

1. *accertare e dichiarare che il licenziamento disposto nei confronti dell'appellante con lettera in data 29 ottobre 2021 è illegittimo e/o ingiustificato;*
 2. *accertare e dichiarare il diritto dell'appellante al pagamento dell'indennità supplementare prevista dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali, nella misura massima (24 mensilità) e comunque in misura non inferiore a 18 mensilità;*
 3. *conseguentemente, condannare l'appellata a corrispondere all'esponente l'importo di € 941.349,00 a titolo di indennità supplementare, ovvero il diverso importo ritenuto di giustizia;*
 5. *accertare e dichiarare il diritto dell'appellante al risarcimento del danno cagionato con la perdita dei benefici derivanti dal piano di incentivazione a lungo termine e/o al pagamento degli importi dovuti per tale piano in relazione agli anni 2022 - 2023, conseguentemente condannando la società a corrispondergli l'importo di € 224.705, ovvero il diverso importo ritenuto di giustizia;*
 6. *condannare la società appellata al pagamento integrale delle spese della CTU effettuata in primo grado, nonché alla refusione integrale del compenso professionale e delle spese di lite del doppio grado, comprensive del contributo unificato.*
- Con riserva di agire in separata sede per il risarcimento dei danni all'integrità psicofisica.*

In via istruttoria: (...);

per ██████████ SPA:

“nel merito:

1. *respingere integralmente il ricorso in appello, in quanto inammissibile ed infondato, sia in fatto che in diritto, per tutti i motivi esposti nel presente atto e, per l'effetto, confermare la Sentenza n. 2538/2023 resa inter partes dal Tribunale di Milano, Sez. Lav., nel procedimento recante n. R.G. 10072/2021 pubblicata in data 7 settembre 2023, respingendo tutte le domande avanzate nei confronti della Società.*
2. *in parziale riforma della Sentenza di primo grado, accogliere l'appello incidentale e, per l'effetto, condannare l'Ing. ██████████ alla restituzione, in favore della Società, della somma di euro 175.679,2 (ovvero della maggior o minor somma*



ritenuta di giustizia), oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo effettivo.

3. *in via subordinata nella denegata ipotesi in cui codesta Ecc.ma Corte d'Appello ritenga di accogliere, in tutto o in parte, il primo e/o il secondo motivo di appello avverso, in parziale riforma della Sentenza, accogliere i motivi di appello incidentale condizionati e per l'effetto rigettare la domanda avversaria relativa all'indennità supplementare di cui al punto 2. delle relative conclusioni, con conseguente rigetto delle domande sub punto 3.*

4. *In ogni caso, con vittoria di spese e compensi professionali di entrambi i gradi di giudizio.*

In via istruttoria, ci si oppone all'ammissibilità di tutte le richieste istruttorie ex adverso formulate per le ragioni di cui al par. 7 che precede, chiedendo sin d'ora – e senza alcuna inversione degli oneri probatori – di essere ammessi a prova contraria sui capitoli di controparte eventualmente ammessi con i testi indicati nella memoria difensiva di primo grado.

Con ogni più ampia riserva di agire per ottenere il risarcimento del danno ulteriore conseguente ai comportamenti del ricorrente nonché l'eventuale restituzione dei bonus e degli altri premi e delle partecipazioni ricevute nel periodo 2011-2021”.

FATTO E DIRITTO

Con sentenza n. 2538/23 il Tribunale di Milano ha parzialmente accolto il ricorso con cui il dirigente ██████████ ██████████ aveva dedotto l'ingiustificatezza del licenziamento disciplinare con preavviso intimatogli in data 29.10.2021 da ██████████ ██████████ spa (di seguito, anche solo Snam), rivendicando conseguentemente il pagamento:

dell'indennità supplementare nella misura massima prevista dal CCNL Dirigenti Industria, applicato al suo rapporto di lavoro, per l'importo stimato di € 1.022.365,25 (pari a 24 mensilità della retribuzione utile per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso);

delle differenze sull'indennità sostitutiva del preavviso (solo parzialmente corrispostagli dalla società in corso di causa), a suo dire erroneamente determinata dal datore di lavoro senza tenere conto degli incentivi a lungo termine e monetari continuativamente percepiti dal dirigente;



del risarcimento dei danni patrimoniali sofferti a causa del recesso aziendale, quantificati nella misura di €290.005,00 e consistenti nel controvalore del piano di incentivazione azionaria a lungo termine non goduto per effetto dell'ingiusto licenziamento;

delle differenze retributive per l'incremento di retribuzione riconosciutogli dall'azienda, non effettivamente corrispostogli per i mesi di agosto, settembre ed ottobre 2021, nella complessiva misura di € 4.582,45;

del danno non patrimoniale patito per effetto del licenziamento ingiurioso, in misura non inferiore ad € 250.000,00.

Il Tribunale, dopo avere esperito istruttoria orale oltre che CTU contabile per la determinazione dell'importo della retribuzione utile ai fini dell'art. 2121 c.c., ha reputato giustificato il licenziamento e, pertanto, inesistente il diritto alla percezione dell'indennità supplementare.

Premesso che il licenziamento del 29.10.2021 era stato motivato con riguardo a fatti disciplinarmente rilevanti identificati in due differenti lettere di contestazione disciplinare (la prima, del 23/9/21; la seconda, del 12/10/21), il Tribunale, esaminate le condotte oggetto della prima contestazione (in sintesi: l'aver ██████ ottenuto in regalo dalla società ██████ spa- società appaltatrice di ██████ con la quale egli era destinato ad avere rapporti professionali in ragione del proprio incarico (di seguito anche solo ██████)- un orologio marca ROLEX; l'essersi ██████ accollata i costi per le indagini di investigazione privata eseguite dalla società ██████, per conto del dirigente e per questioni personali, nonché i costi per l'assistenza legale fornita al dirigente dall'avv. ██████ nel procedimento di divorzio; l'aver il dirigente comunicato alla ██████, nel marzo 2016, informazioni riservate inerenti ad una gara di appalto), ha ritenuto indimostrate tanto la donazione del Rolex quanto l'accollo delle spese legali per la pratica di divorzio.

Il primo giudice ha invece reputato provato che la società ██████ si fosse fatta carico di pagare quantomeno una parte dell'onorario della società di investigazioni incaricata dal dirigente per l'esecuzione di alcune indagini nei confronti della propria ex moglie (██████████), fondando detta convinzione sia sulla deposizione del teste ██████ (all'epoca responsabile del personale di ██████ che aveva



presentato il dirigente ██████ all'agenzia investigativa), sia sull'intreccio dell'apparato documentale della convenuta con quello del ricorrente, sia sulla deposizione testimoniale del legale rappresentante della società di investigazione, ██████, oltre che sulla documentazione acquisita ex art. 421 c.p.c.

