

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI ROMA
sezione lavoro I

Il Giudice designato, dott. Ida Cristina Pangia, nella causa iscritta al n. 7571/2023 R.G.

TRA

[REDACTED] con gli avv.ti Giacinto Favalli, Maria Damiana Lesce, Filippo Salvo e Paolo Zucchinali, elettivamente domiciliato in Roma, Piazza Mazzini, n. 27

E

[REDACTED], in persona del in persona del procuratore speciale [REDACTED], con gli avv. ti Franco Toffoletto, Raffaele De Luca Tamajo e Federica Paternò, elettivamente domiciliato in Roma, via della Conciliazione n. 10

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO:

[REDACTED], ha depositato -in data 3.3.2023- ricorso (iscritto a ruolo in data 6.3.2023) poi notificato, con il quale ha dedotto quanto segue:

- ha lavorato dal 9.9.2021 al 25.10.2022 alle dipendenze di [REDACTED] S.p.A.;
- è stato assunto con la qualifica di Dirigente, mansioni di "General Counsel" e responsabile della "Compliance", nonché di segretario del Consiglio di Amministrazione, responsabile dell'anticorruzione e dell'applicazione del CCNL Dirigenti Industria;
- in attuazione delle proprie deleghe [REDACTED] si è attivato per ottenere delle "manifestazioni di interesse", acquisite da [REDACTED] nonché da [REDACTED] in "partnership" commerciale con [REDACTED];
- il dott. [REDACTED] si è mostrato più favorevole alla cordata del [REDACTED], mentre il dott. [REDACTED], rappresentante del Socio [REDACTED], si era sin mostrato più favorevole alla cordata [REDACTED];
- dopo la presentazione, in data 23.5.2022, delle due rispettive offerte vincolanti per l'acquisto di una partecipazione di maggioranza in [REDACTED] S.p.A., i rapporti tra il Presidente [REDACTED] e l'A.D. [REDACTED], sin dall'inizio non particolarmente distesi, si erano ulteriormente incrinati;
- in data 12 ottobre 2022 il Consiglio di Amministrazione ha revocato i poteri e le deleghe al dott. [REDACTED] e li ha attribuiti al dott. [REDACTED];
- in data 13.10.2022 l'A.D. [REDACTED] ha sottoscritto la lettera con cui lo stesso ricorrente è stato sospeso in via cautelare "... al fine di verificare alcune informazioni recentemente acquisite dalla scrivente e potenzialmente impattanti sul vincolo fiduciario ..." e, in data 9.11.2022, è stato licenziato in ragione della "lotta di potere" che si era creata tra il dott. [REDACTED] e il dott. [REDACTED];
- con la predetta missiva è stato invitato a restituire immediatamente i beni aziendali in suo possesso (con la sola eccezione dell'autovettura) ed è stato avvertito del fatto che il suo indirizzo "e-mail" aziendale sarebbe stato disattivato il giorno seguente;
- pochi minuti dopo la sospensione è stato inserito nella propria "mail" il messaggio automatico: "sono momentaneamente indisponibile e sarete contattati



il prima possibile", "... il tutto a detrimento della sua immagine e professionalità e della operazione in corso...", considerato che "...potrebbe essere inteso come se l'avv. [REDACTED] si sia sottratto, per chi sa quali motivi, ai suoi doveri in un momento quanto mai delicato per l'operazione in essere. Peraltro, essendo l'utilizzo dell'account aziendale non inibito all'utilizzo anche privato, tale arbitrario messaggio di risposta automatico elaborato dalla Società potrebbe ben indurre in errore chiunque intendesse contattare il nostro assistito anche per motivi di carattere privato...".

