



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Julie Martini, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa

da

Parte_1 (C.F. *C.F._1*) rappresentato e difeso dagli avv.ti QUADRI GIOVANNI e QUADRI PIETRO JOHANNES presso lo studio dei quali in Milano Via Santa Tecla n. 5 ha eletto domicilio come da procura in atti

- RICORRENTE -

contro

CP_1 (C.F. *P.IVA_1*) rappresentata e difesa dall'avv. VERONESI GIANLUCA e dall'avv. SALONIA ROSARIO presso lo studio dei quali in Milano Via Visconti di Modrone n. 21 ha eletto domicilio come da procura in atti

- RESISTENTE -

Oggetto: Licenziamento individuale del dirigente.

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

*

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 9.5.2023 e ritualmente notificato a controparte, *Parte_1* ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, *Controparte_1* chiedendo che venisse



accertata e dichiarata la natura discriminatoria e/o l'ingiustificatezza del licenziamento intimatogli il 10.11.2022 con conseguente condanna del datore di lavoro alla reintegrazione in servizio e con corresponsione di tutte le retribuzioni dalla data del licenziamento fino all'effettiva riammissione in servizio, in subordine, che la società venisse condannata al pagamento dell'indennità supplementare prevista dal CCNL applicato al rapporto, con vittoria delle spese di lite.

Si è costituita la società convenuta, contestando in fatto ed in diritto tutte le deduzioni avversarie, rivendicando la piena legittimità del licenziamento e chiedendo l'integrale rigetto del ricorso.

Il giudice, esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione e acquisite le prove testimoniali, ha fissato per la discussione l'udienza del 4.7.2024, all'esito della quale la causa è stata decisa come da dispositivo, indicando in sessanta giorni il termine per il deposito della motivazione.

*

Il ricorrente ha dedotto:

- di essere stato assunto da CP_1 con decorrenza dal 3.3.2011 con contratto di lavoro subordinato di natura dirigenziale;
- di aver lavorato per la società dal 3 marzo 2011 al 15 settembre 2013 *“presso la filiale di Abu Dhabi (in realtà a Doha, Qatar per aprirvi l'ufficio ^{Cont} allora CP_3, e iniziare in quel Paese l'attività dell'azienda)”*, dal 16 settembre 2013 al 10 novembre 2019 presso la filiale di Doha, Qatar, *“coprendo da lì anche l'attività di sviluppo affari in Kuwait e Estremo Oriente”*, dal 11 novembre 2019 al 31 gennaio 2021 presso la filiale di Sydney NSW Australia e, infine, dal 1 febbraio 2021 al 10 novembre 2022 presso la sede di Milano;
- che, in base all'ultimo contratto, ricopriva il ruolo di *“Business Developer”*, con mansione di *“Senior Manager Commercial UK and Central Europe and Coordination US Mega Deals”*;



- di aver sempre lavorato con soddisfazione per l'azienda tanto da aver conseguito, ogni anno, un "Performance Bonus" variabile legato al raggiungimento degli obiettivi.

Il dirigente lamenta di essere stato illegittimamente licenziato dal datore di lavoro sul presupposto che il motivo unico e determinante il suo allontanamento dalla azienda sarebbe da rinvenire nella grave malattia del figlio disabile che lo ha portato a chiedere alla società *"alcuni permessi ex Lege 5 febbraio 1992 n. 104 nel periodo maggio 2022 alla data di risoluzione del rapporto fruendone 4-5 (comunque lavorando da casa) pur avendo diritto a 3 permessi al mese e nonostante il gran bisogno di assistenza a suo figlio"* e che la società lo avrebbe quindi licenziato *"per evitare un eventuale futuro ricorso al congedo temporaneo straordinario previsto dalla L. 104 cioè quella condizione personale e sociale in cui l'Ing. Pt_1 si trovava e della quale l'azienda era a conoscenza"*.

Il dirigente rileva, infine, che la motivazione addotta da CP_1 nella lettera di licenziamento (quella della soppressione della posizione lavorativa da lui ricoperta) sarebbe meramente pretestuosa tenuto conto che *"immediatamente è stata assunta una persona che ricopre il ruolo precedentemente ricoperto da Ing. Pt_1"* e che *"sta portando avanti i medesimi progetti ed interfacciandosi con le stesse persone"*.

*

Il ricorso proposto da Parte_1 è infondato e va rigettato per le ragioni di seguito esposte.

Il dirigente ha impugnato il recesso datoriale sotto il duplice profilo della sua pretesa natura discriminatoria e, in ogni caso, per assenza della causa posta a fondamento del licenziamento.

Quanto alla natura discriminatoria del licenziamento, come è noto, costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di realizzare un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando il titolare del fattore di rischio e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.



Quel che rileva, dunque, è che, in presenza di situazioni analoghe, sia stato posto in essere un atto o un comportamento pregiudizievole e, comunque, sia stato attribuito un trattamento meno favorevole ad un lavoratore in ragione del fattore qualificato di diversità di cui sia portatore.

