



TRIBUNALE DI MILANO  
SEZIONE LAVORO

Udienza del 15/06/2023 N. 7459/2022 RG

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL GIUDICE DI MILANO

Dr Riccardo Atanasio quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**  
ai sensi dell'art. 429 come modif dall'art 53 DL 25.6.2008 n. 112 conv. in L.  
6.8.2008 n. 133

nella causa promossa

**da**

[redacted] . rappresentato e difeso dall'Avv.to [redacted] nonchè  
dall'Avv.to [redacted] ) ( [redacted]  
20122 MILANO; ed elett.te dom.to presso lo studio in [redacted]

**RICORRENTE**

**contro**

[redacted] rappresentato e difeso dall'Avv.to PILEGGI ANTONIO ed elett.te  
dom.to presso lo studio in via Chiana, 48 null 00198 Roma

**RESISTENTE**

**OGGETTO:** Opposizione L. 92/2012 cd. Legge Fornero

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti



## IN FATTO

Con ricorso depositato in data 24.8.22 la società ricorrente [redacted] ha convenuto in giudizio [redacted] opponendosi alla ordinanza del Tribunale di Milano depositata in data 24.7.22 chiedendo al Giudice:

*"In via principale:*

*reformare l'ordinanza del 24 luglio 2022 emessa inter partes dal Tribunale di Milano e per l'effetto, accogliere le conclusioni già rassegnate nella memoria di costituzione della fase cautelare che integralmente di trascrivono:*

*In via principale nel merito:*

*Rigettare integralmente, per tutti i motivi in fatto e in diritto sviluppati nella narrativa che precede, il ricorso avversario e tutte le domande in esso contenute.*

*In via subordinata nel merito:*

*nella denegata ipotesi di conferma della nullità/illegittimità del licenziamento, accertare e dichiarare comunque il rapporto di lavoro risolto alla luce dell'esercizio dell'opzione alla reintegrazione esercitato dal sig. Stefano con la comunicazione del 13.01.2022".*

*In ogni caso:*

*Con vittoria di spese e competenze*

Si è costituita la parte resistente contestando le avverse deduzioni e domande delle quali ha chiesto il rigetto con vittoria di spese.

All'udienza di discussione, i procuratori hanno concluso come in atti.

## IN DIRITTO

Innanzitutto occorre prendere le mosse dall'ordinanza qui impugnata, le cui motivazioni devono ritenersi ribadite con la sua integrale trascrizione.

"I fatti.

Tra le odierne parti pende giudizio davanti al Tribunale di [redacted] avente ad oggetto un primo licenziamento intimato al ricorrente in data 27 giugno 2017.

Il Tribunale di [redacted], con ordinanza in data 5 ottobre 2018, ha dichiarato inefficace il licenziamento intimato al corrente dalla società [redacted] in data 27 giugno 2017 ed ha risolto il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale informatore scientifico del farmaco intercorso tra le parti dal 1 gennaio 2015; ha poi condannato la società resistente a pagare al ricorrente l'indennità sostitutiva del preavviso e l'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre interessi e rivalutazione monetaria nonché 1/3 delle spese di lite.

Il ricorrente ha proposto opposizione alla suddetta ordinanza al fine di ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro.

La società resistente ha allora provveduto ad intimare un nuovo licenziamento al ricorrente, in data 22 dicembre 2020, motivato con la testimonianza resa dal ricorrente, all'udienza del 13 ottobre 2020, nell'ambito del giudizio pendente tra il collega [redacted] e la società, conclusosi con ordinanza in data 31 agosto 2021 del Tribunale di Agrigento di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Con lettera 11.12.2020 la società resistente ha inviato al ricorrente la seguente contestazione:

*Egregio dott.*

*ai sensi della vigente disciplina legale e contrattuale Le diamo formale contestazione di quanto segue.*



In data 13.10.2020, Lei ha reso testimonianza presso il Tribunale del Lavoro di Agrigento, nel giudizio r.g. \_\_\_\_\_, in qualità di teste del dott. \_\_\_\_\_, in relazione ai fatti riguardanti il contratto di agenzia da quest'ultimo sottoscritto con la \_\_\_\_\_.

