

**R.G. n. 1641/2018**

**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE DI MILANO  
Sezione del lavoro**

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Milano, Luigi Pazienza, nella prosecuzione del verbale di udienza del 20.11.2018;  
visto l'art. 429 c.p.c.;

pronunzia la seguente

**SENTENZA**

nella controversia individuale di lavoro

**tra**

P. N., rappresentato e difeso dagli Avv.ti M. Fezzi, S. Chiusolo e M. Borali;

**e**

“G. G. s.p.a.”, in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentata e difesa dagli Avv.ti V. Bechi, S. Chiti e F. Bechi;

**e**

“YSL s.a.s.”, in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentata e difesa dagli Avv.ti V. Bechi, S. Chiti e F. Bechi;

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato il 14.02.2018 il P. ha convenuto in giudizio di fronte al Tribunale di Milano la G.G. s.p.a. e la YSL Sas, assumendo di avere lavorato alle dipendenze delle società convenute in qualità di dirigente delle aziende industriali, presso gli uffici milanesi di queste ultime, da ultimo con l'incarico di “YSL leather goods senior designer”; di essere stato formalmente assunto dalla G.G. s.p.a. ma di essere stato il suo rapporto di lavoro gestito esclusivamente dalla YSL che ne ha stabilito le mansioni e il trattamento retributivo, impartendogli altresì gli ordini; di essere le due società convenute “contitolari” del suo rapporto di lavoro; di essere stato licenziato dalle società convenute per la soppressione del suo posto di lavoro a seguito del venir meno dell'interesse, da parte della YSL, di avvalersi del servizio offerto da G.G. per la realizzazione di disegni di pelletteria; di ritenere non rispondente al vero le motivazioni sulle quali le convenute hanno fondato il suo licenziamento; di ritenere altresì non rispondente al vero che non fosse possibile ricollocarlo, al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro, in altra mansione equivalente all'interno della compagine aziendale, ha chiesto che il Tribunale accerti e dichiari che il licenziamento intimatogli è “privo di qualsiasi giustificazione”; condanni le convenute in solido (ovvero, in subordine, solo la G.G. s.p.a. ) a corrispondergli l'importo di euro 914.508,58 o il diverso

importo ritenuto di giustizia a titolo di indennità supplementare in applicazione del Contratto collettivo Dirigenti industria, oltre rivalutazione ed interessi; accerti e dichiarare il suo diritto a vedersi corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso pari ad euro 508.060,30 nonché euro 37.634,10 a titolo di incidenza di tale indennità ai fini del calcolo del TFR; condanni le convenute (ovvero, in subordine, solo la G.G. s.p.a.) a restituirgli l'importo del contributo unificato nonché a rifondergli le spese di lite.

Si sono costituite le società resistenti chiedendo il rigetto delle domande.

Le domande del ricorrente sono fondate e meritano di essere accolte.

In via preliminare va ricordato 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. (Cass. 8 marzo 2012, n. 3628; Cass. 20 giugno 2016, n. 12668). La nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo del licenziamento a norma dell'art. 1 della Legge n. 604 del 1966 rilevando qualsiasi motivo che lo sorregga, basato su motivazione coerente e fondata su ragioni apprezzabili sul piano del diritto, senza necessità di un'analitica verifica di specifiche condizioni, nella sufficienza di una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente (Cass. 19 agosto 2005, n. 17039; Cass. 17 marzo 2014, n. 6110). Le esigenze aziendali richieste per la giustificazione del licenziamento in questione non devono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di grave crisi aziendale, tale da rendere impossibile o particolarmente onerosa detta continuazione (in questa linea, Cass. 8 marzo 2012, n. 3628). Di conseguenza, in linea con il consolidato principio già affermato dalla Cassazione (v. fra le tante, Cass. 21 giugno 2016, n. 12823; Cass. 20 giugno 2016, n. 12668; Cass. 9 luglio 2015, n. 14301; Cass. 24 luglio 2017, n. 18177), ai fini della giustificazione del licenziamento del dirigente, è sufficiente la dimostrazione da parte del datore di lavoro, "dell'avvenuta riorganizzazione aziendale e del fatto che essa fosse tale da coinvolgere la posizione del dirigente". 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. (Cass. 8 marzo 2011, n. 3628; Cass. 20 giugno 2016, n. 12668, cit.; per Trib. Milano 22 novembre 2007 "il licenziamento del dirigente è ingiustificato ogni volta che il datore di lavoro eserciti il proprio diritto di recesso violando il principio fondamentale di buona fede che presiede all'esecuzione dei contratti ex 1375 c.c."). Pertanto, ove le ragioni sottese al licenziamento siano effettivamente sussistenti e la soppressione della posizione lavorativa venga concretamente attuata, il licenziamento del dirigente è legittimo ( Cfr. Cass. 21 giugno 2016, n. 12823, che ha accertato la legittimità