Quanto alla concreta dimostrazione di una situazione di tal genere i criteri di riparto dell'onere probatorio non seguono i canoni ordinari di cui all'art. 2729 cod. civ. (finendosi altrimenti per porre a carico di chi agisce l'onere di una prova piena del fatto discriminatorio, ancorché raggiunta per via presuntiva), bensì quelli speciali, che non stabiliscono un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'agevolazione del regime probatorio in favore del ricorrente.

Ne consegue che il lavoratore deve provare il fattore di rischio, e cioè il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, ed il datore di lavoro, le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione (v. in tal senso Cass. 2 gennaio 2020, n. 1; Cass. 12 ottobre 2018, n. 25543).

Il legislatore ha posto a carico del lavoratore, dunque, solo la dimostrazione di una ingiustificata differenza di trattamento o anche solo una posizione di particolare svantaggio, dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge in termini tali da integrare una presunzione di discriminazione, restando, per il resto, a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare che non vi sia stata violazione del principio di non discriminazione.

Laddove dunque il lavoratore sia in grado di provare il fattore di rischio, e cioè il trattamento che assume come meno favorevole rispetto a quello riservato a soggetti in condizioni analoghe e non portatori del fattore di rischio, il datore di lavoro è onerato di provare le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i



medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione. (Cass. Ordinanza n. 3361 del 03/02/2023; Cass. Sentenza n. 1 del 02/01/2020; Cassazione Sentenza n. 5476 del 26/02/2021).

L'attore deve fornire elementi fattuali che, anche se privi delle caratteristiche di gravità, precisione e concordanza, devono rendere plausibile l'esistenza della discriminazione, pur lasciando comunque un margine di incertezza in ordine alla sussistenza dei fatti costitutivi della fattispecie discriminatoria; il rischio della permanenza dell'incertezza grava sul convenuto, tenuto a provare l'insussistenza della discriminazione una volta che siano state dimostrate le circostanze di fatto idonee a lasciarla desumere (Cass., Sentenza n. 9870 del 28/03/2022, Cass. Ordinanza n. 3361 del 03/02/2023).

Come anche di recente ribadito dalla Suprema Corte di Cassazione (sentenza n. 17267 del 24/06/2024), quindi, sorge sempre in capo al lavoratore l'onere di fornire gli elementi fattuali che rendono plausibile l'esistenza delle discriminazioni.

Nel caso di specie, Pt_1 assume la discriminatorietà del licenziamento in ragione del fatto di aver fruito, dal maggio 2022 e fino al licenziamento (10.11.2022), di alcuni permessi (3 o 4) per l'assistenza al figlio disabile ex legge 104 del 1992, secondo la prospettazione attorea, siffatta condizione avrebbe determinato la discriminazione in suo danno manifestatasi nell'illegittimo ed ingiustificato recesso datoriale.

A detta del ricorrente, il comportamento discriminatorio poteva presumersi in ragione del fatto che il licenziamento gli era stato intimato in seguito alla richiesta di fruire dei permessi ex legge 104 /92, permessi di cui in passato non aveva mai beneficiato.

Operate queste premesse non v'è chi non veda come, al fine di argomentare l'esistenza stessa della dedotta discriminazione, a prescindere dalla illegittimità dell'intimato recesso che potrebbe anche mancare, il dirigente avrebbe dovuto provare che il licenziamento costituiva un trattamento meno favorevole che la



società destinava esclusivamente al lavoratore portatore del fattore di discriminazione.

In effetti la prova della unicità e determinatezza del motivo non rileva nel caso di licenziamento discriminatorio, che ben può accompagnarsi ad altro motivo legittimo ed essere comunque nullo (cfr. Cass. n. 2414 del 2022). Ma il ricorrente avrebbe dovuto argomentare che il dipendente non portatore del fattore di discriminazione in situazione analoga non sarebbe stato licenziato, deducendo una correlazione significativa fra questi elementi che rendesse plausibile la discriminazione.

Se il lavoratore avesse assolto tale onere, il datore di lavoro avrebbe dovuto dimostrare l'insussistenza della discriminazione, deducendo e provando circostanze idonee ad escludere la natura discriminatoria del recesso, in quanto dimostrative di una scelta che sarebbe stata operata con i medesimi parametri nei confronti di qualsiasi lavoratore privo del fattore di rischio, che si fosse trovato nella stessa posizione (in questi termini cfr. Cass. n. 9870 del 2022).

Tale prova non è stata fornita dal Pt_1 e neppure la circostanza meramente allegata.

Il ricorrente si è limitato ad allegare un generico atteggiamento discriminatorio della società nei suoi confronti, tuttavia, è lui stesso a dare atto di essersi avvalso nei mesi tra maggio e ottobre 2022 di appena 3-4 permessi ex L. 104/1992 per il figlio disabile, che appaiono un numero davvero esiguo se rapportato all'arco di sei mesi e che lasciano ragionevolmente ritenere che l'azienda non possa essersi determinata, in conseguenza di tali poche richieste, a licenziare il ricorrente.