- in data 14.10.2022 i difensori del ricorrente hanno contestato la sospensione dal servizio, chiedendo di conoscere i motivi della richiesta di restituzione di cui sopra, altresì rappresentando che "l'avv. [REDACTED] chiede che gli vengano comunicate quali misure specifiche siano state o verranno approntate per la tutela dei suoi diritti in tema privacy, considerando che il predetto account è stato utilizzato anche per la corrispondenza privata";
- in data 17.10.2022 lo stesso ricorrente -preso atto della diffusione a mezzo stampa riguardanti le perplessità del Collegio Sindacale di [REDACTED] rispetto al trasferimento delle deleghe da [REDACTED] a [REDACTED] ed alla richiesta rivolta dal Collegio stesso a quest'ultimo di non esercitare tali deleghe in attesa dell'imminente nomina di un nuovo CdA- ha chiesto, tramite i propri difensori, di essere riammesso in servizio, in quanto la sospensione "risultava anche viziata in quanto disposta dall'Amministratore Delegato anziché dal soggetto legittimato";
- in tale stessa missiva sono stati evidenziati gli effetti negativi sulla immagine professionale del ricorrente, nei confronti del quale non era stata sollevata nessuna contestazione formale, altresì sollecitando la precisazione degli elementi posti a base dell'indagine, "...tenuto conto che nella lettera di sospensione si fa anche riferimento ad informazioni acquisite e potenzialmente impattanti sul vincolo fiduciario nei confronti del nostro assistito...";
- in data 17.10.2022 il dott. [REDACTED] gli ha nuovamente intimato l'immediata restituzione dei beni aziendali, asserendo che ciò tale misura era "strettamente necessaria al fine di completare le indagini in corso che vedono coinvolta la Sua persona";
- in pari data ha aderito a tale richiesta tramite i proprio legali e si è reso disponibile a restituire i beni aziendali, a condizione di poter consegnare i beni in plico chiuso e presso un notaio indicato dalla Società, con l'intesa che il plico sarebbe stato aperto solo in contraddittorio tra le parti;
- la Società ha accettato tali condizioni, ma il plico contenente i beni mai è stato aperto, ciò che comprova l'ulteriore atto di vessazione nei confronti dello stesso ricorrente, avendo agito la Società al fine di impedirgli l'esercizio del diritto di difesa;
- in data 18.10.2022 la Società ha inviato allo stesso ricorrente lettera di contestazione disciplinare;

Il ricorrente, svolte ulteriori argomentazioni in punto di diritto, formulale seguenti conclusioni:

"IN VIA PRINCIPALE E NEL MERITO

a) Accertare e dichiarare la nullità del licenziamento comminato da [REDACTED] S.P.A. all'avv. [REDACTED] perché comminato per ragioni ritorsive e/o discriminatorie. Per l'effetto, condannare [REDACTED] A., in persona del legale rappresentante pro tempore: - alla reintegrazione in servizio dell'avv. [REDACTED] nel posto di lavoro precedentemente occupato, con la medesima retribuzione globale di fatto, nella medesima sede e con identiche mansioni a quelle in precedenza svolte;

- al pagamento delle retribuzioni mensili maturate e maturande dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione in servizio, con il relativo



versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso predetto periodo e con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

IN VIA SUBORDINATA

b) Accertare e dichiarare la illegittimità e/o infondatezza e/o ingiustificatezza del licenziamento e, per l'effetto, condannare [REDACTED] S.p.A., in persona del proprio legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore dell'avv. [REDACTED]

– dell'indennità sostitutiva del preavviso nella misura di euro [REDACTED] oltre all'incidenza sul TFR, pari a euro [REDACTED] con relativi contributi e con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;

– dell'indennità supplementare pari quindi all'importo di euro [REDACTED] con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

IN OGNI CASO E COMUNQUE

c) In ogni caso e comunque, accertare e dichiarare il diritto dell'avv. [REDACTED] al pagamento dell'MBO e dell'LT1 2022 e, previo ordine di esibizione alla Società dei dati consuntivati in merito al raggiungimento degli obiettivi, condannare [REDACTED] S.P.A., in persona del proprio legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore dell'avv. [REDACTED] dei relativi importi maturati, con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, in misura comunque non inferiore a quella indicata in ricorso.

