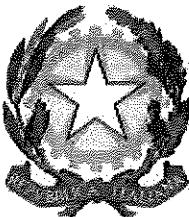


R.G. 7322/2025



Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano
Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro
Il Giudice di Milano
Dr. ANTONIO LOMBARDI
quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa

da

[REDACTED] con l'Avv.to VILLARI ALESSANDRO e con
l'Avv.to GIOVANNELLI GIOVANNI (GVNGNN49H19D548J), elettivamente domiciliata in
Milano, viale Piave n. 17;

RICORRENTE

contro

FONDAZIONE TEATRO ALLA SCALA DI MILANO 00937610152, con l'Avv.to
BRAMBILLA GIULIA, elettivamente domiciliata in Milano, via Porlezza n. 12;

RESISTENTE

OGGETTO: Recesso dal rapporto di lavoro per giusta causa.

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





FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 12/06/2025, la ricorrente [REDACTED] conveniva in giudizio la Fondazione Teatro alla Scala di Milano, premettendo di essere stata assunta dalla convenuta in data 2/10/2023 con mansioni maschera nell'ambito del Servizio di Sala del Teatro, con contratto a termine avente scadenza originaria al 31/5/2024, successivamente prorogata fino al 30/9/2025, di essere stata inserita nel gruppo «rosso» delle maschere, e di avere svolto una media di 16 prestazioni lavorative mensili.

Rappresentava che, con lettera del giorno 8/5/2025, la Fondazione aveva provveduto a contestarle disciplinamente la circostanza che, durante la prestazione lavorativa del 4/5/2025, in occasione di un evento concertistico internazionale di rilievo istituzionale, poco prima dell'inizio della rappresentazione, aveva lasciato la sua postazione di lavoro (terzo ordine dei palchi destro), recandosi in prima galleria, dove erano accomodati gli organizzatori dell'evento del Ministero dell'Economia e delle Finanze e, mentre il Presidente del Consiglio Giorgia Meloni entrava in palco centrale, si era affacciata in sala, gridando «Palestina libera» e provando a esporre un manifesto.

Evidenziava che, con comunicazione del 5/5/2025 era stata sospesa dall'attività lavorativa, che con lettera del 22/5/2025, all'esito delle giustificazioni rese in forma orale il 16/5/2025, la Fondazione datrice di lavoro le aveva comunicato la sanzione disciplinare consistente nella risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per giusta causa.

Deduceva l'illegittimità del licenziamento, non potendosi ravvisare nella condotta oggetto di contestazione alcun profilo di rilevanza disciplinare e, in via gradata, pur volendo ritenere sussistenti le infrazioni disciplinari contestate, per essere la sanzione irrogata evidentemente e clamorosamente sproporzionata rispetto alla gravità della condotta.

Evidenziava, in punto di conseguenze dell'illegittimità del recesso, il proprio diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro, previa ricostituzione dello stesso da parte della Fondazione resistente, fino alla sua naturale scadenza (30/9/2025) e, a titolo risarcitorio, all'importo corrispondente alla retribuzione di dodici prestazioni in maggio (pari a € 607,20) e di sedici prestazioni (pari a € 809,60) per ciascuno dei mesi successivi, fino alla ricostituzione del rapporto ovvero fino alla scadenza del termine. In caso di ritenuta legittimità del recesso rivendicava comunque le retribuzioni dovute in relazione alle prestazioni programmate dal 7 al 22/5/2025, stante la decorrenza retroattiva del licenziamento al 8/5/2025.

Tanto allegato e dedotto chiedeva accogliersi le seguenti conclusioni:



«1) Accertare e dichiarare la nullità e/o l'illegittimità della sanzione disciplinare del recesso anticipato per giusta causa intimata dalla Fondazione Teatro alla Scala di Milano alla signora [REDACTED] in data 16/5/2024, comunque annullandola con la miglior formula e occorrendo per eccessività.

2) Per conseguenza, accertare e dichiarare il diritto della signora [REDACTED] alla prosecuzione del rapporto di lavoro instaurato con la Fondazione Teatro alla Scala con decorrenza dal 2/10/2023 fino alla scadenza del contratto in data 30/9/2025, previa ricostituzione dello stesso da parte della Fondazione datrice di lavoro.