Pur reputando indimostrata l'esistenza di un *pactum sceleris* tra ██████ e ██████, finalizzato ad avvantaggiare l'appaltatrice nell'aggiudicazione delle gare indette da ██████; pur reputando altresì non provate le ulteriori condotte di divulgazione di informativa e favoritismo a beneficio della ██████ oggetto di contestazione; nondimeno, alla luce di quanto accertato in merito al pagamento del corrispettivo dell'agenzia investigativa il Tribunale ha ritenuto che il licenziamento fosse giustificato, posto che detta condotta era di per sé sola di gravità tale da giustificare l'interruzione del rapporto dirigenziale.

Da ciò è conseguito il rigetto della domanda di pagamento dell'indennità supplementare, così come di quella tesa ad ottenere il risarcimento del danno non patrimoniale conseguente alla natura ingiuriosa del licenziamento (esclusa dal Tribunale).

Il primo giudice ha invece accolto la domanda del ricorrente tesa a vedersi corrispondere l'incremento di retribuzione riconosciuto dalla società con decorrenza 1°/8/2021, e non versatogli per le mensilità di agosto, settembre ed ottobre 2021, in quanto l'erogazione di detto incremento, diversamente da quanto opinato dalla società, non risultava sottoposta a condizione alcuna.

Quanto alla domanda relativa al differente computo dell'indennità sostitutiva del preavviso- che la società, nell'inferiore misura reputata dovuta, aveva corrisposto al dirigente solo in corso di causa- il primo giudice ha ritenuto di condividere l'impostazione difensiva di parte ricorrente, secondo cui nella retribuzione utile ai fini del calcolo dell'indennità di cui all'art. 2118 c.c. andava ricompresa sia l'indennità monetaria annua maturata nel triennio antecedente il licenziamento (c.d. IMA), sia il controvalore delle azioni attribuite, nel medesimo periodo, con riferimento all'incentivo di lungo termine c.d. ILTA.

Quanto, infine, alla domanda di risarcimento del danno (patrimoniale), consistente nel controvalore delle azioni non assegnate a ██████ al termine del



periodo c.d. di *vesting*, essa è stata rigettata in quanto la giustificatazza del licenziamento disciplinare valeva ad escludere, secondo il primo giudice, la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento in capo al dirigente della qualifica di *good leaver*, necessaria per la liquidazione dei titoli, avuto riguardo al disposto di cui alla lett. b) dell'art. 13 del regolamento del piano di incentivazione 2017 – 2019 e di cui all'art. 2 del regolamento 2020-2022.

Avverso la sentenza ha proposto appello [REDACTED].

Con il primo motivo di appello, [REDACTED] ha sostenuto che il Tribunale avrebbe dovuto avvedersi della radicale infondatezza e pretestuosità di tutte le contestazioni disciplinari poste a base del licenziamento e, pertanto, dichiarare l'illegittimità del recesso aziendale.

L'appellante, in particolare, ha evidenziato che in ordine ad alcune delle condotte contestate in sede disciplinare, [REDACTED] spa non aveva nemmeno formulato offerta di prova, nella consapevolezza della radicale insussistenza degli addebiti disciplinari mossi a [REDACTED], della loro pretestuosità e, quindi, dell'impossibilità di dimostrarne la sussistenza.

A dire del dirigente, la formulazione di addebiti inesistenti era frutto di una scelta dell'azienda che aveva dato credito ad affermazioni denigratorie formulate ai danni del dirigente – avente una trentennale anzianità aziendale, dirigente dall'1.10.2000, da ultimo Executive Vice President dell'unità [REDACTED] [REDACTED] - senza effettuare alcuna verifica preliminare in ordine alla loro effettiva sussistenza.

In merito alle poche condotte in relazione alle quali, tra le più numerose oggetto di contestazione disciplinare, la società aveva formulato offerta di prova in giudizio, l'istruttoria, pur espletata, non aveva poi avuto – ad avviso dell'appellante- l'esito sperato dall'azienda, non risultando confermata la sussistenza degli addebiti.

In particolare, per la contestazione disciplinare concernente l'accollo, da parte di una società appaltatrice di [REDACTED] (la già citata [REDACTED]), dei costi che il dirigente avrebbe dovuto sostenere per pagare il corrispettivo di indagini investigative commissionate relativamente a proprie vicende personali, il Tribunale aveva fatto



malgoverno dei principi in tema di procedimento disciplinare, oltre che delle risultanze istruttorie.

Ad avviso dell'appellante, infatti, il primo giudice avrebbe dovuto in primo luogo avvedersi che la contestazione disciplinare era sul punto oltremodo generica (non specificando essa quando dette investigazioni sarebbero avvenute; quale sarebbe stato l'importo oggetto di accollo da parte dell'appaltatrice [REDACTED]; quale sarebbe stato il soggetto beneficiario del pagamento) ed avrebbe pertanto dovuto escludere, per ciò solo, la necessità di effettuare istruttoria.

In secondo luogo, ed in ogni caso, il Tribunale avrebbe dovuto considerare che il dirigente, pur non essendo a ciò tenuto, a riprova della propria buona fede aveva depositato in giudizio due fatture emesse dalla società [REDACTED] e due bonifici di pagamento, a dimostrazione che le (due diverse) indagini difensive da lui commissionate, rispettivamente nel 2011 e nel 2015, erano state integralmente pagate dall'appellante, e non da altri; con ciò, ad avviso dell'appellante, risultando *per tabulas* smentita la sussistenza della condotta che il Tribunale aveva ritenuto di per sé idonea a fondare il giudizio di giustificatezza del recesso.

Al contrario, ed erroneamente nella prospettiva dell'appello, il Tribunale-travisando le dichiarazioni testimoniali e le ulteriori risultanze istruttorie – aveva ritenuto che vi fosse prova che la società appaltatrice [REDACTED] avesse quanto meno concorso al pagamento del corrispettivo dovuto a [REDACTED], e ciò tramite un'operazione di dissimulazione della reale entità del corrispettivo dovuto dal dirigente (corrispettivo che, secondo il primo giudice, solo in misura limitata e parziale era stato oggetto di fatturazione, e quindi pagato, da [REDACTED], mentre nella restante parte era stato versato da [REDACTED]); condotta, questa, che non era stata tuttavia contestata.

Ad avviso dell'appellante, infatti, il primo giudice non si era avveduto che la contestazione disciplinare si riferiva all'integrale accollo delle spese investigative da parte dell'appaltatrice, e non alla “compartecipazione” nei costi da parte di terzi; ragione ulteriore, questa, per reputare dimostrata per *tabulas* l'insussistenza del fatto così come contestato dal datore di lavoro.