del licenziamento comminato al dirigente alla luce dell'avvicendamento societario scaturito dall'esigenza, economicamente apprezzabile in termini di risparmio, di assegnare ad un socio le funzioni di coordinatore degli agenti sul territorio italiano ricoperte in precedenza dal dirigente. Nella fattispecie non era emerso che un avvicendamento discriminatorio o contrario a buona fede. La posizione del dirigente dipendente, infatti, era stata definitivamente soppressa e le funzioni affidate ad un socio imprenditore e non ad un altro dipendente o collaboratore con eguale qualifica). Resta fermo, tuttavia, il controllo giudiziale in ordine all'effettiva sussistenza delle esigenze di riorganizzazione aziendale a base del licenziamento e tali da coinvolgere la posizione del dirigente licenziato (Cass. 13 maggio 2015, n. 9796). Il giudice del merito, dunque, deve limitarsi al controllo sulla effettività delle scelte imprenditoriali poste a base del licenziamento (nella fattispecie esaminata da Cass. n. 18177/17, ridimensionamento dei costi del personale), non potendo, invece, sindacare il merito di tali scelte, garantite dal precetto costituzionale di cui all'art. 41 Cost.

In particolare, la giurisprudenza di legittimità ha sottolineato che il licenziamento del dirigente (che, come detto, non richiede un giustificato motivo oggettivo) "è consentito in tutti i casi in cui sia stato adottato in funzione di una ristrutturazione aziendale dettata da scelte imprenditoriali non sindacabili nel merito purché non arbitrarie, non pretestuose e non persecutorie". "La esigenza, economicamente apprezzabile in termine di risparmio, della soppressione di una figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario integra pertanto la nozione di giustificazione del licenziamento del dirigente richiesta delle norme collettive ove non emerga, alla stregua di dati obiettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione". In questo senso va ricordata anche la sentenza della Cassazione 14 giugno 2006, n. 13719, secondo cui "la giustificatezza del recesso del datore di lavoro 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 prosecuzione, posto che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con quello della 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". Così, è stato ritenuto illegittimo il licenziamento del dirigente quando le ragioni sottese ad esso non siano riconducibili ad una concreta riorganizzazione o all'esigenza di ridurre i costi del personale, ma soltanto alla volontà di allontanare il dirigente dal vertice della struttura, onde sostituirlo con persona «più gradita» (Cass. 17 febbraio 2017 n.3121) . In sintesi, il licenziamento del dirigente può ritenersi lecito solo ove sia sorretto da una ragione che costituisca la "base di una decisione coerente e sorretta da motivi apprezzabili sul piano del diritto", ossia di motivi idonei ad escludere inequivocabilmente l'arbitrarietà del licenziamento medesimo (Cass. 27 agosto 2003, n. 12562). Altrettanto consolidato è l'insegnamento secondo cui, in caso di licenziamento del dirigente d'azienda per esigenze di ristrutturazione

aziendali, è esclusa la possibilità del *repechage* in quanto incompatibile con la posizione dirigenziale del lavoratore, assistita da un regime di libera recedibilità del datore di lavoro (tra le più recenti v. Cass. n. 3175 del 2013, conf. a Cass. n. 14310 del 2002; n. 322 del 2003; n. 2266 del 2007).