Alcuni fatti da Lei descritti durante detta testimonianza, di cui la società ha preso atto solo al momento della deposizione, risultano essere falsi, oltre altamente diffamanti per la società.

La società non può soprassedere a quanto da Lei dichiarato, facendole presente quanto segue.

Nello specifico Lei ha reso le seguenti dichiarazioni (in allegato il verbale d'udienza del 13.10.2020):

- Pag. 8 "il lavoro veniva organizzato in base a quelle che erano le direttive aziendali, dovevo rispettare una media visita che era di 11-12 medici al giorno, lavoravo circa 10 -11 ore al giorno; se non rispettavvo la media visita venivamo contattato telefonicamente dal capo area"

Tali affermazioni sono false. Non è vero che vi era l'indicazione di eseguire tassativamente almeno 11/12 medici e non è vero che il capo area contattava telefonicamente l'ISF per redarguirlo in tal senso.

- Pag. 8 "noi avevamo un elenco di medici che era fornito dall'azienda e poi da questo elenco selezionavo i medici da visitare in base alle direttive aziendali; avendo un listino di farmaci che riguardava l'aspetto respiratorio, dovevamo preferire medici con determinate specializzazioni; pertanto se inserivo nell'elenco un medico di una specializzazione diversa da quelle a me indicate dalla società venivo contattato dal responsabile dell'area per telefono o su whatsapp che mi diceva di cancellare dal quel medico";

Tali affermazioni sono false. Non è vero che veniva fornito un elenco di medici da visitare e che il DM contattava l'ISF se "usciva dall'elenco prestabilito".

- Pag. 8 "la società ci imponeva di incontrare alcuni medici anche due – tre volte al trimestre e pertanto capitava di vedere alcuni medici anche dieci volte l'anno in violazione della normativa regionale che prevede un numero massimo di cinque visite l'anno per ciascun medico; noi inserivamo l'incontro con quel determinato medico specificando di averlo incontrato solo per consegnare un foglietto illustrativo una nuova scheda tecnica del prodotto, anche se in realtà non era così perché anche in tal caso io svolgevo la mia attività di informatore".

Tali affermazioni sono false. L'azienda non ha mai forzato il numero di visite massimo per ogni medico, imposto dalle singole normative regionali.

Le accuse da Lei mosse nei confronti della società sono di gravità elevata poiché, oltre a narrare fatti non corrispondenti al vero, espongono \_\_\_\_\_ a possibili accertamenti da parte dell'Autorità competente. Il fatto che l'azienda spingesse i propri ISF a violare la normativa regionale in termini di numero di medici da visitare, rappresenta un'affermazione gravissima.

- Pag. 8 "non mi sono mai occupato della vendita dei prodotti, mi sono sempre occupato solo dell'informazione non ho mai venduto l' \_\_\_\_\_, con riferimento al quale non sono peraltro mai stato in possesso della documentazione necessaria per la vendita".

Tali affermazioni sono false. Non esistevano due figure, l'ISF doveva fare informazione scientifica e vendere i medical devices, come espressamente previsto dal contratto.

Pagg. 8 e 9 "facevamo almeno tre riunioni a livello nazionale, la partecipazioni era obbligatoria le spese venivano sostenute dalla società, a noi venivano rimborsate le spese per raggiungere l'aeroporto e il parcheggio; a queste riunioni si affiancavano le riunioni a livello locale"

Tali affermazioni sono false. Non era obbligatoria la partecipazione a tali eventi.

- Pag. 9 "capitava di esser affiancato dal capo area con cadenza mensile o anche ogni 15 giorni, partecipava alle visite, entrava nello studio del medico a volte interveniva e poi all'uscita mi diceva come era andata l'intervista; verificava se veniva seguita correttamente la scaletta dei farmaci, l'intervista verteva esclusivamente sui prodotti; generalmente entrava almeno nello studio di uno o due medici partecipando all'attività di informazione".

Tali affermazioni sono false. Il DM non entrava con l'ISF durante la presentazione del farmaco.