Ancora, secondo il dirigente, il primo giudice:



aveva travisato le dichiarazioni del teste [REDACTED], legale rappresentate della società di investigazione privata [REDACTED], a torto reputando che sulla scorta di esse fosse formulabile un giudizio di non congruità del corrispettivo fatturato, pur in assenza di prova certa sulla natura dei servizi investigativi di cui si discuteva;

aveva trascurato che il teste [REDACTED] - dopo aver segnalato a [REDACTED] con le mail del 17,20 e 27 luglio 2021 le condotte di [REDACTED] poi addebitate dall'azienda in sede disciplinare -non solo non aveva confermato quanto esposto nella proprie denunce, ma aveva chiarito che le affermazioni di cui alle anzidette mail andavano valutate alla luce del contesto nel quale esse erano state rese (la volontà di [REDACTED], ex dipendente di [REDACTED], di "aiutare" [REDACTED], Presidente del CDA della società [REDACTED], per la quale ultima società [REDACTED] in passato aveva lavorato e che aspirava ad ottenere maggiori appalti da [REDACTED], reputandosi danneggiata da condotte illecite di [REDACTED] e di dipendenti [REDACTED] rispetto a quest'ultima compiacenti);

aveva omesso di considerare che la diversità tra la copia del report investigativo relativo alle vicende coniugali del dirigente prodotta da [REDACTED] (che recava in intestazione l'indicazione di [REDACTED] quale cliente solvente) e quella prodotta da [REDACTED] ben poteva dipendere dalla falsità materiale del primo documento;

aveva erroneamente reputato non corrispondente ad una reale operazione commerciale la fattura emessa da [REDACTED] a carico di [REDACTED] nella stessa giornata (31.12.2011) in cui era stata emessa la fattura a carico di [REDACTED], trascurando che era risultato provato che [REDACTED] si avvalese abitualmente della [REDACTED] per servizi investigativi.

Con il secondo motivo di gravame [REDACTED] ha sostenuto che, in ogni caso, il primo giudice aveva errato nel ritenere giustificato il licenziamento oggetto di causa.

Ferne le contestazioni oggetto del primo motivo di appello, tese ad ottenere l'accertamento dell'insussistenza del fatto contestato, il dirigente ha infatti evidenziato che:

non vi era prova che egli avesse chiesto alcun favore a [REDACTED] oppure a Carpinvest;



Per queste ragioni [REDACTED] ha chiesto l'accoglimento delle conclusioni sopra trascritte.

Con memoria difensiva depositata e notificata in data 12.1.2024 si è costituita [REDACTED] spa (di seguito anche solo [REDACTED]).

In via preliminare, la società ha innanzitutto evidenziato l'inammissibilità di eccezioni ed allegazioni che, a suo dire, il dirigente aveva introdotto solo in grado di appello, relativamente:

alla data del codice etico menzionato nella lettera di contestazione, peraltro richiamato anche nel contratto di lavoro del dipendente;

alla genericità della contestazione sull'accollo delle spese investigative;

alla circostanza che [REDACTED] avesse continuato a partecipare alle gare d'appalto indette da Snam pur dopo che la committente aveva appreso dell'esistenza delle condotte contestate a [REDACTED] e pur in presenza di una diversa previsione nel codice etico;

all'intervenuto pagamento di incentivi a lungo termine per gli anni 2022 e 2023 ad altri dirigenti ed alle domande di condanna al pagamento di quanto eventualmente spettante per gli anni 2022/2023;

alla pretesa non consapevolezza, da parte di [REDACTED], del trattamento di favore che [REDACTED] gli aveva riservato.

Nell'opporsi all'accoglimento dell'appello avversario, [REDACTED] ha poi difeso l'iter argomentativo della sentenza impugnata nella parte in cui essa ha ritenuto giustificato il licenziamento, reiterando anche – ex art. 346 c.p.c. – le eccezioni ed argomentazioni difensive svolte in primo grado ed evidenziando che ulteriore conferma in ordine alle responsabilità di [REDACTED] poteva essere tratta anche dall'accertamento tecnico commissionato dall'azienda sull'hard disk del computer del dirigente, successivamente al licenziamento; accertamento dal quale erano emersi ulteriori elementi a conferma del rapporto illecito tra [REDACTED] e [REDACTED] (dipendente di [REDACTED]).



Per l'ipotesi in cui la Corte avesse ritenuto di accogliere il primo e/o il secondo motivo di appello principale, la società ha proposto appello incidentale condizionato, al fine di contrastare la richiesta declaratoria di illegittimità del recesso aziendale.

In particolare, con il primo motivo di appello incidentale condizionato la società ha evidenziato che le risultanze istruttorie testimoniali e documentali, diversamente da quanto ritenuto dal primo giudice, dimostravano sia l'intervenuta donazione del Rolex da parte di ■■■ a ■■■■■■■■■■, sia lo scambio di informazioni riservate nell'anno 2016 tra ■■■■■■■■■■ e ■■■■■■■■■■; condotte, queste, autonomamente idonee a fondare la legittimità del licenziamento.

Nella medesima prospettiva, con il secondo motivo di appello incidentale condizionato la società ha evidenziato l'erroneità della sentenza nella parte in cui essa ha ritenuto non provato il fatto che le spese legali del divorzio del dirigente fossero state sostenute dalla società ■■■■■■■■■■, anche in questo caso in violazione del codice etico e dell'art. 2105 c.c.

In via subordinata, per l'ipotesi in cui la Corte avesse ritenuto di dover dichiarare l'illegittimità del licenziamento impugnato, ■■■■■ ha evidenziato che, ai fini del riconoscimento degli incentivi azionari a lungo termine, ■■■■■ non poteva comunque essere qualificato come *good leaver* ai fini del piano ILTA per l'anno 2020, sottolineando che *“nel piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2020 – 2022, all'art. 2, è definito Good Leaver il lavoratore nel caso in cui il rapporto cessi per: a) dimissioni per giusta causa; b) dimissioni volontarie, a condizione che il Beneficiario di trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia prestato richiesta di accedere al relativo trattamento; c) licenziamento per superamento del periodo di comporto; d) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Al contrario di quanto sostenuto da controparte, è solo il diverso Regolamento del Piano di Incentivazione ILTA per l'anno 2019 a prevedere che possa qualificarsi come Good Leaver il lavoratore che si trovi nella condizione di aver cessato il rapporto di lavoro in conseguenza di «cessazione del rapporto di lavoro da parte della Società o delle Società Controllate per ragioni diverse da (a) giusta causa, ovvero (b) qualsiasi altra causa che renda la cessazione del rapporto di lavoro giustificata per comportamento del Beneficiario».* Sulla base di quanto sopra, nella denegata ipotesi in



cui siano riconosciuti gli estremi dell'ingiustificatezza del licenziamento irrogato per motivi disciplinari al ██████████, lo stesso non si qualificherebbe comunque come beneficiario del piano di incentivazione ILTA per l'anno 2020”.

Inoltre, in tal caso, secondo l'appellata, “dai conteggi del CTU occorrerebbe (...) scomputare il controvalore del Piano 2020 nonché della relativa quota di Dividend Equivalent riferibile agli anni 2020, 2021 e 2022, quantificati dal CTU, rispettivamente, in Euro 65.604 ed Euro 7.081 (cfr. foglio di calcolo riportato tra gli Allegati alla relazione del CTU)”.