d) Accertare e dichiarare, inoltre, che a causa dell'illegittima condotta aziendale l'avv. [REDACTED] ha subito un grave danno alla propria immagine, e, conseguentemente, condannare [REDACTED] S.P.A., in persona del proprio legale rappresentante pro tempore, a risarcire il suddetto danno pagando in favore dell'avv. [REDACTED] la somma di euro [REDACTED] oppure la diversa, maggiore o minore, somma ritenuta di giustizia anche in via equitativa.

e) Accertare e dichiarare, infine, che a causa dell'illegittima condotta aziendale l'avv. [REDACTED] ha subito un danno alla propria salute e, pertanto, previa Consulenza tecnica d'ufficio, condannare [REDACTED], in persona del proprio legale rappresentante pro tempore, a risarcire il suddetto danno pagando in favore dell'avv. [REDACTED] l'importo di euro [REDACTED] oppure la diversa, maggiore o minore, somma ritenuta di giustizia anche in via equitativa.

f) Accertare e dichiarare, infine, che in ragione della dell'illegittima condotta aziendale sussistono i presupposti per una ulteriore condanna risarcitoria da danno punitivo e, pertanto, condannare [REDACTED] S.P.A., in persona del proprio legale rappresentante pro tempore, a risarcire il suddetto danno pagando in favore [REDACTED] una somma non inferiore a euro [REDACTED] oppure la diversa, maggiore o minore, somma ritenuta di giustizia anche in via equitativa.”

[REDACTED] S.p.A., costituitasi in giudizio con memoria, ha contestato puntualmente il ricorso, formulando le seguenti conclusioni:

- 1) nel merito, respingere il ricorso promosso dal [REDACTED] contro [REDACTED], assolvendo la Società convenuta da tutte le domande in esso contenute;
- 2) in via riconvenzionale, dichiarare tenuta e conseguentemente condannare il [REDACTED] a corrispondere a [REDACTED] S.p.A. la somma di Euro [REDACTED] per i titoli dedotti al paragrafo 11 o quell'altra maggiore o minore che risulterà di giustizia anche in seguito a valutazione equitativa del Giudice ex art. 1226 c.c., oltre agli interessi moratori ex art. 1284, 4° comma c.c. e D.Lgs. 231/02 ed alla rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;”.

Acquisita la documentazione, esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, non essendo necessaria ulteriore istruttoria, autorizzato il deposito di note, la causa è stata rinviata per



discussione alla odierna udienza durante la quale, sentiti i difensori, si allega la presente sentenza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. [REDAZIONE] è stato dunque licenziato con lettera del 9.11.2022 (in atti), sulla base di due contestazioni disciplinari, rispettivamente di data 18.10.2022 e 31.10.2022 (in atti), nelle quali [REDAZIONE] S.p.A., premessa descrizione analitica dei comportamenti non graditi, ha addebitato quanto segue:

- a) la partecipazione alla redazione del testo delle comunicazioni tra [REDAZIONE] e [REDAZIONE], quale fornitore e referente della [REDAZIONE], volte a "denigrare i ruoli di governance aziendale e quindi, preordinato a perseguire finalità non coincidenti con quelle della società e ciò a prescindere dalla circostanza che le medesime siano state divulgate o meno" (contestazione del 18.10.2022);
- b) "una corposa attività di collaborazione, in cui Lei sembra essere coinvolto in prima persona, tra il Presidente [REDAZIONE] ed il Suo team e la cordata [REDAZIONE] ...in ogni caso...avrebbe taciuto al CDA i suoi pregressi rapporti con l'advisor [REDAZIONE] facendosi inviare un documento già ricevuto sottoscritto a dicembre chiedendo vi venisse apposta la data di gennaio 2022 asserendo così di "aver evitato ogni trappola" (contestazione del 31.10.2022).