- Pag. 9 "non era possibile ridurre la nostra attività lavorativa, so che quando il capo area non attenzionava il numero di visite eseguite dal singolo agente lo stesso veniva richiamato dal responsabile delle vendite".

Tali affermazioni sono false. Il Direttore vendite si occupava di analizzare i dati di vendita dei farmaci e, come giusto che fosse, si occupava di fornire ai DM le strategie necessarie affinché ciò avvenisse.

Pag. 9 "ogni volta che il capo area veniva per l'affiancamento ci mostrava i dati stampati da dove si vinceva se avevi ottenuto buoni risultati sul piano degli indici di penetrazione e di evoluzione; all'interno delle riunioni sia locali che nazionali i nostri capi indicavano i soggetti che avevano reso meno e facevano implicito riferimento ad un eventuale recesso dal contratto qualora situazione non fosse migliorata, in particolare usavano l'espressione "sai come può andare a finire" alludendo verosimilmente alla successiva ristrutturazione aziendale;

Tali affermazioni sono false. L'affermazione più grave è certamente l'ultima, laddove Lei racconta apertamente di minacce velate di licenziamento per i low performer, mai avvenute.

In conclusione, tutte le affermazioni sopra riportate e da Lei diffuse risultano false ed in parte anche diffamatorie.



Sentenza n. 2724/2023 pubbl. il 27/07/2023  
RG n. 7459/2022

Alla luce di quanto esposto, risulta che Lei si è comportato intenzionalmente in maniera tale da provocare un grave nocumento alla società esponendo la stessa al rischio che il Tribunale possa trarre dalla Sua testimonianza degli elementi per motivare una sentenza ingiusta contro l'azienda.

Per l'ipotesi in cui il Giudizio di impugnazione di licenziamento da Lei instaurato presso il Tribunale di

(in cui Lei ha chiesto l'accertamento della natura subordinata del rapporto intercorso con la nostra società) si concluda con esito a Lei favorevole, la presente comunicazione è da intendersi a tutti gli effetti quale contestazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 legge n. 300/1970 nonché dell'art. 38 del CCNL Chimico Farmaceutico settore industria.

Di tutto quanto sopra, Le diamo dunque formale contestazione, avvertendola che potrà farci pervenire le Sue eventuali giustificazioni nel termine di otto giorni dal ricevimento della presente.

Distinti saluti".

Il ricorrente, con lettera del 18 dicembre 2020, ha confermato il contenuto e la veridicità delle dichiarazioni testimoniali

La società quindi, con lettera del 22 dicembre 2020, ha intimato al ricorrente un secondo licenziamento per giusta causa affermando che nelle proprie difese scritte aveva ammesso di avere commesso i fatti oggetto della contestazione, ribadendo di avere testimoniato il vero non avendo alcuna intenzione di ritrattare o rettificare le sue gravissime affermazioni.

Una prima considerazione di carattere generale che occorre fare nella fattispecie che ci occupa è che, di fronte ad un licenziamento di un lavoratore valutato e dichiarato come illegittimo da un giudice (con impugnazione della pronuncia al fine di ottenere la reintegrazione non concessa), il secondo licenziamento intimato dalla società allo stesso lavoratore licenziato, pone necessariamente questa nella delicatissima posizione – seppure in via meramente presuntiva – di avere agito proprio in ragione della sentenza negativa subita; e di volere pertanto perseguire il lavoratore per l'azione giudiziale intentata.

Quindi, e più chiaramente, la società, già per ciò solo, si presume abbia intimato il secondo licenziamento per un motivo ritorsivo costituito dalla sua reazione non solo all'azione intentata dal lavoratore bensì anche alla pronuncia favorevole (o parzialmente tale) per il lavoratore.

A ciò deve aggiungersi che la contestazione disciplinare della società è intervenuta con un ritardo di due mesi rispetto alla testimonianza resa dal ricorrente, nonostante i fatti da quello dichiarati fossero stati conosciuti (e considerati non veritieri) dalla società quello stesso giorno; peraltro, trattandosi di fatti inerenti l'organizzazione della società, non necessitavano certo di verifica o di attività istruttoria per giungere alla conclusione che si trattasse di dichiarazioni false.