Pertanto, la società ha dedotto e dimostrato documentalmente di essersi attivata, anche direttamente, e fin dal 2016 per la sottoposizione del figlio di Pt_1 a specifiche cure mediche e trattamenti farmacologici in Qatar, presentando anche un'istanza all'Hamad Medical Corporation per la erogazione dei medicinali necessari ad intraprendere la terapia prescritta dal medico (doc. 19 e 20 di parte resistente), così come di essersi fatta carico direttamente di spese mediche non coperte dall'assicurazione sanitaria (doc. 21 di parte resistente) e di aver



anticipato gli importi necessari per coprire il costo dei medicinali acquistati in Australia (doc. 23 e 24 di parte resistente).

È poi documentale e pacifico tra le parti che, nel corso del 2020, a seguito di richiesta espressa del *Pt_1* (doc. 4 e 5 di parte resistente) la società si sia altresì attivata per far rientrare il dirigente in Italia, consentendogli di lavorare per l'Australia da remoto, per poi essere definitivamente assunto in Italia dal 21.12.2020 (doc. 6 e 7 di parte resistente).

Anche sotto tale profilo, quindi, appare davvero difficile ravvisare un intento discriminatorio di *CP_1* nella decisione di licenziare il *Pt_1*.

Peraltro, dalle allegazioni attore neppure emerge alcuna effettiva e concreta conoscenza da parte della società che, per il futuro, il *Pt_1* si sarebbe avvalso dei permessi ex l. 104/1992 in misura sempre maggiore, né il fatto di aver fruito di appena 4 permessi in circa 6 mesi, poteva lasciare intendere tale circostanza al datore di lavoro.

Il ricorso sotto tale aspetto va quindi rigettato.

*

Quanto alla dedotta ingiustificatezza del licenziamento, si rileva quanto segue.

Come noto, avuto riguardo al licenziamento del dirigente, la nozione di riferimento è quella della giustificatezza, che non coincide pienamente con quella di giustificato motivo di cui all'art. 3 Legge 604/1966: "la nozione di "giustificatezza" del licenziamento del dirigente, posta dalla contrattazione collettiva di settore, non coincide con quella di giustificato motivo di licenziamento di cui alla L. n. 604 del 1966, art. 3.

Analogamente Cass., sez. lav., 22 agosto 2003, n. 12365 ha ribadito che ai fini della spettanza dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento del dirigente, la giustificatezza del recesso non deve necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di grave crisi aziendale tale da rendere impossibile o particolarmente onerosa tale continuazione, posto che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica,



garantita dall'art. 41 Cost., che verrebbe radicalmente negata, ove si impedisse all'imprenditore, a fronte di razionali e non arbitrarie ristrutturazioni aziendali, di scegliere discrezionalmente le persone idonee a collaborare con lui ai più alti livelli della gestione dell'impresa (Cass. Civ., Sez. Lav., 14 giugno 2006, n. 13719 – parte motiva).

Ai fini della giustificatezza del licenziamento del dirigente, dunque, può rilevare qualunque decisione aziendale che si prospetti coerente e fondata su motivazioni obiettivamente apprezzabili e giuridicamente meritevoli di tutela, a condizione che il motivo addotto nella lettera di licenziamento risulti reale ed effettivo, non pretestuoso, e che sia possibile individuare un nesso di causalità – di congruenza – tra il motivo addotto e le circostanze del caso concreto.

Sul punto, il Supremo Collegio ha chiarito che *"la nozione di "giustificatezza" del licenziamento, che rileva ai fini del riconoscimento del diritto alla indennità supplementare, spettante in base alla contrattazione collettiva al dirigente, non coincide con quelle di "giusta causa" o "giustificato motivo" del licenziamento del lavoratore subordinato, ma è molto più ampia, e si estende sino a comprendere qualsiasi motivo di recesso che ne escluda l'arbitrarietà, con i limiti del rispetto dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, e del divieto del licenziamento discriminatorio..."* (Cass. Civ., Sez. Lav., 17 gennaio 2005, n. 775 – parte motiva); *"...ciò non toglie, tuttavia, che la comune intenzione delle parti è stata quella di porre, pur sempre, una norma di tutela che ha un senso quando, anche in una più accentuata relazione fiduciaria, la giustificatezza del licenziamento sia qualificata dalla ragionevolezza e serietà del motivo, da accertarsi secondo un equo contemperamento dei contrapposti interessi, così come sancito dall'art. 1371 c.c. (v. Cass. 9 giugno 1995, n. 6520)"* (Cass. Civ., Sez. Lav., 6 ottobre 1998, n. 9896 – parte motiva).