Infine, con un unico motivo di appello incidentale non condizionato ██████████ ha criticato la sentenza nella parte in cui il giudice ha ritenuto di ricomprendere gli incentivi azionari a lungo termine nella retribuzione utile ai fini del computo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Sul punto, la società ha sostenuto che, “contrariamente a quanto affermato in sentenza, non sono da computare i valori monetari relativi ai piani ILTA corrisposti al dirigente prima della cessazione del rapporto, innanzitutto, per due ragioni: - l'art. 2118, comma 2, e l'art. 23 del CCNL DAI dispongono che l'indennità sia «equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso», riferendosi quindi al futuro e non al passato; - l'art. 2121, comma 1, include anche gli elementi variabili della retribuzione, facendo riferimento in questo caso al passato, ma a due condizioni: i) che siano provvigioni, premi di produzione, cioè elementi retributivi connessi alla prestazione lavorativa; ii) che tali elementi retributivi abbiano il carattere della continuità. Il reddito derivante dall'assegnazione di un titolo azionario – come nel caso di specie – non è certamente né una provvigione, né un premio di produzione, né una partecipazione agli utili o ai prodotti e non è certamente un compenso di carattere continuativo o compensativo della prestazione lavorativa, perché potrebbe addirittura non essere un valore positivo per mancanza di risultati aziendali, che non dipendono dallo svolgimento della prestazione lavorativa e da un nesso di causalità”.

A sostegno delle proprie tesi la società ha richiamato la motivazione della sentenza n. 542/22 di questa Corte, secondo cui l'attribuzione di azioni non costituisce un elemento della retribuzione in quanto non continuativo ex art. 2121 c.c., consistendo



in «diritti la cui valorizzazione ed il cui realizzo dipendono dal valore delle azioni al termine del periodo di maturazione e sono, quindi, connotati da aleatorietà, al pari dei diritti discendenti dai piani di stock option. In entrambi i casi, infatti, il reddito derivante dall'esercizio del piano è incerto e di entità non prevedibile, potendo essere determinato solo quando, rispettivamente, le "units" vengono convertite in azioni e l'opzione viene esercitata con acquisto delle azioni. Pertanto, in entrambi i casi, ad avviso del Collegio, il reddito generato esula dalla nozione di omnicomprensività della retribuzione, utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso ex art. 2121 c.c., trattandosi di reddito aleatorio e di valore non predeterminabile».

Ad avviso di ■■■■■, inoltre, *“Del pari erronea è la tesi del Tribunale secondo cui l'erogazione dei piani di incentivazione sarebbe stata continuativa....Un compenso assume la caratteristica di «continuità» non perché è ripetuto nel tempo, ma perché è connesso ad un'obbligazione di essere corrisposto. E come si è già detto, tale obbligazione non esiste essendo l'ILTA connesso non alla prestazione lavorativa ma ad altre e diverse condizioni, estranee allo svolgimento della prestazione lavorativa, a differenza di provvigioni e premi di produzione che invece sono direttamente determinati dallo svolgimento della prestazione lavorativa. In primo luogo, i piani di incentivazione in questione (cioè erroneamente considerati dal Tribunale ai fini dell'art. 2121 c.c.) sono relativi agli anni 2017 e 2018 e non, a differenza di quanto affermato dal Tribunale, al «terzo ciclo 2019 – 2020 – 2021 e primo ciclo 2020 – 2021 – 2022». Il Tribunale, dunque, si riferisce a piani di incentivazione diversi da quelli in virtù dei quali sono state corrisposte al ricorrente le azioni in parola, descrivendone presunte caratteristiche e finalità che non trovano alcun fondamento fattuale né documentale (tenuto conto che controparte non ha nemmeno prodotto i relativi piani relativi agli anni 2017 e 2018). E ciò integra di per sé un vizio di motivazione sufficiente per riformare il capo di sentenza impugnato”.*

Per questi motivi, ■■■■■ ha chiesto l'accoglimento delle conclusioni sopra trascritte.

All'udienza del 29.2.2024 la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo trascritto in calce.



Il primo motivo di appello principale è fondato, mentre devono essere disattesi i due motivi di appello incidentale condizionato.

Di tali motivi è opportuno effettuare un esame congiunto, in quanto essi, sia pur da diverse prospettive ed a diversi fini, concernono la valutazione delle risultanze istruttorie ed il giudizio circa il raggiungimento, o meno, della prova, anche ex art. 2729 c.c., della sussistenza delle condotte contestate a [REDACTED].

Nel novero delle risultanze istruttorie ammissibili e rilevanti ai fini del decidere non rientrano i documenti da 28 a 34 nonché da 39 a 41 del fascicolo di [REDACTED], trattandosi di documenti irrilevanti rispetto alla prova delle condotte oggetto di contestazione disciplinare oltre che- come eccepito dalla difesa di [REDACTED] all'udienza del 28.9.2022 avanti al Tribunale ed in data 25.1.2024 avanti questa Corte- tardivamente prodotti in giudizio.

Ciò premesso, va considerato che il licenziamento disciplinare con preavviso oggetto di causa è stato motivato dalla società richiamando le contestazioni disciplinari del 23 settembre 2021 e del 12 ottobre 2021.

Conviene trascrivere, per chiarezza, le due lettere.

La prima così recita: *«in data 27 luglio ultimo scorso è pervenuta agli organismi di vigilanza di [REDACTED] e della controllante [REDACTED], una segnalazione in cui si riportano gravi violazioni dei doveri inerenti al suo contratto di lavoro. (...) Le contestiamo quanto segue. La società appaltatrice [REDACTED] spa, con cui Lei interagisce per ragioni professionali nell'esercizio della funzione di Direttore Ingegneria e Costruzioni, Le avrebbe elargito, direttamente o indirettamente, beni e servizi di notevole valore, quali n. 1 orologio Rolex, nonché l'accollo dei costi di un servizio di investigazione privata e di un servizio legale per fini di natura personale (assistenza nell'ambito di un procedimento divorzile).*

Nel corso dell'anno 2016 Lei avrebbe comunicato alla predetta ditta appaltatrice, dettagliate informazioni inerenti a una gara di appalto.

Le condotte sopraindicate costituiscono violazioni gravi dell'obbligo di fedeltà e riservatezza posto a suo carico dall'articolo 2105 c.c., nonché del codice etico [REDACTED] che, per quanto qui rileva, anche a integrazione del generale disposto codicistico, così



dispone: “Capo II. Canoni di comportamento e rapporti con gli stakeholder. Etica, trasparenza, correttezza, professionalità: Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle persone di [REDACTED] nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale. Tutte le attività di [REDACTED] devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di [REDACTED].... Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri sono senza eccezione proibiti. E' proibita l'accettazione, così come la richiesta e la sollecitazione, per sé o per altri, di denaro, regali o altra utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con [REDACTED]. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore o l'organo del quale è parte, e il Garante. Fornitori e collaboratori esterni. ... Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi i consulenti, agenti, eccetera) è fatto obbligo alle persone di [REDACTED] di osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso [REDACTED]; adottare nelle selezioni, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti».