Fermo, dunque, che il licenziamento del dirigente non richiede necessariamente la ricorrenza di un giustificato motivo oggettivo tipologicamente conformato alla fattispecie prevista dalla L. n. 604 del 1966, art. 3, esso tuttavia non si sottrae ai limiti generali posti all'esercizio dei poteri datoriali, per cui esso non può essere il frutto di scelte imprenditoriali arbitrarie, pretestuose o persecutorie (cfr. Cass. n. 13958 del 2014; Cass. n. 21748 del 2010). Analogamente a quanto già statuito dalla Suprema Corte, sebbene nel diverso ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (cfr. Cass. n. 10699 del 2017; Cass. n. 25201 del 2016), una volta che sia esplicitata dal datore di lavoro la ragione posta a giustificazione causale della risoluzione del rapporto di lavoro ed in giudizio si accerta invece che la ragione indicata non sussiste, il recesso può essere dichiarato illegittimo dal giudice del merito non per un sindacato su discrezionali opzioni imprenditoriali, bensì per una valutazione concreta sulla mancanza di veridicità o sulla pretestuosità della ragione formalmente adottata: in sostanza l'inesistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento, così come giudizialmente verificata, rende in concreto il recesso privo di effettiva giustificazione. Il Giudice è vincolato alla verifica del motivo addotto in modo specifico nella lettera di licenziamento: il licenziamento è ingiustificato quando il motivo addotto è inesistente ( Cfr. la sentenza della Cassazione n. 23503 del 9.10.2017, la quale ha sottolineato in modo convincente la fondamentale importanza della motivazione adottata nel licenziamento del dirigente).

Orbene il compito del Giudicante appare chiaro: sulla base degli elementi istruttori presenti e/o acquisiti al giudizio deve verificare se la ragione enunciata nella lettera di licenziamento è effettivamente sussistente.

Se è questo il criterio direttivo che deve guidare il Giudicante, si può ben affermare che il licenziamento comminato dalle resistenti è privo di giustificazione.

Nel vagliare il materiale probatorio, occorre innanzitutto rilevare che parte ricorrente ha provato la circostanza allegata nel ricorso di una contitolarità del rapporto di lavoro in capo alle società resistenti. Infatti il ricorrente ha fornito la prova di aver svolto la propria attività lavorativa indifferentemente e contemporaneamente per entrambe le resistenti. La difesa delle resistenti non ha mosso alcuna contestazione specifica alle circostanze allegare nel ricorso secondo cui il ricorrente è stato formalmente assunto dalla G.G. s.p.a., la quale pagava la retribuzione; che, tuttavia, l'incarico di disegnare le borse gli era stato conferito dalla casa di moda francese YSL Sas, la quale aveva determinato l'ammontare della retribuzione e dei bonus, il rimborso per il vestiario, il patto di non concorrenza, anche se utilizzando la carta intestata Gucci; che il P. aveva rapporti con il responsabile qualità del prodotto e della messa in produzione della YSL sas R.F., il quale forniva indicazioni in merito al materiale da utilizzare, nonché alle tecniche realizzative, autorizzava le ferie, i permessi e le note spese del ricorrente. Occorre ricordare che, secondo il consolidato orientamento della Suprema Corte di Cassazione in tema di rito del