Recentemente, il Giudice di Legittimità ha ribadito i suddetti principi. In particolare, ha rammentato che, *"nella valutazione globale ai fini della "giustificatezza" del licenziamento del dirigente, non è necessaria una analitica verifica di specifiche condizioni, ma è sufficiente una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso, (sul punto, fra le altre, Cass. n. 34739 del*



2019), va poi rilevato, con particolare riguardo al giustificato motivo oggettivo, che il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost. (ex plurimis, Cass. n. 12668 del 2016)" (Cass. Civ., Sez. Lav., 17 novembre 2021, n. 34976 – parte motiva); sicché, "...il giudice deve limitarsi al controllo sull'effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento, non potendo sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto di cui all'art. 41 Cost. (cfr., in questi termini, Cass. n. 9665 del 2019)" (Cass. Civ., Sez. Lav., 16 dicembre 2022, n. 36955 – parte motiva).

In virtù dei principi generali in materia, l'onere di dimostrare la giustificatezza del licenziamento incombe sulla sola parte datoriale: "il criterio su cui parametrare la legittimità del licenziamento del dirigente è dato dal rispetto da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto (art. 1375 c.c.) e del divieto del licenziamento discriminatorio ex art. 3 legge n. 108 del 1990 o per motivo illecito, con l'utilizzabilità – nei casi in cui si ci trovi di fronte a condotte di inesatto o parziale adempimento anche dei generali criteri codicistici (art. 1453 e ss. c.c.) di valutazione della gravità dell'inadempimento secondo un criterio di proporzionalità e tenendo conto del venir meno della fiducia della parte non inadempiente alla ulteriore corretta esecuzione del contratto di lavoro. In ogni caso, in base ai principi generali l'onere probatorio in relazione alla veridicità, fondatezza ed idoneità dei motivi adottati a giustificazione del recesso incombe sempre sul datore di lavoro..." (Cass. Civ., Sez. Lav., 12 febbraio 2000, n. 1591 – parte motiva).

Se questi sono i principi cui deve farsi riferimento, ritiene il giudicante, anche all'esito dell'istruttoria svolta, che la resistente abbia soddisfatto l'onere della prova posto a suo carico.



*

La società ha dedotto e dimostrato per testi che, a partire dal febbraio 2021, l'ing.

Pt_1 “veniva inserito nella Direzione Commerciale, nello specifico nella Divisione Commercial UE and Africa, sotto la responsabilità del Dott. [...]”

Per_1 iniziando in particolare ad occuparsi dello sviluppo dell'area geografica Uk e Central Europe e dello sviluppo sul mercato statunitense dei Mega Deals. (doc. 8 - organigramma 2021)”.

CP_1 ha poi dedotto che “a fronte della riorganizzazione aziendale della Direzione Commerciale che comportava la dismissione dei Mega Deals US e la soppressione della posizione lavorativa ricoperta dal Ricorrente, con conseguente redistribuzione delle mansioni residue a figure professionali già presenti in Azienda, la Società consegnava al suddetto lettera di licenziamento”.

In particolare, la società ha dedotto che:

- il ricorrente iniziava a prestare la sua attività lavorativa come responsabile dello sviluppo delle aree UK e Central Europe e del progetto di espansione dei Mega Deals negli Stati Uniti, coordinati con la Joint Venture tra Webuild e Lane (doc. 8 resistente);
- che nel corso del suddetto rapporto lavorativo, tuttavia, la Società riscontrava come i risultati ottenuti dal Ricorrente sui Mega Deals, non fossero in linea con gli obiettivi originariamente stabiliti e le iniziali previsioni;
- che *CP_1* valutava se proseguire o meno la ricerca di commissioni negli Stati Uniti e se procedere per tale ragione alla dismissione dell'attività;
- che nel mese di ottobre 2021, la società procedeva con una riorganizzazione struttura della Direzione Commerciale, decidendo di interrompere i Mega Deals US, ritenendo non fosse più utile e funzionale mantenere una specifica posizione dirigenziale per il solo mercato UK e Central Europe, sopprimeva così la posizione di Business Developer, ricoperta dall'Ing. *Pt_1* e riassegnava lo sviluppo dei suddetti mercati al Dott. *Persona_1* già responsabile per il mercato francese. (doc. 14 resistente);



- che in data 10 novembre 2022 CP_1 alla presenza della Dott.ssa Per_2 del Dott. Per_3 e del Dott. Per_4 consegnava al dirigente la lettera di licenziamento. (doc. 11 resistente).

La società ha precisato altresì che *“l’unica figura professionale assunta alle dipendenze della CP_1 e successivamente inserita nell’Area Commercial, il Dott. Parte_2 presenta abilità e competenze del tutto differenti a quelle che contraddistinguono l’Ing. Pt_1 (doc. 15 - curriculum vitae Parte_2” il quale “laureato all’università di Firenze in Ingegneria Meccanica con il punteggio massimo di 110/110 magna cum laude, dispone di una vasta esperienza lavorativa sul mercato italiano, a differenza dell’Ing. Pt_1 per lo più esperto nei mercati esteri. (cfr. ns. doc. 15)” che “Negli ultimi cinque anni difatti, si può osservare come il suddetto abbia prevalentemente lavorato allo sviluppo di progetti di Stream Power. (cfr. ns. doc. 15)” e che pertanto la “società decideva di assumerlo in ragione delle skills in materia di stream power, conversione ecologica e transizione impianti energetici, con l’obiettivo di implementare tale tipologia di business in particolar modo nel mercato italiano. (cfr. ns. doc. 15)”.*

Quanto dedotto dalla società ha trovato piena conferma nelle dichiarazioni testimoniali assunte.