La lettera di contestazione del 12.10.2021 recita invece: “Ferma la contestazione disciplinare del 23 settembre ultimo scorso e nell'ambito del medesimo procedimento disciplinare (...) Le contestiamo i seguenti ulteriori fatti. Da una email del 17 Marzo 2016, ore 15:20, risulta essere avvenuto un invio di informazioni riservate da [REDACTED] a [REDACTED] (di cui il primo dei due indirizzi sarebbe a Lei riferito), relativamente a budget, prezzi e posizionamenti dei fornitori oggetto della gara [REDACTED]. Le precisiamo al riguardo che:



La data della suddetta email risulta essere anteriore all'avvio ufficiale della richiesta di offerta della gara in questione;

che i fornitori invitati a gara sono effettivamente quelli indicati nella suddetta email;

che gli articoli indicati nella email corrispondono a quelli indicati nella successiva richiesta di acquisto, ma gli importi risultano inferiori a quelli della richiesta di acquisto e a quelli offerti dai fornitori invitati a gara;

che la gara è stata vinta da ██████████.

Risulta che la società appaltatrice ██████████, nel periodo gennaio 2016- luglio 2021, in circa il 50% dei casi in cui è risultata aggiudicataria (60% a valore), si è aggiudicata la gara per aver ottenuto il punteggio migliore sia nel parere tecnico sia nella proposta economica, con un minor prezzo offerto in oltre il 60% dei casi (circa 90% a valore).

Nello stesso arco temporale dei lavori del TAP, una delle altre gare avviate, relative alla costruzione di metanodotti, sarebbe stata sospesa per varianti tecniche, e poi rimessa in bando, con il solo spostamento di numero 5 alberi di olivo in più rispetto al progetto originale: sembra che ciò sia stato fatto solo fine di consentire alla società appaltatrice ██████████ di rientrare tra i partecipanti.

A quanto ci è stato riferito, nell'ambito del cantiere ██████████ attualmente in costruzione, Ella avrebbe impedito le verifiche e i controlli sulla sicurezza e avrebbe richiesto di alterare la documentazione di cantiere nonché quella contabile al fine di riconoscere all'appaltatore compensi maggiori”.

Entrambe le contestazioni originano dalle segnalazioni di condotte illecite a carico di personale ██████████ inoltrate via mail da ██████████ (ex responsabile del personale di ██████████ ed in precedenza dipendente di ██████████, società presso cui aveva conosciuto ██████████) agli organismi di vigilanza ██████████, direttamente o per il tramite di terzi (lo stesso ██████████, Presidente del CDA di ██████████ spa, società concorrente di ██████████; ██████████, Commissario giudiziale della medesima ██████████ spa).

Con riguardo alla presunta elargizione a ██████████, da parte di ██████████ ██████████, di un orologio Rolex, la valutazione del Tribunale è del tutto corretta.



In merito alla “vicenda Rolex”, va evidenziato che la prima mail, spedita da [REDACTED] a [REDACTED] in data 20.7.2021, e poi inoltrata a Snam, ha ad oggetto “*rapporti tra [REDACTED] e [REDACTED] spa- riservata personale. Orologi Montecchiari (...)*”.

Nel testo della mail si legge: “*buon pomeriggio [REDACTED], visto che nei giorni scorsi [REDACTED] spa ha rammentato a [REDACTED], in virtù dei rapporti spudoratamente privilegiati tra questi ultimi e [REDACTED] (...) che non potete approvare il loro modo di agire, facendo così ritirare la prima aggiudicazione bloccare momentaneamente le ulteriori aggiudicazioni dei nuovi lavori a [REDACTED]. Mi è venuta voglia di farti avere copie di ricevute che forse potrebbero aiutarti a far capire, ai massimi livelli [REDACTED], quanto sopra evidenziato (il perché ci sono dei dirigenti [REDACTED] troppo accondiscendenti e collegati con [REDACTED])...*”.

A tale mail è allegato un file estensione .pdf contenente scansioni di due scontrini di gioielleria, poco leggibili, che confermerebbero l’acquisto di due orologi Rolex.

Nella seconda mail di [REDACTED], datata 27.7.2021, a proposito della medesima vicenda Rolex, si legge: “*Facendo seguito a quanto già comunicato e trasmesso nei giorni scorsi al Sig. [REDACTED] (vedasi mail del 17 e 20 luglio u.s.) con la presente, per gli effetti che ne potrebbero conseguire, sono a confermarLe quanto segue: a) i due Rolex dal sottoscritto personalmente acquistati in virtù di precise istruzioni ricevute dalla Direzione [REDACTED] Spa [REDACTED], sono omaggi per due importanti dirigenti [REDACTED] [REDACTED] (indicativamente direi il Responsabile del dipartimento [REDACTED], ing. [REDACTED], e l’ing. [REDACTED], responsabile [REDACTED] su vari progetti [REDACTED] Spa). Inoltre, sono a puntualizzare che ritengo tali omaggi siano stati effettivamente consegnati ai sopracitati dirigenti [REDACTED] dall’ex Collega sig. [REDACTED]*”.

Come correttamente evidenziato dal Tribunale, nelle due mail [REDACTED] allega di aver acquistato personalmente i Rolex, su indicazione della Direzione della società [REDACTED] s.p.a., individuando, tuttavia, in via dubitativa e non certa (“*indicativamente*”) sia i destinatari delle regalie, sia il fatto storico dell’avvenuta consegna e dell’autore della stessa (“*ritengo che...*”).



L'audizione, in sede testimoniale testimoniale, di [REDACTED] e [REDACTED] non ha fornito adeguata prova del fatto contestato.

[REDACTED], infatti, ha sì confermato di aver acquistato gli orologi Rolex, ma ha negato di averli consegnati al dirigente, così come ha negato di essere certo che a [REDACTED] fossero destinati (*«per quanto riguarda i Rolex sono stati comprati da me ma assolutamente non sono stati consegnati né da me né da altra persona al ricorrente, non posso testimoniare, dire, cose che non so e che non ho visto, che non ho vissuto di persona. C'è un'altra mail che ho scritto la dottoressa [REDACTED] di cui non ricordo né il testo né le parole, le dicevo che le informazioni che ci eravamo passati io e [REDACTED] erano informazioni interne riservate, poiché erano tutte supposizioni mie, erano ipotesi io non ho dato orologio al ricorrente, non posso confermare il contenuto della mail, non posso essere certo che il contenuto delle email non sia stato modificato, i Rolex li ho comprati io, poi li ho verosimilmente commerciatati con amici o dati in giro, non ricordo esattamente dove sono andati a finire, ne ho comprati molti altri dopo. Ribadisco su sua domanda che l'acquisto dei Rolex è stato fatto ed è stato fatto per una mia esigenza personale»*).

Nemmeno [REDACTED] - il dipendente di [REDACTED] che avrebbe consegnato il Rolex a [REDACTED] - ha confermato alcunchè sul punto (*“la circostanza che io abbia provveduto personalmente alla consegna di un orologio Rolex nei confronti del ricorrente non corrisponde assolutamente a verità. La mia società non mi ha mai chiesto di consegnare o di dare qualcosa da consegnare al ricorrente, nel modo più assoluto questo fatto non è di mia conoscenza, nessuna conoscenza della circostanza che qualcuno della società possa aver consegnato utilità alla ricorrente eventualmente in funzione di comunicazione di notizie riservate per la partecipazione ad appalti”*).