2. Il ricorrente al riguardo eccepisce: a) la natura ritorsiva/discriminatoria del licenziamento; b) la violazione degli artt. 4 e 7, l. n. 300/1970 e della legge sulla "privacy"; c) l'infondatezza degli addebiti.

3. L'art. 4, l. n. 300/1970, come sostituito dall'art. 4, l. n. 300/1970, dispone:

"1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

In base a tale testo di legge i controlli a distanza dei lavoratori mediante strumenti tecnologici sono consentiti per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimoni aziendale, previo accordo con le rappresentanze sindacali; inoltre le informazioni acquisite tramite tali controlli sono utilizzabili "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" solo previa comunicazione ai lavoratori delle modalità d'uso di tali strumenti e della esecuzione dei relativi controlli.



La Suprema Corte, in ordine alla possibilità di controllo del datore di lavoro, ha avuto modo di affermare:

"In tema di cd. sistemi difensivi, sono consentiti, anche dopo la modifica dell'art. 4 st.lav. ad opera dell'art. 23 del d.lgs. n. 151 del 2015, i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto." (Cass., sez. L, sent. n. 34092 del 12.11.2021);

"La legittimità dei controlli cd. difensivi in senso stretto presuppone il "fondato sospetto" del datore di lavoro circa comportamenti illeciti di uno o più lavoratori; ne consegue che spetta al datore l'onere di allegare, prima, e di provare, poi, le specifiche circostanze che l'hanno indotto ad attivare il controllo tecnologico "ex post", sia perché solo il predetto sospetto consente l'azione datoriale fuori del perimetro di applicazione diretta dell'art. 4 st. lav., sia perché, in via generale, incombe sul datore, ex art. 5 l. n. 604 del 1966, la dimostrazione del complesso degli elementi che giustificano il licenziamento." (Cass., sez. L, sent. n. 18168 del 26.6.2023).

Come si legge nelle citate sentenze: il datore di lavoro può eseguire controlli a distanza, tramite strumenti tecnologici, *"diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili – in base a concreti indizi – a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro"* (c.d. controlli difensivi in senso stretto) che si collocano *"all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4"*.

La Suprema Corte precisa altresì nelle sentenze stesse: *"Può, in buona sostanza parlarsi di controllo "ex post" solo ove, a seguito del fondato sospetto ad opera del lavoratore, il datore stesso provveda, da quel momento, alla raccolta delle informazioni"*.

In primo luogo, dunque, il datore di lavoro non è abilitato ad eseguire tali controlli in funzione esplorativa e, d'altro canto, il medesimo è autorizzato a raccogliere informazioni solo successivamente all'insorgere del *"fondato sospetto"* (*"dal quel momento"*), sicché sono utilizzabili solo le notizie successive al legittimo controllo.

In effetti [REDACTED] S.p.A. ha contestato al [REDACTED] fatti precedenti a tale segnalazione ed ai conseguenti accertamenti, sicché (in base ai principi di legittimità sopra riportati) già sotto tale profilo gli atti acquisiti sono inutilizzabili a fini disciplinari.

Inoltre le predette informazioni anonime sono state evidentemente ottenute per effetto di un illecito accesso alla corrispondenza del [REDACTED] eseguito senza autorizzazione ed in contrasto con il reg. UE n. 679/2016 e con la legge sulla *"privacy"*, ciò che ne preclude alcuna valutazione in questa sede.

In definitiva il licenziamento di [REDACTED], intimato sulla base dei predetti atti inutilizzabili a fini disciplinari (per contrasto con la normativa sopra richiamata), risulta infondato e pertanto deve trovare esame il motivo illecito, come altresì dedotto nel ricorso.