lavoro, nella memoria di costituzione in primo grado il convenuto deve prendere posizione, in maniera precisa e non limitata ad una generica contestazione rispetto ai fatti posti dall'attore a fondamento della domanda, proponendo tutte le sue difese in fatto e in diritto. Laddove il convenuto nulla eccepisce in relazione a tali fatti, oppure si limita a contestazioni generiche, questi sono da considerarsi pacifici, con la conseguenza che l'attore è esonerato dal fornire qualsiasi prova al riguardo ed è inammissibile la contestazione dei medesimi fatti in sede di legittimità ( Cfr. Corte di Cassazione n. 2832/12.02.2016). Secondo la Suprema Corte di Cassazione nel processo del lavoro le parti concorrono a delineare la materia controversa, sicchè, ove i fatti costitutivi del diritto dedotto dal ricorrente non siano oggetto di specifica contestazione da parte del resistente i fatti stessi sono da considerare esistenti poiché restano estranei alla materia del contendere e al conseguente potere di accertamento del giudice ( Cfr. Corte di Cassazione n. 6663 del 05/04/2004). In assenza di contestazioni specifiche da parte delle resistenti, si può dunque affermare come provata in giudizio la circostanza che le due società resistenti siano state contitolari del rapporto di lavoro dirigenziale con il P..

Il fenomeno della contitolarità del rapporto di lavoro si distingue dal fenomeno del collegamento societario: in sostanza la unicità del rapporto non può negarsi qualora uno stesso dipendente prenda servizio contemporaneamente per diversi datori di lavoro, titolari di distinte imprese e l'attività sia svolta in modo indifferenziato, così che in essa non possa distinguersi quale parte sia svolta nell'interesse di un datore e quale nell'interesse degli altri, con la conseguenza che tutti i fruitori dell'attività del lavoratore devono essere considerati solidalmente responsabili delle obbligazioni che scaturiscono da quell'unico rapporto, ai sensi dell'art. 1294 cod. civ. ( Cfr. sentenza n. 13904 della Cassazione del 20.10.2000).

Nel caso di specie, peraltro, la lettera di licenziamento del ricorrente è stata sottoscritta dai rappresentanti di entrambe le società convenute: pertanto, anche sulla base di tale dato e del contenuto delle memorie delle resistenti ispirate ad una medesima ricostruzione difensiva e prive di alcuna contestazione specifica su tale aspetto della vicenda, si può ben parlare di contitolarità del rapporto in capo ad entrambe le resistenti.

Ciò premesso, va esaminata la motivazione addotta dalle resistenti nella lettera di licenziamento del 15.11.2017 nella quale si parla “ ... di soppressione della posizione di “ YSL Leather Goods Sr. Designer” da ella ricoperta. Le motivazioni sono da rinvenirsi nel venir meno dell'interesse della società che gestisce il marchio Saint Laurent – YSL sas che sottoscrive la presente- ad avvalersi del servizio della scrivente società per la realizzazione dei disegni in ambito pelletteria svolta attraverso la sua attività e della impossibilità di ricollocarla in altra mansione equivalente all'interno della compagine aziendale”.

La motivazione del recesso è duplice: il datore di lavoro formale, ossia la G.G. s.p.a. recede dal rapporto di lavoro perché la casa di moda francese che gestisce il marchio Saint Laurent non ha più alcun interesse ad avvalersi del servizio di realizzazione dei disegni in ambito pelletteria garantito dalla G.G. s.p.a. attraverso la attività del ricorrente ed, inoltre, perché non vi sono collocazioni

lavorative alternative in mansioni dirigenziali equivalenti all'interno della compagine aziendale.

Con riferimento alla prima giustificazione, va osservato che la stessa stride in modo evidente con la realtà fenomenologica, rappresentata dalla contitolarità del rapporto di lavoro: la circostanza che la YSL non intende più avvalersi della G.G. spa per la realizzazione dei disegni in ambito pelletteria non ha alcuna corrispondenza con la realtà. Infatti, se la YSL Sas era la contitolare del rapporto di lavoro facente capo al P., ciò significa che la società francese si avvaleva direttamente dell'attività svolta dal lavoratore, senza la necessità di alcuna forma di intermediazione da parte della società italiana. Tale circostanza rende irrilevante il dato che la società francese abbia perso interesse nei confronti della società italiana. Se la casa di moda francese è il datore di lavoro del ricorrente non può recedere dal rapporto per la perdita di interesse derivante da un servizio gestito da un'altra società.