E' senz'altro vero che l'attendibilità del teste [REDACTED] deve essere valutata con cautela, per le ragioni stigmatizzate dal primo giudice nella sentenza impugnata e condivise dal Collegio, così come con cautela deve essere valutata quella di [REDACTED] (all'epoca dell'audizione, tra l'altro, ancora dipendente di [REDACTED]).

Vero anche, tuttavia, che l'onere di provare la dazione del Rolex da [REDACTED] a [REDACTED] gravava su [REDACTED] e che detto onere non è stato assolto.

Ed infatti:



le segnalazioni via mail effettuate da ██████ – in termini ipotetici, come sopra visto - sono insufficienti e sono tra l'altro state, *in parte qua*, dallo stesso ██████ ritrattate;

nessuna conferma è giunta sull'episodio Rolex dal teste ██████;

nessuna conferma documentale è stata fornita da ██████ (non potendo certo ritenersi tale la copia degli scontrini di acquisto di beni, senza sapere a chi fossero destinati e a chi siano stati poi eventualmente consegnati).

Anche a voler ritenere implausibile, sul punto, la testimonianza di ██████ (che, a suo dire, avrebbe acquistato numerosi Rolex senza sapere poi a chi li avrebbe consegnati e quando), detta implausibilità di per sé non è certo sufficiente a far ritenere:

che i Rolex siano stati acquistati su incarico di ██████;

che detti orologi fossero destinati a dirigenti ██████;

che, soprattutto, anche ove acquistati su incarico di ██████ e destinati a ██████, sia poi stato proprio ██████ il beneficiario della regalia, e non altri.

Nemmeno l'addebito concernente il Rolex può dirsi indirettamente riscontrato dalla prova dell'esistenza di una controprestazione illecita resa da ██████ a beneficio di ██████, in cambio di questa e di altre regalie (altrimenti detto: non può desumersi la prova della regalia dal fatto che ██████ sia stata in qualche modo favorita da Montecchiari, difettando la prova anche di questa seconda circostanza).

Anche dell'esistenza di detta controprestazione illecita manca, infatti, riscontro.

Tra le plurime-alcune vaghissime- contestazioni disciplinari di tale tenore mosse da ██████, l'unica, in qualche modo circostanziata, in ordine alle quale è stata richiesta e svolta attività istruttoria è stata quella relativa alla trasmissione, con *“una email del 17 Marzo 2016, ore 15:20 ...di informazioni riservate”* relative ad una gara d'appalto *“da ██████ a ██████ (di cui il primo dei due indirizzi sarebbe a Lei /██████/ riferito”*, ed il secondo invece sarebbe in uso a ██████.

La mail del 17.3.2016 è stata prodotta da ██████ al documento 18.6 ed era stata allegata da ██████ alla già ricordata segnalazione del 17.7.2021.

Lo stesso ██████, nella successiva mail del 27.7.2021, scriveva a proposito della propria precedente comunicazione: *“b) l'altra comunicazione, sempre allegata alla e-mail trasmessa lo scorso 17 luglio al sig. ██████, la ritengo una prassi in essere –*



da diversi anni e cioè la trasmissione da parte di un importante dirigente [REDACTED] alla [REDACTED] Spa (darei sig. [REDACTED]) di utili ed esclusive informazioni da utilizzare in fase di gara. Il documento trasmesso riporta l'elenco delle aziende partecipanti ad una importante gara in uno al dettaglio del "budget" con il prezzario di riferimento. Quanto in precedenza segnatole credo che potrà trovare anche facile conferma nei risultati economici degli appalti acquisiti negli ultimi dieci anni da [REDACTED] SpA nonché anche nei lievitati importi fatturati alla fine di ogni singolo progetto (accelerazione e modifiche-variazioni in corso d'opera dei singoli progetti)".

A ben vedere, lo stesso [REDACTED] – nel fornire il doc. 18.6 a [REDACTED]- non menziona né individua esplicitamente [REDACTED] come autore della divulgazione delle informazioni riservate, alludendo ad un "importante dirigente [REDACTED]" per individuare il mittente dello scritto (senza tuttavia identificarlo) ed ipotizzando che il destinatario fosse [REDACTED], nella persona di [REDACTED] ("darei [REDACTED]").

Esaminato come teste, poi, anche in questo caso [REDACTED] ha dequalificato a mere supposizioni le accuse mosse nelle due segnalazioni del luglio 2021.

In particolare, a proposito della mail del marzo 2016, [REDACTED] ha dichiarato: "il documento 18.6 è un prezzario in fase di gara, chiaramente un prezzario della committente, della [REDACTED], non so quelle mail da chi siano state create, a chi siano appartenute, questa mail è finita nelle mie mani poiché l'ho trovata in mezzo alla cartelletta della gara in fase di elaborazione dei costi fase, ma non sono ci sono questi signori".

Anche il teste [REDACTED] ha negato di avere in uso l'indirizzo attribuitogli, nulla ha riferito sulla titolarità dell'account mail [REDACTED], così come ha negato la ricezione di informazioni riservate ("non ho mai aperto indirizzi mail come quelli citati (...) né ricevuto informazioni riservate da parte di alcuno").

A prescindere dal carattere riservato o meno delle informazioni trasmesse con la mail del 2016, ed anzi, anche volendo – per mera ipotesi- assumere che la prassi relativa al passaggio di informazioni tra [REDACTED] e [REDACTED] esistesse, nessuna prova è stata fornita da [REDACTED] sul fatto che sia stato [REDACTED] l'autore di tale divulgazione.

Analogamente non può dirsi provato che Montecchiarri abbia ricevuto da [REDACTED] altri "omaggi", ed in particolare: il pagamento da parte di [REDACTED] del difensore



(avv. █████) incaricato di assistere il dirigente nel procedimento di divorzio; “l’accollo”, sempre da parte di █████, dei costi dell’investigazione privata commissionata da Montecchiari nel medesimo contesto.

In merito alle spese legali, come già evidenziato dal Tribunale, █████ ha depositato, al proprio documento 12, la fattura dell’avv. █████, e il relativo bonifico bancario.

Lo stesso █████, sentito come teste, ha escluso che █████ o █████ abbiano avuto “alcun ruolo all’atto dell’emissione e del pagamento della fattura” a carico di █████, riferendo che █████ si era limitato ad affermare che era stato █████, che pure █████ conosceva, a suggerirgli di rivolgersi allo studio legale del medesimo █████.

A fronte di simili risultanze, █████, che ne aveva l’onere, non ha fornito prova alcuna per dimostrare che il compenso dell’avvocato █████ sia stato pagato da MS.