Queste due considerazioni hanno effetti necessariamente pregiudizievoli dell'affermazione e delle scelte compiute dalla società la quale, assumendo tale comportamento a sistema comportamentale, avrebbe gioco facile non solo per disfarsi di lavoratori scomodi ma addirittura per impedire che le azioni giudiziari intentate da questi possano concludersi con esiti per essa società sfavorevoli.

Il giudicante deve pertanto prendere le mosse dalla considerazione che ci si trovi di fronte ad un licenziamento ritorsivo il quale – diversamente che negli altri casi, nei quali la prova del motivo illecito grava interamente sul lavoratore - si può dire in buona misura già presuntivamente provato, fatta salva una prova contraria, necessariamente molto rigorosa, che deve provenire da parte della società.

Nella sostanza si può affermare che ci si trova di fronte ad una, per ragioni sostanziali, inversione dell'onere della prova della ritorsività del licenziamento, con possibilità di prova contraria da parte della società.

Tuttavia, la particolarità della fattispecie che ci occupa scaturisce anche da un'altra considerazione, che accende un focus proprio sulla strutturale debolezza giuridica dell'operazione compiuta dalla società provvedendo al secondo licenziamento del ricorrente.

Contestando la veridicità delle affermazioni rese dal ricorrente nel procedimento parallelo per il licenziamento del collega Giudice, la società cerca di sottoporre all'attenzione dell'Autorità giudiziaria il medesimo argomento oggetto dei due procedimenti che si sono già conclusi sfavorevolmente per la società: cerca, nella sostanza, di colpire le fondamenta di quei due procedimenti non nell'ambito dell'opposizione o dell'appello, proposti nei confronti di quelle pronunce, ma direttamente con un terzo procedimento, che ha quale evidente obiettivo quello di rendere inefficaci le prove sulle quali le decisioni dei giudici si sono fondate. E l'inammissibilità giuridica di questa terza operazione è del tutto evidente.

Passando in ogni caso più strettamente al merito della questione, occorre osservare che ci troviamo di fronte a prove documentali portate dal ricorrente a sostegno della veridicità delle proprie affermazioni.

In particolare, con riferimento alla contestazione:

*"il lavoro veniva organizzato in base a quelle che erano le direttive aziendali, dovevo rispettare una media visita che era di 11-12 medici al giorno, lavoravo circa 10 -11 ore al giorno; se non rispettavvo la media visita venivamo contattato telefonicamente dal capo area"*



Il ricorrente ha prodotto i documenti 13,13bis, 13 ter, 14,15,16,17, che sembrano difficilmente contestabili in quanto si tratta di foto di slide (nell'ambito di partecipazioni a riunioni obbligatorie degli ISF) e di mail inviate dai superiori ad altri supervisori.

I commenti della società rese a confutazione di quei documenti non vengono considerati significativi dal Giudice e comunque appaiono del tutto inidonei a confutare la veridicità delle dichiarazioni rese dal lavoratore in giudizio. Per quanto riguarda altra contestazione fondata sulla dichiarazione:

*"capitava di esser affiancato dal capo area con cadenza mensile o anche ogni 15 giorni, partecipava alle visite, entrava nello studio del medico a volte interveniva e poi all'uscita mi diceva come era andata l'intervista; verificava se veniva seguita correttamente la scaletta dei farmaci, l'intervista verteva esclusivamente sui prodotti; generalmente entrava almeno nello studio di uno o due medici partecipando all'attività di informazione".*

Il doc. 21 contiene quattro dichiarazioni di altrettanti medici che confermano quanto dichiarato dal ricorrente nel corso della sua audizione testimoniale.

Ed il doc. 22 (mail inviata dal Direttore vendite [redacted] al capo area [redacted]) comprova ulteriormente come questi era tenuto ad entrare con il ISF nell'ambulatorio del medico proprio per poter verificare le capacità dell'ISF e relazionare il Direttore.