Le dichiarazioni del teste Testimone_1 sono esaustive in merito alle ragioni poste dalla società a fondamento della scelta di sopprimere la posizione del ricorrente e, conseguentemente, di licenziarlo.

Tes_1, direttore commerciale del Gruppo di cui fa parte CP_1 a livello Pt_3 ha riferito:

“Io il Pt_1 l’ho conosciuto perché lavorava nel mio team anche se non direttamente per me, lavorava per il direttore Area Europa che riporta direttamente a me, Per_1

Io sono entrato nel 2019, prima non lavoravo per il Gruppo, Pt_1 l’ho incrociato la prima volta nel 2019 perché era stato trasferito da poco in Australia dove si occupava di Business Development per Australia, poi Pt_1 è tornato a Milano con il ruolo di business development per Mega Deal degli Stati Uniti e



anche dello sviluppo del mercato UK questo fino a quando non è uscito. In quel frangente in cui è uscito dalla società, negli Stati Uniti abbiamo riscontrato un problema con riferimento a delle assicurazioni che vengono rilasciate per partecipare ai Mega Deals, poiché la nostra controllata Lane ha preformato molto male in quel periodo, quindi le Surity non ci danno il supporto per poter lavorare e sviluppare i Mega Deals lì in US, con l'effetto che negli Stati Uniti si è ristretta notevolmente la capacità della società di partecipare ai Grandi Progetti US ed ancora oggi soffriamo fortemente di tale problema tanto da dover rinunciare a partecipare a diverse gare. Questo dal 2020 in poi ed ancora oggi.

*Con riferimento a **Persona_5** ha fatto certamente buon lavoro riuscendo a contribuire alla acquisizione di un progetto Stoneage, progetto di un miliardo, un tunnel autostradale, ma tale progetto ancora oggi non è partito anche se acquisito nel 2021 per questioni di carattere ambientale.*

*Nel frattempo è esploso il PNR in Italia con un grande numero di progetti in Italia e Romania al quale abbiamo deciso di partecipare, avendo ricevuto grande contributo da parte dell'Unione Europea, la società **CP_1** ha deciso di ridimensionare il focus su UK anche perché abbiamo capito di essere un paese molto difficile in termini di contratti, permessi e subappaltatori, non abbiamo deciso di abbandonarlo del tutto, ma abbiamo scelto di monitorare il mercato senza doverlo sviluppare in maniera sistematica, in UK abbiamo partecipato ad una gara quando ancora c'era l'Ing. **Pt_1** ma abbiamo perso la gara e da allora fino ad oggi non abbiamo più partecipato ad alcuna gara in quel paese.*

*Il ruolo di monitorare il mercato UK è stato demandato all'ing. **Pt_2** il quale ha anche le mansioni di Business Development nel Nord Europa (Norvegia, Danimarca, Svezia) non ricordo se il **Pt_1** avesse un ruolo sul Nord Europa, non mi sembra. Il **Pt_2** in questo ruolo è stato scelto da me perché ha delle competenze specifiche nel settore energia, impiantistica, rinnovabili e non solo nel settore costruzioni come il **Pt_1** questo perché in Europa dopo il PNR mi serviva una risorsa che studiasse mercati nuovi in tali settori anche per la necessità del Gruppo di diversificare i progetti perché il Gruppo dal 2019 a oggi è passato da 5 miliardi l'anno a oltre 10 miliardi anno che sono tutti nel settore*



delle costruzioni ciò con grande rischio in ragione delle possibili basse marginalità, da qui la necessità di creare diversificazione. Recentemente infatti è stata acquisita la CLOUGH azienda Australiana specializzata nel settore energia. Negli Stati Uniti la scelta è stata quella di ricollocare l'ing. Per_6, il quale prima era in Brasile, poiché il Brasile ha avuto un forte calo, quindi Per_6 è stato spostato a Washington a lavorare alle dipendenze dirette dalla Lane circa sette o otto mesi fa. Il suo ruolo è quello di occuparsi della integrazione dei processi tra Lane e CP_1, processi che stiamo rivedendo perché la Lane perde soldi e dall'altro prosegue a monitorare anche i Mega Deal in US, nel 2023 siamo riusciti a proporci solo per una gara e senza aggiudicarci alcun Grande Progetto, mentre la Lane continua a fare la sua attività commerciale per la quale il Per_6 contribuisce ma che è attività ben diversa dall'attività di sviluppo di Mega Deals posto che si occupa prevalentemente di progetti di medio valore.

Per_1 è invece responsabile come Business Development per Europa ed Africa ed oggi a lui risponde Pt_2. Al momento non abbiamo ancora partecipato a progetti relativi a energie rinnovabili ma siamo in una fase di studio e di preparazione delle qualifiche necessarie per partecipare ai grandi progetti di energia.