Nelle comparse di costituzione delle società resistenti non vi è alcun cenno a tale motivazione del licenziamento. Al contrario, al punto 13 di ciascuna delle avversarie memorie di costituzione si afferma che il licenziamento sarebbe dovuto alla necessità di riorganizzare il team cui lo stesso P. apparteneva: questa riorganizzazione avrebbe comportato la soppressione della posizione lavorativa occupata dal ricorrente, l'inclusione nel team del signor Valeanu e il trasferimento a Parigi dei collaboratori dell'esponente. Tuttavia, la prospettazione delle società convenute non ha nulla a che vedere con la giustificazione del licenziamento in concreto comminato, dal momento che nella lettera di licenziamento non c'è alcun riferimento alla "necessità di riorganizzare il team", come pure non è contemplato "l'arrivo di Valeanu": nella lettera di licenziamento non si parla in alcun modo della soppressione del posto di lavoro del ricorrente in ragione di una procedura di riorganizzazione aziendale. La riorganizzazione aziendale solitamente obbedisce ad un criterio di abbattimento di costi, di limitazione di perdite oppure rappresenta una misura per incrementare i profitti. Di tali circostanze non vi è alcun riferimento nella lettera di licenziamento.

La conseguenza di ciò è, in primo luogo, l'assoluta irrilevanza delle circostanze dedotte dalle convenute in merito alla invocata riorganizzazione, e ciò in considerazione del principio di immodificabilità della ragione del recesso: si tratta di un principio che obbedisce al canone generale di correttezza e buona fede che deve permeare i rapporti di lavoro. La obbligatorietà della motivazione del licenziamento rappresenta un presidio di garanzia nei confronti del diritto di difesa del lavoratore. In altre parole, poiché nella lettera di licenziamento il recesso è giustificato in considerazione della perdita di interesse da parte della YSL nei confronti della G.G. Spa per la realizzazione dei disegni in ambito pelletteria, la diversa prospettazione di cui alle memorie avversarie, fondata invece sulla riorganizzazione in seno alla sola YSL del team cui P. faceva parte, rappresenta una giustificazione radicalmente diversa.

Le resistenti nelle comparse di costituzione hanno individuato una giustificazione del licenziamento del tutto nuova rispetto a quella contenuta nella lettera di recesso. Peraltro appare chiaro dall'esame della documentazione prodotta dalle parti che non vi è stata alcuna soppressione del servizio assicurato dal P.: la casa di moda francese ha preferito affidare tale servizio ad

un altro soggetto, Valeanu con il quale ha stipulato un contratto di collaborazione autonoma ed al quale sono stati assegnati i due collaboratori che hanno lavorato con il P., Giuseppe Perri e Giovanni Sacco, i quali si sono trasferiti per tale scopo a Parigi. Infatti nelle comparse delle convenute si parla di della circostanza che il ricorrente faceva parte di un “design team”, coordinato dall’aprile 2016 da R.F. composto da altri quattro collaboratori, tra cui vi erano alcuni designer come P.: non sono indicate le generalità di questi quattro collaboratori. In sostanza continuano ad esercitare il proprio lavoro i superiori gerarchici del ricorrente, ossia il F. ed il V. ed è certo che i due collaboratori del P. si sono trasferiti a Parigi. In sintesi nessuna riorganizzazione, né tantomeno alcuna soppressione del servizio si sono verificati: il servizio di disegni nel campo della pelletteria è rimasto immutato. E’ cambiato semplicemente il responsabile: si è passati dal P. al V..