3) Condannare altresì la Fondazione Teatro alla Scala di Milano, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al risarcimento del danno in favore della signora [REDACTED] nella misura di € 809,60 per ciascun mese dalla data dell'estromissione fino alla ricostituzione del rapporto, ovvero fino alla scadenza del contratto se antecedente (ovvero nella diversa misura che sarà riconoscita di giustizia).

4) In via di estremo subordine, e con riserva di gravame, accertare e dichiarare il diritto della signora [REDACTED] a percepire la retribuzione relativa alle prestazioni programmate nel periodo dal 7 al 22 maggio 2025, e conseguentemente condannare la Fondazione Teatro alla Scala di Milano, in persona del suo legale rappresentante pro tempore, a corrisponderle la somma di € 253,00 (ovvero la diversa somma che sarà ritenuta di giustizia).

5) Con rifiuzione delle spese e dei compensi professionali del giudizio, da distrarsi in favore dei difensori che si dichiarano antistatali».

Costituitasi con memoria di costituzione e risposta, depositata in data 12/09/2025, la Fondazione Teatro alla Scala di Milano evidenziava come il comportamento sanzionato, avente certo rilievo disciplinare, era costituito dall'essersi la ricorrente allontanata dalla propria postazione, mancando di assicurare la presenza e l'assistenza necessarie al pubblico presente, con atteggiamento in totale contrapposizione con il dovere di «*assoluta serietà*» e assumendo atteggiamenti oggettivamente «*scorretti*» che, comprensibilmente, vista la presenza di importanti cariche dello Stato, aveva creato notevole allarme.

Rappresentava che la ventilata assenza di rilievo disciplinare andava esclusa sul presupposto che lo «*spettacolo*», cui fa riferimento l'art. 254 del Contratto Scala, ha inizio nel momento in cui ciascun addetto prende servizio e riceve le indicazioni del Responsabile di Sala per la serata.

Richiamava l'art. 37 del Contratto Scala, che stabilisce che il «*licenziamento senza preavviso*» possa applicarsi nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri, di tale gravità da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro. Ribadiva l'esistenza di aggravanti del fatto, riferibili alla particolare importanza dell'evento durante il quale era avvenuto l'accaduto, e il momento di grande tensione e preoccupazione in sala generato, per il timore che si



trattasse non di una manifestazione pacifica, per quanto inappropriata, ma di un'azione violenta, dovendosi valutare la condotta unitamente al contesto nel quale la stessa si collocava.

In merito alle eventuali conseguenze della pronuncia di illegittimità del licenziamento sosteneva che, ai fini della liquidazione del danno, avrebbe dovuto al più farsi riferimento alle sole chiamate dell'organico «rosso», cui apparteneva la [REDACTED], non potendosi computare quelle dell'organico «blu», cui la ricorrente aveva risposto in sostituzione di personale non disponibile, per un numero complessivo pari a 8 mensili.

Alla luce di quanto eccepito chiedeva accogliersi le seguenti conclusioni:

«in via principale rigettare tutte le domande avversarie in quanto infondate in fatto e in diritto;

sempre con vittoria di spese, diritti e onorario».

Il ricorso proposto da [REDACTED] appare fondato e meritevole di integrale accoglimento, nei termini e per le motivazioni di seguito enunciati.

Il rapporto di lavoro della ricorrente.

La ricorrente risulta essere stata alle dipendenze della Fondazione Teatro alla Scala di Milano con decorrenza dal 2/10/2023 (doc. 1 fascicolo parte ricorrente), in forza di contratto a tempo determinato *«per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo ai sensi delle disposizioni in merito al contratto intermittente»* di cui al d.lgs. n. 81/2015, regolamentato dagli artt. 252 e ss. del c.d. «Contratto Scala», inizialmente con scadenza al 31/05/2024, oggetto di successiva proroga sino al 30/09/2025.

Le mansioni demandate alla ricorrente, assegnata in via prioritaria al gruppo di maschere «rosso», risultavano essere l'accompagnamento degli spettatori ai posti assegnati, eventualmente segnalando al diretto superiore eventuali errori e assenze di biglietto, la chiusura degli ingressi, la vigilanza sugli accessi durante lo spettacolo, il controllo dell'osservanza delle disposizioni relative ai divieti di uso delle macchine fotografiche, e al silenzio da parte del pubblico in sala, del pubblico ritardatario, del personale di servizio al bar e del personale di P.S., l'assistenza al pubblico e ai superiori durante lo svolgimento dello spettacolo, il controllo della chiusura delle porte al termine dello stesso, a pubblico defluito.