Riguardo le seguenti contestazioni:

*Pag.9 "non era possibile ridurre la nostra attività lavorativa, so che quando il capo area non attenzionava il numero di visite eseguite dal singolo agente lo stesso veniva richiamato dal responsabile delle vendite".*

*Pag. 9 "ogni volta che il capo area veniva per l'affiancamento ci mostrava i dati stampati da dove si vinceva se avevi ottenuto buoni risultati sul piano degli indici di penetrazione e di evoluzione; all'interno delle riunioni sia locali che nazionali i nostri capi indicavano i soggetti che avevano reso meno e facevano implicito riferimento ad un eventuale recesso dal contratto qualora situazione non fosse migliorata, in particolare usavano l'espressione "sai come può andare a finire" alludendo verosimilmente alla successiva ristrutturazione aziendale;*

Il ricorrente ha comprovato la veridicità di quanto da lui affermato riportando la dichiarazione testimoniale resa dal suo capoarea [redacted] nel procedimento che si è concluso favorevolmente con la sentenza del Tribunale di [redacted]:

*"non mi risulta che siano stati adottati provvedimenti nei confronti degli informatori che non abbiano raggiunto gli obiettivi prefissati. Che io sappia, in sede di ristrutturazione l'azienda predilige coloro che hanno risultati migliori. Il Sig. [redacted] nell'ultimo periodo si collocava nella parte bassa della classifica insieme ad altri colleghi che sono stati allontanati, ad es. il collega [redacted] e che operava a Ragusa. La valutazione riguardava un periodo di due anni".*

Da tutto ciò si ricava che la gran parte delle dichiarazioni rese dal ricorrente in qualità di teste sono veritiere; e che la società convenuta, a fronte di tali fatti comprovati per lo più documentalmente, non è stata in grado di produrre altrettanti documenti che potessero in qualche contrastare il valore probatorio di quelli della parte ricorrente.

Sicché è venuta meno a quell'onere probatorio – cui si faceva prima cenno - circa l'insussistenza del motivo ritorsivo del licenziamento, di cui si è detto prima.

Il ricorso deve pertanto essere accolto.

Va dichiarata la nullità del licenziamento intimato a [redacted] con lettera in data 22.12.2020;

La società [redacted] SPA va condannata a reintegrare immediatamente il ricorrente nel posto di lavoro nonché a risarcire al ricorrente [redacted] il conseguente danno determinato in un'indennità risarcitoria (commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto) da corrispondere dalla data del licenziamento fino a quella di effettiva sua reintegrazione nel posto di lavoro oltre interessi e rivalutazione monetaria. In quanto soccombente [redacted] va condannata a rimborsare al ricorrente [redacted]

[redacted] le spese di lite che liquida in € 5.000,00 oltre IVA e CPA e 15% spese generali

Ordinanza esecutiva".

Le considerazioni critiche mosse nei confronti della predetta ordinanza devono ritenersi sostanzialmente assorbite dalle motivazioni già espresse e prima trascritte.

Alle argomentazioni addotte dal Tribunale, a fondamento dell'ordinanza di accoglimento del ricorso, occorre aggiungere una ulteriore e finale considerazione.

Non è possibile ritenere legittimo il provvedimento col quale la società datrice di lavoro colpisca i testi (irrogando sanzioni e licenziamenti) che si vedano chiamati a rendere dichiarazioni testimoniali in sede di giudizio pendente tra la propria datrice ed altro collega di



lavoro: questo – assolutamente originale e, finora, eccezionale approccio repressivo verso chiunque possa essere chiamato in qualità di teste a sostegno delle tesi di un lavoratore – mina le fondamenta del diritto di qualsiasi lavoratore di ottenere tutela contro atti illegittimi del datore di lavoro.

La ragione è evidente; e non occorre scomodare i principi generali in materia di diritto del lavoro, che evidenziano lo storico squilibrio tra le due parti né sottolineare la difficoltà di un qualsiasi lavoratore a reperire colleghi di lavoro pronti a rendere dichiarazioni che avversino le tesi dell'azienda (difficoltà che si trasformerebbe in un tentativo assolutamente proibitivo, se si ritenesse ammissibile un procedimento disciplinare di tale natura).

E' sufficiente invece limitarsi a considerare che il lavoratore chiamato in qualità di teste non può rispondere al datore sotto il profilo disciplinare, perché va a rendere un servizio – obbligatorio - di natura civica che pone il soggetto su un piano diverso da quello del suo essere lavoratore, nel rapporto col datore.