Diversamente da quanto ritenuto dal primo giudice, invece, il Collegio non reputa assolto nemmeno l’onere di █████ di dimostrare che █████ si fosse accollata i costi dei servizi investigativi forniti da █████ a █████ (così, testualmente, la contestazione: “*La società appaltatrice █████ spa, con cui Lei interagisce per ragioni professionali nell’esercizio della funzione di Direttore █████, Le avrebbe elargito, direttamente o indirettamente, beni e servizi di notevole valore, quali ... l’accollo dei costi di un servizio di investigazione privata*”).

In merito a detta condotta, pur essendo innegabile che la contestazione disciplinare non risulti particolarmente dettagliata, il Collegio non reputa fondata l’eccezione di genericità pur tempestivamente sollevata in primo grado dal dirigente (cfr. pagina 15 del ricorso ex art. 414 c.p.c.) e reiterata in grado d’appello.

E’ noto e pacifico che le garanzie procedurali dell’art. 7 legge n. 300/1970 operino anche per i dirigenti (così tra le molte, Cass. 4/01/2024, n.269; Cass. 26/03/2018, n.7426; Cass. 20/06/2017, n.15204).

Tra queste garanzie, vanno annoverate quelle di specificità ed immodificabilità della contestazione.



Infatti, secondo il condiviso insegnamento della Suprema Corte, *“la previa contestazione dell'addebito, necessaria nei licenziamenti qualificabili come disciplinari, ha lo scopo di consentire al lavoratore l'immediata difesa e deve conseguentemente rivestire il carattere della specificità, che è integrato quando sono fornite le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.; per ritenere integrata la violazione del principio di specificità è necessario che si sia verificata una concreta lesione del diritto di difesa del lavoratore e la difesa esercitata in sede di giustificazioni è un elemento concretamente valutabile per ritenere provata la non genericità della contestazione”* (così Cass. 18/04/2018, n. 9590).

Inoltre, proprio perché *“la contestazione degli addebiti e il relativo grado di precisione risponde all'esigenza di consentire concretamente all'incolpato di approntare la propria difesa, spetta al lavoratore, che si dolga della genericità della contestazione e della violazione del principio di sua immodificabilità, chiarire in che modo ne sia risultato leso il suo diritto di difesa”* (Cass. 14/10/2022, n. 30271).

Nel caso di specie, con riguardo al (solo) fatto contestato- *“La società appaltatrice ██████████ spa, con cui Lei interagisce per ragioni professionali nell'esercizio della funzione di Direttore ██████████, Le avrebbe elargito, direttamente o indirettamente, beni e servizi di notevole valore, quali ... l'accollo dei costi di un servizio di investigazione privata”* - detta lesione non è ravvisabile.

In sede di procedimento disciplinare, infatti, ██████████ è stato perfettamente in grado di individuare gli incarichi investigativi cui l'azienda si riferiva - incarichi entrambi relativi al divorzio dalla moglie, menzionato nella lettera di contestazione e costituente elemento utile a “circoscrivere”, dal punto di vista oggettivo, la materia del contendere- formulando le proprie deduzioni a riguardo.

È sufficiente leggere la lettera con cui i difensori del dirigente hanno replicato alla prima contestazione disciplinare per avvedersi che il dirigente è stato immediatamente in grado di cogliere a quali incarichi l'azienda facesse riferimento e quale fosse l'accusa mossagli; in tale lettera si legge infatti: *“Per quanto concerne i costi di un servizio di investigazioni privata e il presunto accollo dei servizi legali per*



questioni personali legate al divorzio, il nostro assistito nega recisamente che ciò sia mai avvenuto. A riprova di ciò potrà esibire le fatture emesse a suo carico e i relativi bonifici bancari con i quali ha saldato personalmente, e non attraverso terzi, le fatture relative. Precisiamo anche che le vicende di cui sopra si riferiscono al periodo tra il 2011 e il 2016” (doc. 11 fascicolo ██████████).

Diversamente da quanto ritenuto dal primo giudice, tuttavia, anche detta contestazione disciplinare, pur superando il vaglio di sufficiente specificità, non ha trovato adeguata conferma nella pur articolata e approfondita istruttoria svolta.

In primo luogo, va evidenziato che il dirigente, pur non avendone l'onere, ha prodotto in giudizio:

due fatture da ██████████ emesse nei confronti del medesimo ██████████;

due bonifici di pagamento corrispondenti agli importi fatturati tratti da conto corrente bancario del dirigente.

L'autenticità e corrispondenza al vero di dette operazioni contabili è stata confermata dal legale rappresentante di ██████████, ██████████, esaminato dapprima all'udienza del 6.4.2022 e poi, successivamente, all'udienza del 10.5.2022.

In entrambe le circostanze, ██████████ ha confermato (corroborando le proprie affermazioni con la documentazione trattata da registri e contabilità aziendale, acquisita ex art. 421 c.p.c. dal Tribunale):

che era stato ██████████ a conferire alla società ██████████ due incarichi investigativi, entrambi relativi ad indagini per la propria separazione e il successivo divorzio, il primo nel 2011 e il secondo nel 2015 (le lettere di incarico sono state acquisite in giudizio ex art. 421 c.p.c.);

che non fosse possibile ipotizzare che l'incarico investigativo fosse stato conferito da soggetto diverso da ██████████ (*“Escludo che qualcun altro, persona fisica o giuridica possa aver conferito un incarico relativo ad un'attività investigativa in favore del ricorrente posto che non sarebbe titolato, non possiamo ricevere incarichi da un altro soggetto che non debba tutelare un proprio diritto in sede giudiziaria”*);

che per entrambi gli incarichi era stata emessa fattura nei confronti di ██████████;



che [REDACTED] aveva pagato il corrispettivo fatturato, con bonifici bancari tratti dal proprio conto corrente (cfr. doc. 12 bis fascicolo appellante principale).

Affermazioni, queste, che – in uno con la documentazione prodotta dal dirigente e con quella resa disponibile dallo stesso teste, acquisita ex art. 421 c.p.c.- già di per sé forniscono piena prova contraria di quanto contestato da [REDACTED] al proprio dipendente.

Di contro, gli elementi che, a dire della difesa della società fornirebbero adeguato riscontro al fatto come contestato, non sono, ad avviso del Collegio, sufficienti e, ancor prima, pienamente pertinenti, alla luce del principio di immodificabilità della contestazione disciplinare.

Conviene in primo luogo evidenziare che, anche per la “vicenda [REDACTED]”, l’iniziativa aziendale nei confronti di [REDACTED] scaturisce dalle segnalazioni effettuate da [REDACTED] nelle più volte menzionate e-mail del luglio 2021.

In particolare, nella mail del 20.7.2021, indirizzata a [REDACTED], [REDACTED] – come già ricordato- scriveva: “*“buon pomeriggio [REDACTED], visto che nei giorni scorsi [REDACTED] spa ha rammentato a [REDACTED], in virtù dei rapporti spudoratamente privilegiati tra questi ultimi e [REDACTED] (...) che non potete approvare il loro modo di agire, facendo così ritirare la prima aggiudicazione bloccare momentaneamente le ulteriori aggiudicazioni dei nuovi lavori a [REDACTED]. Mi è venuta voglia di farti avere copie di ricevute che forse potrebbero aiutarti a far capire, ai massimi livelli [REDACTED], quanto sopra evidenziato (il perché ci sono dei dirigenti [REDACTED] troppo accondiscendenti e collegati con [REDACTED])...”*. Negli allegati a tale mail comparivano anche 2 pagine di quel che appariva essere la copia di una indagine investigativa commissionata in data 28.10.2011 da [REDACTED] (indicata come cliente destinataria del report) “a carico” di [REDACTED], e cioè dell’ex coniuge di [REDACTED].