Il servizio, per espressa prescrizione contrattuale, andava osservato *«con assoluta serietà»* e con *«la massima cortesia»*, con obbligo di divisa, da tenere *«perfettamente in ordine»*, evitando di assumere durante il servizio *«atteggiamenti scorretti»* e non intrattenendosi in conversazione.

Quanto alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa intermittente, era precisato che la collaborazione veniva richiesta senza obbligo di rispondere positivamente alle chiamate, per lo





svolgimento delle attività necessarie alla fruizione da parte del pubblico presente di tutte le produzioni (opere, balletti e concerti) della Fondazione e per tutte le altre attività collegate, sulla base del calendario degli spettacoli consegnato dai Responsabili del Settore.

La contestazione disciplinare del 8 maggio 2024.

Con lettera del 8/5/2024 la Fondazione contestava alla [REDACTED] la condotta così testualmente descritta: «*Risulta che durante la Sua prestazione lavorativa del 4 maggio 2025, con inizio alle ore 17.45 e programmata per il "Concerto Orchestra Teatro alla Scala M° Gamba" in occasione di un evento su scala internazionale di assoluta rilevanza istituzionale (come chiarito dal Responsabile di Sala durante l'incontro delle 17.50 presso il Ridotto Toscanini con tutto il personale di sala impegnato sulla serata), poco prima dell'inizio del concerto (programmato dalle ore 19.00) Lei ha lasciato la sua postazione di lavoro (terzo ordine dei palchi destro), è andata in prima galleria (dove erano accomodati gli organizzatori dell'evento del Ministero dell'Economia e delle Finanze) e alle ore 19.10, mentre il Presidente del Consiglio Giorgia Meloni entrava in palco centrale, Lei si è affacciata in sala, ha gridato "Palestina libera" e ha provato ad esporre un manifesto, fermata dalle Forze dell'Ordine presenti in sala. Su indicazioni dell'Autorità Pubblica, il Responsabile di Sala la accompagnava all'uscita dal Teatro, dove erano presenti le Forze dell'Ordine deputate alla sicurezza dell'evento» (docc. 4 fascicolo parte ricorrente e 3 fascicolo parte resistente).*

Acquisite le dichiarazioni della lavoratrice, nell'ambito dell'udienza disciplinare tenutasi in data 16/5/2025, con lettera del 22/5/2025 la Fondazione provvedeva a recedere con effetti immediati dal rapporto di lavoro, sulla scorta delle seguenti motivazioni:

«*Con riferimento alla contestazione disciplinare prot. 8096 dell'8 maggio 2025, abbiamo valutato le Sue giustificazioni presentate verbalmente durante l'incontro da Lei richiesto (tramite e-mail del 12 maggio 2025) e intercorso presso la Direzione Risorse Umane in data 16 maggio 2025 alle ore 15.45, in presenza dei rappresentanti dell'associazione sindacale a cui Lei ha espressamente conferito mandato.*

In occasione dell'audizione intercorsa, la Direzione Risorse Umane ha provveduto a redigere apposito verbale, del quale è stata data integrale lettura al termine dell'incontro. Tuttavia, sia da parte Sua sia dei rappresentati sindacali è stata manifestata la volontà che non si procedesse alla sua sottoscrizione. Nel corso del sopracitato colloquio, Lei ha confermato di aver posto in essere il comportamento oggetto della contestazione, pur precisando che questo era avvenuto prima delle 19.10, dichiarando di aver lasciato la sua postazione di lavoro (terzo ordine dei palchi destro) alle 18.55 circa per entrare in prima galleria e compiere il gesto pochi minuti dopo, senza quindi che questo abbia comportato un'interruzione del concerto programmato sull'evento.