Ed il Pt_2 avendo competenze nel campo dell'impiantistica, rispetto a tale fase e nella area Europa, è utile l'Azienda per capire ad esempio quali sono le qualifiche necessarie, i partner più adatti, i processi che devono essere monitorati. Che chi ha una formazione nel settore delle costruzioni non ha perché non vede gli impianti o li vede in maniera approssimativa.

ADR avv. Quadri: in Europa il Pt_1 visto che per l'UK non c'era molto lavoro, lo avevo messo a seguire la parte dei Germans che sono Austria e Germania, che sono due mercati che abbiamo abbandonato da circa un anno, in particolare, ricordo che in Austria abbiamo vinto un progetto insieme ad un partner con il quale in questi giorni stiamo negoziando l'uscita dal progetto a conferma del disinteresse della società per tali aree. Il Pt_1 non aveva un ruolo specifico di controllo sulla società statunitense Lane, può essere capitato che qualcuno o io stesso ci fossimo rivolti a lui per accordi che la Lane con i



partners non stava chiudendo, chiedevamo a lui di intervenire ma non aveva uno specifico ruolo in questo senso. Nel Nord Europa, in Norvegia c'era Per_7 che è andato via ed al posto di questo Per_7 è stata presa un'altra persona che si occupa peraltro anche di più aree oltre alla Norvegia, il ricambio di personale è dipeso dalla necessità di assumere qualcuno in sostituzione di chi andava via, l'organico non è stato in alcun modo rafforzato”.

Le dichiarazioni di Tes_1 hanno poi trovato riscontro e conferma in quelle della teste comune Tes_2 , HR Director Italia di CP_1

La stessa ha infatti confermato che Pt_1 è arrivato in Italia da sede estera nel 2019 / 2020 lui operava nell'ambito Business Development, era sotto la responsabilità di Per_1 che seguiva la parte Europe e la parte USA, in particolare i grandi accordi per i grandi progetti. Pt_1 si occupava di questo ed è rimasto sempre in questo ambito, poi la società ha rivisto le strategie commerciali. Io non partecipo alla definizione delle strategie commerciali ma per il mio ruolo ho seguito le riorganizzazione dei ruoli e le responsabilità dei dipendenti della sede, pur non seguendo la parte estera e l'attività commerciale ricordo il cambio di strategia dell'azienda, il periodo è successivo al 2020, 2021/2022, e ricordo che in Nord America abbiamo una società che si è resa indipendente nell'attività commerciale in relazione alle grandi opere, con l'effetto che si è un po' esaurita l'attività commerciale e non era più necessario presidiare centralmente dall'Italia le attività legate al business development delle grandi opera USA. Quando parlo di USA mi riferisco genericamente agli Stati Uniti. Ed il Pt_1 era preposto all'attività commerciale in questa area geografica insieme ad una parte dell'Europa (UK e forse qualche altro paese). A quel punto, si è reso necessario il licenziamento di Pt_1 ed io sono stata coinvolta come responsabile HR.

Le attività residuali dei mercati (quella parte Europea di cui lui si occupava) che venivano seguiti dal Pt_1 sono rimasti nell'ambito di competenza ma gestiti direttamente dal responsabile Per_1 che è tuttora presente in azienda e si occupa anche di questo, business development Europe in generale.



Della parte del Nord America se ne occupa direttamente la società che è in America.

Parte_2 è collega inserito in azienda un annetto fa, non ricordo forse di più, nell'ambito delle funzioni commerciali, è nel team di Per_1 ed è stato inserito per la sua esperienza e competenza non solo in construnction ma anche per energie rinnovabili su mercati italiani e anche esteri, ad esempio ricordo che lui avesse esperienza in ambito di energie rinnovabili su cui la società voleva puntare. Lui era stato diversi anni in General Electric con diversi ruoli ma con esperienza focalizzata sulle energie rinnovabili, trasformazioni del vapore gas, ambiti completamente diversi dal nostro...Non so cosa segua Pt_2 nel dettaglio, ma quando ci era stata richiesta la sua assunzione era stato precisato che era richiesto per portare competenze che non avevamo e per sviluppare ulteriore business”.

Contrariamente a quanto genericamente dedotto in sede di discussione dalla difesa di parte ricorrente, non vi sono ragioni per dubitare della attendibilità dei testi escussi e neppure della veridicità delle loro dichiarazioni, che appaiono lineari e coerenti.

È quindi emerso che, al tempo del licenziamento del Pt_1 effettivamente la società CP_1 non partecipava più alle gare per l'assegnazione di Mega Deals in US e le ragioni le ha indicate chiaramente il teste Tes_1 nel riferire che “negli Stati Uniti abbiamo riscontrato un problema con riferimento a delle assicurazioni che vengono rilasciate per partecipare ai Mega Deals, poiché la nostra controllata Lane ha preformato molto male in quel periodo, quindi le Surity non ci danno il supporto per poter lavorare e sviluppare i Mega Deals lì in US, con l'effetto che negli Stati Uniti si è ristretta notevolmente la capacità della società di partecipare ai Grandi Progetti US ed ancora oggi soffriamo fortemente di tale problema tanto da dover rinunciare a partecipare a diverse gare. Questo dal 2020 in poi ed ancora oggi”.

