contributo unificato a carico della parte appellante.

Conclusione

Così deciso in Milano, il 15 settembre 2020.

Depositata in Cancelleria il 19 luglio 2021.