Come già precisato dalla Direzione Risorse Umane, si chiarisce nuovamente che in alcun modo si è inteso contestare che Lei abbia interrotto il concerto. Tuttavia, il comportamento da Lei messo in atto ha presupposto comunque un allontanamento non autorizzato dalla postazione di lavoro a Lei assegnata, configurando di conseguenza una chiara inadempienza ai doveri connessi alla sua funzione e, in particolare, all'art. 254 del Contratto Scala, contratto collettivo applicato al suo rapporto di lavoro, ai sensi del quale: "b) viene riconfermato il principio secondo cui le Maschere durante lo svolgimento dello spettacolo debbano assicurare la presenza e l'assistenza necessarie. Le temporanee assenze dal proprio posto devono essere sempre autorizzate dai propri Superiori. [...] Eventuali anomalie dovute a colpe o negligenze verranno perseguitate disciplinamente".

Tale inadempienza risulta aggravata dalle specifiche circostanze in cui il comportamento si è tenuto. Rileva infatti l'assoluta rilevanza dell'evento in termini istituzionali, considerata la partecipazione del Presidente del Consiglio nonché di diverse delegazioni ufficiali, la cui presenza sulla serata ha richiesto un'attenzione spicata da parte dell'Autorità Pubblica nel garantire il regolare e sicuro svolgimento dell'evento. In conseguenza di ciò, la sua azione ha inevitabilmente creato un momento di tensione all'interno della sala, con conseguente intervento delle Forze dell'Ordine.

L'insubordinazione da Lei così commessa ha configurato una rilevante violazione contrattuale e dei doveri lavorativi fondamentali di diligenza e obbedienza a Lei in capo, nonché degli obblighi afferenti al rispetto del contenuto e dei confini della propria mansione.

Alla luce di quanto sopra esposto, riteniamo che l'inadempienza da lei commessa ledà irrimediabilmente il necessario vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

Conseguentemente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 37 del Contratto Scala, il suo rapporto di lavoro viene risolto per giusta causa, con decorrenza dall'8 maggio 2025, ai sensi dell'art. 1, co. 41 della legge n. 92/2012» (docc. 6 fascicolo parte ricorrente e 7 fascicolo parte resistente).

Il rilievo disciplinare della condotta della ricorrente.

I fatti di causa appaiono pacifici e incontestati nel loro nucleo essenziale.

In data 4/5/2025 la [REDACTED] chiamata a rendere la prestazione lavorativa a seguito di manifestazione di disponibilità alla sostituzione di una collega assente, prendeva servizio presso il Teatro alla Scala alle ore 17.45 circa, in occasione di un evento a inviti di rilievo internazionale, ovvero il Concerto Orchestra Teatro alla Scala M° Gamba, il cui inizio era programmato alle ore 19, alla presenza di rappresentanti istituzionali, tra cui il Presidente del Consiglio Giorgia Meloni.

Alcuni minuti prima dell'inizio del concerto la [REDACTED] lasciava la propria postazione di assegnazione (terzo ordine dei palchi destro), si recava in prima galleria, dove erano accomodati gli organizzatori dell'evento del Ministero dell'Economia e delle Finanze e, in concomitanza con l'ingresso nel palco





centrale del Presidente del Consiglio si affacciava in sala, gridava «Palestina liberal» e tentava di srotolare un manifesto, gesto impedito dall'immediato intervento delle Forze dell'Ordine presenti che, assieme al Responsabile di Sala, scortavano la ricorrente fuori dal teatro.

Marginali e non incidenti sulla valutazione del rilievo disciplinare della condotta appaiono le divergenze nella ricostruzione del fatto.

Secondo la prospettazione difensiva il temporaneo allontanamento dalla postazione di assegnazione sarebbe avvenuto alle ore 18.55, e non alle ore 19.10, come indicato dalla Fondazione nella lettera di contestazione disciplinare. Appare, sul punto, sufficiente osservare come, indipendentemente dall'esatta collocazione oraria, il gesto della [REDACTED] abbia certamente avuto luogo prima dell'inizio dello spettacolo, non determinandone l'interruzione, verosimilmente in concomitanza con l'ingresso del Presidente del Consiglio, per amplificarne la natura dimostrativa, pur avendo la ricorrente affermato, in sede di interrogatorio libero, di avere immaginato ma di non avere la certezza che il Presidente del Consiglio fosse già presente in sala.