Pertanto, la società effettivamente sceglieva di non focalizzarsi più su uno dei settori di cui si occupava il Pt_1



Il teste ha poi chiarito anche le motivazioni sottese al ridimensionamento dell'altro settore, al quale era preposto il ricorrente (quello del mercato UK), confermando quanto dedotto in memoria dalla società in merito al fatto che l'azienda avesse scelto di ridimensionare la sua attività con la decisione di demandare detta attività a *Per_1* e all'Ing. *Pt_2*

*“Con riferimento a UK *Pt_1* ha fatto certamente buon lavoro riuscendo a contribuire alla acquisizione di un progetto Stoneage, progetto di un miliardo, un tunnel autostradale, ma tale progetto ancora oggi non è partito anche se acquisito nel 2021 per questioni di carattere ambientale.*

*Nel frattempo è esploso il PNR in Italia con un grande numero di progetti in Italia e Romania al quale abbiamo deciso di partecipare, avendo ricevuto grande contributo da parte dell'Unione Europea, la società *CP_1* ha deciso di ridimensionare il focus su UK anche perché abbiamo capito di essere un paese molto difficile in termini di contratti, permessi e subappaltatori, non abbiamo deciso di abbandonarlo del tutto, ma abbiamo scelto di monitorare il mercato senza doverlo sviluppare in maniera sistematica, in UK abbiamo partecipato ad una gara quando ancora c'era l'Ing. *Pt_1* ma abbiamo perso la gara e da allora fino ad oggi non abbiamo più partecipato ad alcuna gara in quel paese”.*

Con riguardo alla figura dell'Ing. *Pt_2* che il *Pt_1* ha lamentato in ricorso aver preso il suo posto, i testimoni escussi hanno chiarito il suo ruolo e soprattutto le ragioni della sua assunzione.

Il teste *Tes_1* ha dichiarato *“Il ruolo di monitorare il mercato UK è stato demandato all'ing. *Pt_2* il quale ha anche le mansioni di Business Development nel Nord Europa (Norvegia, Danimarca, Svezia) non ricordo se il *Pt_1* avesse un ruolo sul Nord Europa, non mi sembra. Il *Pt_2* in questo ruolo è stato scelto da me perché ha delle competenze specifiche nel settore energia, impiantistica, rinnovabili e non solo nel settore costruzioni come il *Pt_1* questo perché in Europa dopo il PNR mi serviva una risorsa che studiasse mercati nuovi in tali settori anche per la necessità del Gruppo di diversificare i progetti perché il Gruppo dal 2019 a oggi è passato da 5 miliardi l'anno a oltre 10 miliardi anno che sono tutti nel settore delle costruzioni ciò con grande rischio*



in ragione delle possibili basse marginalità, da qui la necessità di creare diversificazione. Recentemente infatti è stata acquisita la CLOUGH azienda Australiana specializzata nel settore energia... Per_1 è invece responsabile come Business Development per Europa ed Africa ed oggi a lui risponde Pt_2 Al momento non abbiamo ancora partecipato a progetti relativi a energie rinnovabili ma siamo in una fase di studio e di preparazione delle qualifiche necessarie per partecipare ai grandi progetti di energia.

Ed il Pt_2 avendo competenze nel campo dell'impiantistica, rispetto a tale fase e nella area Europa, è utile l'Azienda per capire ad esempio quali sono le qualifiche necessarie, i partner più addetti, i processi che devono essere monitorati. Che chi ha una formazione nel settore delle costruzioni non ha perché non vede gli impianti o li vede in maniera approssimativa".

È evidente che la scelta aziendale di affidare il mercato UK all'ing. Pt_2 sia maturata in ragione della volontà di CP_1 di sviluppare maggiormente il settore energia, impiantistica, rinnovabili, ampliando il raggio di azione della società anche oltre il settore costruzioni, di cui si occupava il Pt_1 nell'ottica di una ritenuta necessaria diversificazione dei progetti dell'intero Gruppo al quale CP_1 partecipa.

Il teste ha confermato che l'Ing. Pt_2 possedeva specifiche competenze in materia di stream power, conversione ecologica e transizione impianti energetici, funzionali a realizzare detto obiettivo aziendale.

Quindi, una figura, quella dell'Ing. Pt_2 con competenze del tutto differenti dal Pt_1 più focalizzato sul settore ingegneristico - strutturale.

Tali considerazioni rendono del tutto irrilevante il biglietto da visita dell'Ing. Pt_2 prodotto in atti nel corso del giudizio da parte ricorrente. Il fatto che nel biglietto da visita l'Ing. Pt_2 venga indicato come "Business Development Centrale Europe and Northern Europe" non è in alcun modo contrastante con le dichiarazioni testimoniali riportate, che hanno dato atto del ruolo del Pt_2 in seno alla società e del fatto che lo stesso è stato assunto per implementare e sviluppare progetti attinenti al settore energetico, competenze che non appartenevano al

Pt_1



Lo scrivente giudice ha ritenuto, pertanto, di rigettare l'istanza proposta nel corso del giudizio dalla difesa attorea di disporre l'acquisizione della prova testimoniale dell'ing. *Parte_2* come teste di parte ricorrente, neppure indicato in lista nel ricorso introduttivo.