Infatti al riguardo la Suprema Corte ha precisato:

"In tema di licenziamento nullo perché ritorsivo, il motivo illecito addotto ex art. 1345 c.c. deve essere determinante, cioè costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, ai fini all'applicazione della tutela prevista dall'art. 18, comma 1, st.lav. novellato, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che, invece di vagliare in via preliminare il giustificato motivo oggettivo addotto, aveva operato un indebito giudizio di comparazione



tra i motivi ritorsivi indicati dal lavoratore e le ragioni datoriali)" (Cass., sez. L, sent. n. 9468 del 4.4.2019);

"In tema di licenziamento ritorsivo, l'accoglimento della domanda di accertamento della nullità è subordinata alla verifica che l'intento di vendetta abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di risolvere il rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso, rispetto ai quali va quindi escluso ogni giudizio comparativo." (Cass., sez. L, ord. n. 6838 del 7.3.2023).

deduce che l'atto espulsivo è dovuto "alla contrapposizione tra l'AD ed il dott. , sicché la contestata "infedeltà...si sostanzia nell'aver asseritamente operato con l'allora Presidente nell'ambito della negoziazione finalizzata alla privatizzazione di in una direzione...che non era quella auspicata/desiderata dal (come scritto nel ricorso).

In effetti l'intento ritorsivo-punitivo di cui al ricorso, emerge in primo luogo "ictu oculi" proprio dal testo delle contestazioni disciplinari, laddove si imputa al di aver realizzato comportamenti volti a "denigrare i ruoli di governance aziendale e ciò a prescindere dalla circostanza che le medesime siano state divulgate o meno", nonché "...una corposa attività di collaborazione, in cui Lei sembra essere coinvolto in prima persona, tra il Presidente ed il Suo team e la cordata".

Tale motivo emerge altresì dai seguenti ulteriori elementi: a) la lettera di sospensione cautelare del rapporto di lavoro (in atti), neppure prevista dal regolamento proprio di S.p.A., manca di motivazione e dunque contrasta con il minimo di correttezza esigibile nell'ambito di un rapporto di lavoro; b) con tale lettera S.p.A. richiama genericamente l'esigenza di verificare "informazioni recentemente acquisite" sebbene la natura di tali informazioni (anonime e di provenienza illecita), avrebbe dovuto indurre la medesima (quanto meno) a dare precisa notizia della natura e del contenuto dell'atto stesso (indipendentemente dall'azione disciplinare), secondo le preminenti e minime regole di correttezza e buona fede (ma ciò non è avvenuto); c) con la stessa lettera di sospensione cautelare S.p.A. ha chiesto al la restituzione dei beni aziendali (ivi compreso il pc), assegnando a tal fine termine solo fino alle h. 15.00 del giorno successivo, ma poi neppure ha effettivamente riacquisito tali beni depositati dal presso un notaio (come in atti), ciò che evidenzia la mancanza di un reale interesse aziendale a rientrare in possesso dei beni stessi (essendo state comunque già acquisite, illecitamente, le informazioni poi utilizzate a fini disciplinari); c) con tale improvviso ordine di consegna del pc (nel quale sono contenuti gli scambi epistolari illegittimamente utilizzati a fini disciplinari), la resistente ha in effetti sottratto al ricorrente un ulteriore strumento di verifica a fini difensivi.

E' evidente che il licenziamento è dovuto alle dinamiche interne della Società che esulano dal presente giudizio e costituiscono esclusivamente un dato oggettivo rilevante ex art. 1345 c.c., attesa l'infondatezza del licenziamento secondo le precedenti argomentazioni).

All'esito delle precedenti considerazioni, dichiarata l'illegittimità del licenziamento, va ordinato ad S.p.A. di reintegrare nel posto di lavoro e di pagare al medesimo l'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dovuta dal giorno del licenziamento fino al quello della effettiva reintegra, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria ed oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. L'eccezione relativa all'"aliunde perceptum", genericamente formulata da S.p.A., risulta in effetti meramente esplorativa, come le istanze formulate ex artt. 210 e 213 c.p.c. (che neppure presentano precisa indicazione degli atti oggetto delle istanze stesse e comunque il Giudice non è chiamato a sopperire, tramite ordini di esibizione ed informazioni, agli inadempimenti degli oneri probatori posti ex lege a carico di ciascuna



parte; v. Cass., sez. 3, sent. n. 20104 del 18.9.2009; Cass., sez. 2, sent. n. 14656 del 11.3.2013; Cass., sez. L, sent. n. 1484 del 24.1.2014).