In sede di interrogatorio libero la ricorrente dichiarava di avere tentato invano di esporre una bandiera della Palestina, mentre nella contestazione disciplinare si fa testuale riferimento a un «manifesto». Ciò che rileva in questa sede appare, innanzitutto, la pertinenza del tentativo rispetto al pacifico contenuto ideologico della manifestazione di pensiero. Il possesso dell'oggetto evidenzia, sotto altro profilo, la premeditata intenzionalità della condotta, che non può ragionevolmente essere ricondotta a un impulso estemporaneo, e rende superflua l'attività istruttoria richiesta dalla Fondazione sulle circostanze capitolate al punto 21 della memoria di costituzione, relative a tale aspetto, oggetto di divergente ricostruzione ad opera delle parti di causa.

Così ricostruito il fatto nei suoi elementi essenziali, non può revocarsi in dubbio il suo rilievo disciplinare, risultando la condotta della [REDACTED] in violazione dei doveri di diligenza e obbedienza tipici del prestatore di lavoro, ed esorbitante rispetto al contenuto e ai confini della mansione assegnata.

È sufficiente, in proposito, richiamare l'art. 254 del Contratto Scala, applicato al rapporto di lavoro, secondo cui *«le Maschere durante lo svolgimento dello spettacolo debbano assicurare la presenza e l'assistenza necessarie. Le temporanee assenze dal proprio posto devono essere sempre autorizzate dai propri Superiori. [...] Eventuali anomalie dovute a colpe o negligenze verranno perseguite disciplinamente»*.

Non può, sul punto, condividersi la prospettazione difensiva della [REDACTED] fondata sull'ermeneutica letterale dell'espressione, contenuta nel richiamato art. 254, *«durante lo svolgimento dello spettacolo»*. È, difatti, pacifico, avuto riguardo alle specifiche mansioni assegnate alla maschera, come il





vincolo di permanenza presso la postazione assegnata non possa ritenersi limitato al periodo della rappresentazione artistica, essendo funzionale allo svolgimento di fondamentali attività prodromiche e successive alla stessa.

Né, del resto, al fine di elidere i profili disciplinari della condotta, vale richiamare ulteriori circostanze, quali la scarsa presenza di pubblico, l'assenza di interruzione del concerto o di variazione del programma della serata, che al più possono concorrere nella valutazione di proporzionalità della sanzione comminata, ma non incidono sul fatto oggettivo, di sicuro rilievo disciplinare, del temporaneo allontanamento non autorizzato della postazione di lavoro.

Cionondimeno, la sanzione irrogata in data 22/5/2025, *id est* il recesso con effetti immediati dal rapporto di lavoro, appare manifestamente sproporzionata, dando luogo a una valutazione conclusiva di illegittimità del licenziamento.

L'art. 37 del Contratto Scala stabilisce che il «*licenziamento senza preavviso*» possa applicarsi «*nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro*».

La disposizione valorizzata dalla Fondazione ricalca, dunque, la nozione normativa del recesso per giusta causa di cui all'art. 2119 c.c., da valutarsi dal giudice in via autonoma anche rispetto all'eventuale tipizzazione presente nei contratti collettivi, avente valenza meramente esemplificativa, sulla base degli indici della «*gravità del fatto e della sua proporzionalità rispetto alla sanzione irrogata dal datore di lavoro, avuto riguardo agli elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie*» (Cass., sez. lav., 24 marzo 2025, n. 7828).

La condotta della [REDACTED] articolata nel repentino allontanamento dal posto di lavoro, per inscenare un gesto di protesta e sensibilizzazione su un tema, di matrice politica e umanitaria, di stringente attualità appare, nella prospettiva espressa dalla Fondazione nella missiva di recesso, «*aggravata dalle specifiche circostanze in cui il comportamento si è tenuto*», ovvero «*l'assoluta rilevanza dell'evento in termini istituzionali, considerata la partecipazione del Presidente del Consiglio nonché di diverse delegazioni ufficiali*», la cui presenza sulla serata avrebbe richiesto «*un'attenzione spiccatamente pubblica nel garantire il regolare e sicuro svolgimento dell'evento*». Conseguentemente, la condotta della [REDACTED] avrebbe «*creato un momento di tensione all'interno della sala, con conseguente intervento delle Forze dell'Ordine*».

Osserva il giudicante come, sulla falsariga di quanto affermato dalla giurisprudenza della Cassazione, la valutazione degli estremi della condotta, anche in funzione del giudizio di congruità della sanzione disciplinare comminata, debba essere operata sulla scorta di elementi concreti e oggettivi, la cui analisi





non può che condurre alla conclusione dell'assoluta inoffensività del gesto della [REDACTED] contraddistinto dalla plateale ma pacifica manifestazione del proprio pensiero e dal tentativo di esposizione di un simbolo ad esso pertinente, bloccato sul nascere dall'immediato intervento delle Forze dell'Ordine.