L'istanza è stata rigettata in quanto non solo tardiva, ma, in ogni caso, anche inammissibile posto che il ricorrente neppure ha formulato capitoli di prova specifici in merito alle mansioni che l'Ing. *Pt_2* avrebbe continuato a svolgere in sostituzione del *Pt_1* limitandosi a formulare il seguente e generico capitolo di prova, pur senza indicare il *Pt_2* quale testimone, *“vero che CP_1 ha assunto Parte_2 dopo il licenziamento dell'Ing. Parte_1 assegnandogli mansioni e qualifica di Business Developer”* ed a dedurre in ricorso che la società *“ha assunto un altro tecnico che sta portando avanti i medesimi progetti ed interfacciandosi con le stesse persone”* senza chiarire quali sarebbero questi “medesimi progetti” e “stesse persone”.

Parimenti tardiva e inammissibile è pure la richiesta attorea di disporre l'acquisizione della prova testimoniale di *Testimone_3* a seguito di quanto riferito dal teste *Tes_1*.

Il testimone ha dichiarato che *Per_6* prima operante in Brasile, *“è stato spostato a Washington a lavorare alle dipendenze dirette dalla Lane circa sette o otto mesi fa. Il suo ruolo è quello di occuparsi della integrazione dei processi tra Lane e CP_1, processi che stiamo rivedendo perché la Lane perde soldi e dall'altro prosegue a monitorare anche i Mega Deal in US, nel 2023 siamo riusciti a proporci solo per una gara e senza aggiudicarci alcun Grande Progetto, mentre la Lane continua a fare la sua attività commerciale per la quale il Per_6 contribuisce ma che è attività ben diversa dall'attività di sviluppo di Mega Deals posto che si occupa prevalentemente di progetti di medio valore”*.

Tali dichiarazioni non portano in alcun modo a far supporre o ritenere che il *Per_6* sia stato chiamato da *CP_1* a svolgere a Washington le medesime mansioni che erano proprie del *Pt_1*



In sede di discussione, poi, la difesa attorea ha insistito nuovamente per l'ammissione di tale teste e pure, per la prima volta, ha chiesto la produzione in giudizio della lettera di licenziamento del *Per_6* sopravvenuto nel maggio 2024.

Lo scrivente giudice, autorizzato il deposito della lettera di licenziamento del *Per_6* ritiene che la stessa sia del tutto inidonea, contrariamente a quanto pretende la difesa attorea, a dimostrare che in America il *Per_6* sia stato collocato dalla società per svolgere le mansioni prima attribuite al *Pt_1*

In primo luogo, è del tutto ignoto il periodo nel quale la società avrebbe ricollocato il *Per_6* in America, ricollocazione che ben sarebbe potuta avvenire (come riferito dalla difesa di parte resistente in udienza) anche a distanza di diversi mesi dal licenziamento del *Pt_1*

In secondo luogo, il fatto che nella lettera di licenziamento del *Per_6* sia indicato che lo stesso si occupasse di “Mega Deals” non dimostra che lo stesso svolgesse le stesse mansioni del *Pt_1*

Anzi dalla lettera emerge che il *Per_6* ricoprisse la qualifica di quadro, e non di dirigente, il che lascia presumibilmente ritenere che avesse compiti differenti rispetto al *Pt_1* peraltro, il teste *Tes_1* ha chiarito che il *Per_6* rispetto ai Mega Deals si limitava a monitorarli, laddove il ruolo del *Pt_1* era, per sua stessa ammissione, quello di sviluppare i Mega Deals, attività all'evidenza del tutto diversa.

Inammissibile è poi l'istanza formulata dalla difesa di parte ricorrente in sede di discussione, di produrre mail di pretesi colleghi e clienti, il cui tenore sarebbe quello di confermare che il *Pt_2* avrebbe sostituito il *Pt_1* nelle sue attività.

*

Per tutte le ragioni su esposte ed argomentate, il ricorso di *Parte_1* va integralmente rigettato dovendosi ritenere il recesso datoriale del 10.11.2022 coerente e fondato su motivazioni obiettivamente apprezzabili, oltre che reali, effettive e non pretestuose.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come dispositivo, tenuto conto del valore della controversia, della sua complessità e dell'attività in concreto svolta.



P.Q.M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza, domanda ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

- **rigetta** il ricorso;
- **condanna** parte ricorrente al pagamento delle spese di lite in favore di parte resistente che liquida in euro 7.000,00 oltre spese generali, IVA e CPA.

Indica in sessanta giorni il termine per il deposito della motivazione.

Così deciso in Milano, il 4 luglio 2024.

il Giudice del Lavoro

Dott.ssa Julie Martini