Della eventuale falsità – sempre che sia accertata – delle sue dichiarazioni sarà chiamato a rispondere in sede penale, come qualsiasi altro cittadino.

Non è invece possibile che egli risponda da un punto di vista disciplinare, perché le sue dichiarazioni non ineriscono al rapporto di lavoro e non possono essere valutate da un punto di vista disciplinare.

Sicché, il procedimento disciplinare intentato in pregiudizio del ricorrente appare del tutto illecito, anche per tale ulteriore considerazione.

L'ordinanza impugnata deve trovare quindi integrale conferma

Poiché tuttavia l'ordinanza è generica nella determinazione della retribuzione spettante al ricorrente e non detrae l'aliunde perceptum da parte dello [redacted], andrà necessariamente modificata in relazione a tali dati che devono essere accertati e quantificati.

Per quanto riguarda il quantum della retribuzione globale di fatto questa è stata determinata in € 4.450,00 lordi, in via definitiva dalla Corte di Appello di Messina, che, con sentenza in sede di reclamo in data 1.7.22, ha confermato la sentenza di primo grado del Tribunale di Barcellona Pozzo di Gotto.

Va poi preso atto che, successivamente alla ordinanza di reintegra nel posto di lavoro di questo giudice in data 24.7.22, il ricorrente [redacted] esercitato l'opzione di cui all'art. 18 III comma Statuto lavoratori; con la conseguenza che il rapporto si è risolto a quella data ed il ricorrente ha acquisito il diritto ad ottenere 15 mensilità di retribuzione in sostituzione della reintegrazione.



Dichiarata, pertanto, la nullità del licenziamento intimato a [redacted] con lettera in data 22.12.2020 la società [redacted] va condannata a risarcire al ricorrente [redacted] il conseguente danno determinato in un'indennità risarcitoria (commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto) nella misura di € 4.450,00 lordi mensili da corrispondere dalla data del licenziamento fino a quella di esercizio del diritto di opzione avvenuto in data 23.8.22, oltre interessi e rivalutazione monetaria.

All'importo predetto va detratto quanto percepito dal ricorrente nel corso del suo rapporto di lavoro con l [redacted] di Caltanissetta, vale a dire € 92.122,88 lordi, fatto in ogni caso salvo l'importo minimo di 5 mensilità spettanti al ricorrente (pari ad € 22.250 lordi) e l'importo di 15 mensilità di retribuzione allo stesso spettanti (pari ad € 66.750 lordi), a seguito dell'esercizio dell'opzione.

In quanto soccombente [redacted] a condannata a rimborsare al ricorrente [redacted] le spese di lite che liquida in € 5.000,00 oltre IVA e CPA e 15% spese generali  
Sentenza esecutiva.

**PQM**

**DICHIARA**

La nullità del licenziamento intimato dalla società [redacted] a [redacted] con lettera in data 22.12.2020;

**CONDANNA**

[redacted] a risarcire al ricorrente [redacted] il conseguente danno determinato in un'indennità risarcitoria (commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto) nella misura mensile di € 4.450,00 da corrispondere dalla data del licenziamento (22.12.2020) fino a quella di intervenuto esercizio del diritto di opzione (23.8.22) oltre interessi e rivalutazione monetaria, detratto l'aliunde perceptum nella misura di € 92.122,88 lordi, fatti salvi in ogni caso gli importi pari alle 5 mensilità minime del licenziamento (pari ad € 22.250,00 lordi) e alle 15 mensilità conseguenti all'esercizio del diritto di opzione (pari ad € 66.750,00 lordi).

**CONDANNA**

[redacted] a rimborsare al ricorrente [redacted] le spese della presente fase del giudizio che liquida in € 5.000,00 oltre IVA e CPA e 15% spese generali  
Sentenza esecutiva.



Sentenza n. 2724/2023 pubbl. il 27/07/2023  
RG n. 7459/2022

**MANDA**

la cancelleria per le comunicazioni alle parti costituite.

Milano, 24.7.2023

Il Giudice del lavoro  
Dr. Riccardo Atanasio