Nessun elemento oggettivo e concreto, allegato dalle parti o giudizialmente riscontrato, induce a presagire la possibilità che il gesto di protesta e sensibilizzazione potesse evolvere in chiave violenta o pericolosa per le persone presenti in sala o in alcun modo pregiudizievole per la sicurezza dell'evento.

Tale considerazione, unitamente all'ulteriore constatazione secondo cui la condotta si è sviluppata e risolta in un ridottissimo lasso temporale, precedentemente all'inizio dello spettacolo, e non ha determinato alcuna variazione del programma della serata, induce a concludere nel senso dell'evidente esorbitanza della sanzione comminata, ovvero il recesso in tronco, risultando maggiormente adeguata al fatto, nella sua portata soggettiva e oggettiva, l'applicazione di una sanzione conservativa, ricompresa nel novero dell'art. 37 Contratto Scala (rimprovero verbale; rimprovero scritto; multa non superiore a 3 ore di stipendio; sospensione dal lavoro e dallo stipendio per un periodo non superiore a 10 giorni).

Conseguenze dell'accertata illegittimità del licenziamento.

In merito alle conseguenze dell'illegittimità del licenziamento non può, in evidenza, accogliersi la richiesta di accertamento del diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro – previa ricostituzione dello stesso da parte della Fondazione resistente – fino alla sua naturale scadenza (30/9/2025).

Osta a tale conclusione, in via assorbente, l'intervento della presente pronuncia successivamente alla data di scadenza della proroga contrattuale. Va, per altro, osservato come le conseguenze di natura restitutoria, invocate dalla parte ricorrente, non si applichino alle fattispecie di contratti a tempo determinato, residuando in favore del lavoratore a termine licenziato la sola tutela di natura risarcitoria (*ex plurimis*, Trib. Roma, sez. lav., 28 settembre 2020, n. 4817).

Fondata e meritevole di accoglimento appare, viceversa, la pretesa risarcitoria, in termini di lucro cessante, fondata sulla proiezione della media delle prestazioni mensili totalizzate dalla [REDACTED] nei mesi da gennaio ad aprile 2025, pari a 16, non potendosi limitare l'importo risarcitorio alle prestazioni previste a carico della ricorrente nella programmazione della Fondazione, proprio in virtù della frequente variazione delle presenze tra appartenenti ai gruppi «rossi» e «blu» nei quali erano suddivise le maschere. Viene in applicazione, nel caso di specie, il disposto di cui all'art. 432 c.p.c. che prevede che, quando il diritto sia certo ma non sia possibile determinare con esattezza la somma dovuta, il giudice può liquidarla con valutazione equitativa.





Calcolando l'importo di ciascuna prestazione nella misura di € 50,60 lordi sulla media individuata, spetterà alla ricorrente a titolo risarcitorio l'importo corrispondente alla retribuzione di dodici prestazioni in maggio (pari a € 607,20) e di sedici prestazioni (pari a € 809,60) per ciascuno dei mesi successivi fino alla scadenza del termine (30/9/2025), da maggiorarsi di interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo effettivo.

La regolamentazione delle spese di lite segue la regola della soccombenza, come da liquidazione analitica in dispositivo e distrazione in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

P.Q.M.

Accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato da Fondazione Teatro alla Scala di Milano a [REDACTED] in data 22/5/2025 e, per l'effetto, condanna Fondazione Teatro alla Scala di Milano al risarcimento del danno in favore della signora [REDACTED] nella misura di € 809,60 per ciascun mese dalla data dell'estromissione fino alla scadenza del contratto, da maggiorarsi di interessi e rivalutazione monetaria dalle singole scadenze al saldo effettivo, e al pagamento in favore della stessa delle spese di lite, che liquida in € 3.500,00 per compensi di avvocato, oltre accessori di legge, da distrarsi in favore dei procuratori dichiaratisi antistatari.

Riserva il termine di giorni 5 per il deposito delle motivazioni.

Milano, 26/11/2025

Il Giudice
Antonio Lombardi