4. La domanda risarcitoria per danno all'immagine non può trovare accoglimento, atteso che tale danno non consegue *ex se* al licenziamento, sebbene illegittimo, ove il relativo atto di intimazione non presenti espressioni offensive, denigratorie o comunque inadeguate rispetto alla funzione cui è preordinato (v. Cass., sez. L, 23686 del 19.11.2015; Cass., sez. L, sent. n. 1507 del 25.1.2021).

Nello specifico la lettera di licenziamento ed altresì la contestazione disciplinare presentano espressioni verbali adeguate allo scopo, sicché sotto tale profilo risultano immuni da censure.

Si legge altresì nel ricorso: *"Con il passare dei giorni la notizia è apparsa sulla stampa che ha cominciato a parlare di presunte condotte "non lecite"...e dell'allontanamento, da parte della Società, dei Dirigenti colpevoli...benché il nome del ricorrente non sia mai apparso..."*.

In effetti, come si evince da tali affermazioni e dalle ulteriori deduzioni di cui al ricorso, il [REDACTED] non è stato esplicitamente indicato (nelle notizie di stampa) tra i destinatari di atti espulsivi e neppure i suoi abituali interlocutori per ragioni di lavoro avevano notizia del licenziamento, sicché già sotto tale profilo non emerge l'asserito danno all'immagine e, d'altro canto, neppure è stato dedotto che le notizie in questione siano state fornite alla stampa dalla Società resistente (*rectius*: da coloro che all'epoca esercitavano il relativo potere di rappresentanza), ovvero da persone per le quali la medesima debba rispondere in questa sede.

5. Neppure può trovare accoglimento la domanda risarcitoria per danno alla salute, attesa la genericità della relativa deduzione e comunque il certificato medico allegato dal ricorrente è irrilevante a fini di prova, atteso che il *"disturbo misto ansioso e depressivo reattivo"* e il relativo collegamento causale, sono stati ivi attestati esclusivamente sulla base di quanto riferito in quel contesto dallo stesso [REDACTED].

In tale quadro neppure è ammissibile la c.t.u. medico legale, richiesta *"al fine di verificare...i predetti danni non patrimoniali"* (come da ricorso) e dunque in funzione esplorativa di fatti che non sono stati adeguatamente dedotti.

6. Quanto alla domanda per il c.d. *"danno punitivo"*, come ha precisato la Suprema Corte: *"...questo connotato sanzionatorio non è ammissibile al di fuori dei casi nei quali una «qualche norma di legge chiaramente lo preveda, ostandovi il principio desumibile dall'art. 25 Cost., comma 2, nonché dall'art. 7 della Convenzione Europea sulla salvaguardia dei diritti dell'Uomo e delle libertà fondamentali. Se si completa quest'avvertenza con il richiamo, altrettanto pertinente, all'art. 23 Cost., si può comprendere perché mai, perfino nello stesso ambito temporale, ritornino (l'esempio più significativo: SU n. 15350/15) dinieghi circa la funzione sanzionatoria e di deterrenza della responsabilità civile. Essi risalgono, quando non si tratta di meri arricchimenti argomentativi, alla esigenza di smentire sollecitazioni tese ad ampliare la gamma risarcitoria in ipotesi prive di adeguata copertura normativa."* Cass., sez. L, sent. n. 16601 del 5.7.2017).

Alla luce di tali principi, mancando nello specifico la norma che *"chiaramente lo preveda"*, la predetta domanda per *"danno punitivo"* va respinta.