Inoltre va rilevato che nelle memorie delle resistenti non vi è alcun cenno specifico all’altra ragione posta a sostegno del recesso: ossia la impossibilità di riscontare una collocazione lavorativa alternativa al ricorrente. Le resistenti, sulle quali grava pacificamente il relativo onere probatorio, non hanno allegato alcuna circostanza specifica volta a dimostrare la assenza nei propri organici di collocazioni lavorative alternative: su tale aspetto la difesa delle resistenti si sono limitate ad articolare un capitolo di prova ( il numero 18) dal seguente tenore: “ DCV YSL e G.G. nel 2017 non avevano ed attualmente non hanno nel proprio organico posizioni vacanti di designer o similari cui allocare P.”: si tratta di un capitolo generico e formulato in termini negativi, come tale assolutamente inammissibile. Nel caso di specie non si pone in concreto una problematica di sindacato di una legittima opzione aziendale ricadente nella libertà di impresa economica, quanto piuttosto del mancato riscontro nelle compagini aziendali delle due convenute di una situazione data per certa e enunciata nella motivazione del licenziamento, con conseguente "ingiustificatezza" del recesso. “ Si tratta di un apprezzamento in ordine alla effettività delle ragioni espressamente poste in concreto a giustificazione del licenziamento che rientra nella competenza del giudice del merito, che non smentisce affatto il principio di diritto secondo cui per il licenziamento del dirigente d'azienda non opera l'obbligo di repechage, quanto piuttosto si iscrive nell'ambito del legittimo controllo giudiziale circa la corrispondenza tra la ragione formalmente enunciata a fondamento del recesso e quella reale riscontrata nel processo”. ( Cfr. sul punto le argomentazioni assolutamente condivisibili della sentenza della Cassazione n. 23503 del 9.10.2017).

Pertanto appare evidente che il licenziamento è illegittimo e privo di giustificazione. Ai sensi dell’art. 19 del contratto collettivo Dirigenti Industria al dirigente, con anzianità superiore a dieci anni e sino a quindici anni, spetterebbe una indennità nella misura minima di dodici e nella misura massima di diciotto mensilità. Inoltre, a prescindere dalla illegittimità del licenziamento, le resistenti devono essere condannate, in solido tra loro, al pagamento dell’indennità sostitutiva del preavviso, pacificamente non corrisposta al ricorrente , nella misura di dieci mensilità in forza della applicazione dell’art. 23 del contratto collettivo citato.

In ordine al profilo del quantum debeatur, le resistenti affermano che non sarebbe computabile il compenso per il patto di stabilità, in quanto non

costituirebbe “un controvalore della prestazione lavorativa ma la remunerazione dell’obbligo di non dimettersi”. Il compenso in questione è invece dovuto, essendo stato continuativamente percepito dal ricorrente in costanza del rapporto di lavoro e in connessione con esso. Si tratta dunque di un emolumento sinallagmatico alla prestazione lavorativa resa dal ricorrente, come tale di natura retributiva. In tal senso, non ha alcun rilievo l’affermazione secondo cui l’emolumento in questione remunerava l’obbligo di non dimettersi: tale obbligo, in applicazione degli accordi intercorsi tra le parti, rientrava tra i numerosi obblighi lavorativi del ricorrente nei confronti delle convenute e, dunque, ciò che lo remunera è di natura retributiva. Inoltre va sottolineato che il corrispettivo per il patto di non concorrenza non è stato inserito nel conteggio allegato nel ricorso. Correttamente nella retribuzione di fatto sono stati inseriti anche i premi “percepiti nel tempo dal P. al raggiungimento degli obiettivi”. Tali emolumenti devono essere inclusi nella quantificazione degli importi dovuti, in considerazione del fatto di essere stati continuativamente corrisposti in occasione del rapporto di lavoro e in conseguenza di esso.

La difesa delle resistenti, in senso contrario, invoca l’applicazione dell’art. 3 del CCNL applicato che, al fine di individuare a ogni conseguente effetto il trattamento retributivo, contemplerebbe esclusivamente il minimo retributivo e il superminimo. Tale tesi non ha alcun fondamento: al comma 2, la norma individua un trattamento minimo complessivo di garanzia, che costituisce la retribuzione minima inderogabile dovuta al dirigente; al comma 3, la norma individua quali elementi retributivi considerare al solo fine di verificare che la retribuzione concretamente percepita dal dirigente sia almeno pari al trattamento minimo e, a tal fine, dispone che si debba considerare il minimo contrattuale, l’importo ex elemento di maggiorazione, gli scatti, il superminimo. In sostanza, la norma in questione non è idonea a escludere gli emolumenti considerati nel conteggio allegato al fine della quantificazione del dovuto, dal momento che tale norma si limita a individuare un parametro retributivo al di sotto del quale la retribuzione del dirigente non può essere stimata.