7. La retribuzione variabile di breve periodo (c.d. *"MBO"*) e di medio-lungo periodo (c.d. *"LTIP"*), altresì oggetto di domanda, è prevista dal contratto di assunzione che ne condiziona l'erogazione al raggiungimento degli obiettivi (la prima) ed al *"rispetto dei piani e dei processi approvativi"* (la seconda).



██████████ S.p.A. contesta la domanda avente ad oggetto tali benefici esclusivamente in relazione alla previsione dei propri regolamenti, secondo i quali la relativa erogazione è esclusa in caso di "bad leaver".

In effetti l'illegittimità del licenziamento intimato a ██████████ (secondo le precedenti argomentazioni), comporta il diritto del medesimo a percepire quanto dovuto per i predetti titoli a tale titolo e la conseguente condanna di ██████████ S.p.A. ai relativi pagamenti.

8. In ordine alla domanda risarcitoria proposta in via riconvenzionale da ██████████ S.p.A., si legge nella memoria di costituzione:

"...delle due l'una: o gli Studi legali non hanno svolto alcuna attività, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, e quindi non è dovuto loro alcun compenso, oppure il Dott. ██████████ non dando esecuzione alla delibera del Consiglio di Amministrazione, ha continuato ad utilizzare gli Studi ██████████, in evidente violazione del suo obbligo di obbedienza nei confronti delle delibere del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, egli è responsabile dei pagamenti da lui stesso espressamente approvati."

Le informazioni poste a base della pretesa risarcitoria qui in esame sono state acquisite dalla posta elettronica mediante "estrazione dalle caselle della posta elettronica aziendale" (v. oc. n. 9 di parte resistente), sicché non sono utilizzabili a fini di prova (secondo i principi della Suprema Corte di cui al precedente punto n. 3).

Peraltro neppure emerge il danno eventualmente conseguente al conferimento ed alla gestione degli incarichi in questione ("decisi da ██████████ nel 2021", come scritto a pag. 13 della memoria di parte resistente).

In effetti il danno in questione non può coincidere con le asserite irregolarità, ma si determina solo se sia effettivamente mancata alcuna attività da parte degli Studi Legali in questione, ovvero in caso di effetti negativi o non corrispondenti agli accordi posti a base delle attività realizzate (ma al riguardo nulla dice parte resistente).

9. Vanno respinte entrambe le domande proposte ex art. 96 c.p.c., non ravvisandosi i relativi presupposti.

10. Le spese di lite seguono la prevalente soccombenza di ██████████ S.p.A., liquidate come da dispositivo (sulla base dei vigenti minimi tariffari vigenti, ex D.M. n. 147/2022, con l'aumento previsto dall'art. 6, D. M. n. 55/2014, escluso il compenso per la fase istruttoria che non si è tenuta).

11. Gli atti vanno trasmessi alla Procura delle Repubblica presso il Tribunale di Roma, per quanto di competenza.

P.Q.M.

dichiara la nullità del licenziamento intimato da ██████████ S.p.A. a ██████████ ██████████ ed ordina alla stessa resistente la reintegra di ██████████ nel posto di lavoro precedentemente occupato ed il pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dovuta dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, interessi legali e rivalutazione monetaria;

dichiara il diritto di ██████████ a conseguire i benefici "MBO" e "LTI" e condanna ██████████ ██████████ S.p.A. a pagare al medesimo le somme conseguentemente dovute, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria;

respinge nel resto il ricorso;



respinge la domanda riconvenzionale di [redacted] S.p.A.;
condanna [redacted] S.p.A. al pagamento delle spese processuali di [redacted], liquidate in €
10.000,00, oltre spese forfetarie pari al 15 %, oltre iva e cpa come per legge.
Dispone tramettersi gli atti alla Procura della Repubblica di Roma e manda alla Cancelleria
per i conseguenti adempimenti.
Roma, 14 febbraio 2024

Il Giudice designato
dott. Ida Cristina Pangia