Sul punto occorre ricordare l’art. 2121 c.c. che, naturalmente, non può essere derogato in pejus dalla contrattazione collettiva. La norma in questione disciplina la quantificazione dell’indennità sostitutiva del preavviso, tra l’altro includendo ogni compenso continuativo, quali sono appunto gli emolumenti considerati nel conteggio. La stessa disciplina vale per l’indennità supplementare, giacché l’art. 19 CCNL dispone che le mensilità dovute sono “mesi di preavviso”, con la conseguenza che per l’indennità supplementare valgono gli stessi criteri di quantificazione previsti per l’indennità sostitutiva del preavviso. Pertanto, la mensilità da utilizzare per la quantificazione degli importi dovuti è la seguente: mensilità Euro 29.591,09; patto di stabilità Euro 4.166,67; media L.T.I.-KMU Euro 8.418,36; media bonus Euro 8.629,92, per un importo complessivo di Euro 50.806,03.

Con riferimento all’indennità sostitutiva del preavviso, l’importo dovuto dalle resistenti è di Euro 508.060,30: trattandosi di credito di matrice retributiva al ricorrente spetta l’ulteriore somma di Euro 37.634,10, a titolo di incidenza della indennità sostitutiva del preavviso sull’importo spettante a titolo di

trattamento di fine rapporto. Con riferimento, invece, alla indennità supplementare, in ragione della caratura economica ed aziendale delle convenute e della radicale infondatezza del licenziamento comminato, si ritiene equo determinare in favore dell'istante un importo pari a quindici mensilità, ossia la somma di Euro 762.090,45.

In conclusione, in accoglimento delle domande formulate nel ricorso, va dichiarata la illegittimità ed ingiustificatezza del licenziamento impugnato; le resistenti devono essere condannate al pagamento dell'importo di Euro 545.694,40, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso e di incidenza di tale somma sul trattamento di fine rapporto e dell'importo di Euro 762.090,45 a titolo di indennità supplementare, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo anche in ragione del rifiuto ingiustificato delle parti resistenti alla proposta conciliativa formulata da questo Giudice, sono liquidate così come precisato nel dispositivo.

P.Q.M.

Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunziando sulle domande proposte da P. N., con ricorso depositato il 14.02.2018, nei confronti della "G.G. s.p.a." e della "YSL Sas", così provvede:

1) dichiara la illegittimità ed ingiustificatezza del licenziamento intimato al ricorrente dalle società resistenti con nota del 15.11.2017; condanna, di conseguenza, le società resistenti, in solido tra loro, alla corresponsione in favore del ricorrente della somma di Euro 762.090,45, a titolo di indennità supplementare, oltre agli interessi legali ed alla rivalutazione monetaria dalla data della sentenza sino all'effettivo soddisfo;

2) accoglie, altresì, la domanda ulteriore e, per l'effetto, condanna la resistente al pagamento nei confronti dell'istante dell'importo di Euro 545.694,40, a titolo di indennità di mancato preavviso e di incidenza della stessa sul trattamento di fine rapporto, oltre agli interessi legali ed alla rivalutazione monetaria dalla data del licenziamento sino all'effettivo soddisfo;

3) condanna, altresì, le società convenute, in solido tra loro, al pagamento, in favore dell'istante, delle spese processuali in complessivi Euro 42.000,00, oltre IVA e CAP e rimborso delle spese generali nella misura del 15%.

Milano, 20.11.2018

Il Giudice

( Luigi Pazienza)