Nella successiva mail del 27.7.2021, [REDACTED] – chiarendo il significato della precedente segnalazione- scriveva: “*Sono a confermarle che quanto trasmesso al Sig. [REDACTED] lo scorso 20 luglio 2021 trattasi di specifica documentazione conseguente ad una specifica richiesta ricevuta da parte della Direzione [REDACTED] SpA I [REDACTED] a beneficio dell’Ing. [REDACTED] (monitoraggio investigativo da parte della ditta [REDACTED] all’ex consorte di [REDACTED] – Sig.ra [REDACTED]) raccolta*



di ogni utile informazione nella causa di divorzio (formalmente l'ing. ██████████ ha partecipato ai costi per sole Euro 650,00...))».

Dal raffronto tra le due mail di denuncia e la lettera di contestazione disciplinare emerge quindi una diversità tra la natura della condotta addebitata a ██████████ ed a ██████████ da ██████████, e quella poi contestata a ██████████ dall'azienda.

Dalle mail, infatti, si desume che quel che ██████████ prospettava era una operazione più complessa di quella poi contestata dall'azienda, ed in particolare un'operazione in cui:

su richiesta di ██████████, la società investigativa ██████████ aveva fatturato a ██████████ un servizio "sottocosto", al prezzo di favore di "soli 650, euro";

██████████ aveva pagato il prezzo ridotto;

██████████ aveva poi "caricato" il costo residuo del servizio reso a ██████████ su altre fatture di ██████████, cliente abituale dell'agenzia.

Detta diversità non è, ad avviso del Collegio, priva di rilevanza ai fini dell'esercizio del diritto di difesa da parte del dirigente.

Ed infatti, ad avviso del Collegio, un conto è difendersi dall'accusa secondo cui il costo di un servizio investigativo svolto nel proprio interesse sarebbe stato pagato da terzi (nello specifico, ██████████) in propria vece, e quindi essere ammessi a provare il contrario (dimostrando, come fatto dal dirigente, di avere pagato con un bonifico dal proprio conto corrente il corrispettivo fatturato dall'investigatore).

Altro conto è difendersi dall'accusa secondo cui il corrispettivo fatturato costituirebbe un prezzo di favore, non congruo rispetto ai valori di mercato delle prestazioni rese, e che la residua parte del corrispettivo (quale? per quale importo?) sarebbe stata invece addebitata a ██████████, sovra-fatturando il costo di altri servizi (quali e quando?) da quest'ultima commissionati alla medesima agenzia investigativa.

Ove il datore di lavoro avesse inteso muovere il secondo tipo di addebito al dirigente avrebbe potuto – sulla scorta della segnalazione di ██████████ - e dovuto farlo esplicitamente nella lettera di contestazione, mettendo il dirigente in condizione di argomentare, replicare ed articolare richiesta di prova, con riguardo a tutti gli aspetti fattuali "sottointesi" e non esplicitati ai fini della prova contraria di un simile addebito: in via esemplificativa, quanti investigatori siano stati impiegati per l'incarico; se gli



appostamenti riferiti sinteticamente nella relazione siano stati eseguiti “spot” o con stazionamento continuativo; quale sarebbe stato, all’epoca dei fatti, il prezzo congruo per la tipologia di servizio effettivamente reso dall’agenzia; che grado di consapevolezza avesse il dirigente dell’esistenza di un accordo teso a far sì che fosse ■■■■■ a pagare una quota del corrispettivo; quale somma sia stata effettivamente pagata, come e quando, da ■■■■■.

Pur non volendo effettuare una applicazione rigida o meramente formalistica del principio c.d. di immutabilità della contestazione, deve nondimeno ricordarsi che detto principio *“preclude al datore di lavoro di far valere, a sostegno della legittimità del medesimo licenziamento, circostanze nuove rispetto a quelle contestate ed esprime la necessità di correlazione dell’addebito con la sanzione inflitta in chiave di tutela dell’esigenza difensiva del lavoratore, per cui anche in sede giudiziale la verifica demandata al giudice di merito deve avere ad oggetto le medesime circostanze - non alterate nella loro sostanza fattuale - oggetto di addebito nella lettera di contestazione”* (Cass. 2/11/2021, n. 31130).

Nel caso di specie, ad avviso del Collegio, detto limite risulta travalicato dall’azienda e non rispettato dal primo giudice, posto che, come anzidetto, il giudizio del Tribunale circa l’assolvimento, da parte di ■■■■■, dell’onere della prova circa la *“vicenda ■■■■■”*, ha riguardato circostanze fattuali la cui sostanza non è pienamente coincidente, in ottica di funzionalità difensiva, rispetto a quelle oggetto di contestazione disciplinare (altro, lo si ripete, è dimostrare di avere pagato in proprio il corrispettivo richiesto dall’investigatore per un determinato servizio; altro è dimostrare: di avere pagato in proprio il corrispettivo richiesto dall’investigatore per un determinato servizio; che il prezzo pagato fosse congruo rispetto al servizio reso; che, infine, la determinazione della misura di tale corrispettivo non sia stata frutto di un accordo illecito).

In ogni caso, e con ordine di argomentazione autonomamente idoneo a sorreggere sul punto la decisione, va evidenziato che- anche qualora si volesse ipotizzare che la contestazione disciplinare abbia un tenore idoneo a *“ricomprendere”* anche la diversa condotta di cui si sta discutendo- in ogni caso l’onere della prova non risulterebbe assolto da ■■■■■.



██████████, esaminato dal Tribunale a proposito di tale vicenda, ha ricondotto ad una propria ipotesi e ad una mera supposizione quanto scritto nelle due mail ora menzionate, nella sostanza ritrattando quanto ipotizzato.

Il teste, infatti, ha dichiarato: *“Sono stato io a presentare alla ██████████ l'ingegner ██████████, ho fatto solo una presentazione ed ho detto il nome della nostra agenzia investigativa, mi pare che l'esigenza di rivolgersi a un'agenzia investigativa da parte del ricorrente mi sia stata rappresentata da un collega dell'ufficio tecnico, in azienda io utilizzavo spesso per questo lavoro la agenzia investigativa in questione poi non so quanto abbia pagato l'ingegner ██████████, anche il fatto che parte degli oneri siano stati pagati da ██████████ è una mia supposizione, bisogna vedere le fatture. In quel periodo lì ho fatto fare anche degli altri lavori a ██████████ e non so se hanno cumulato e poi erroneamente hanno mandato a me le fatture, le fatture che erano diretta competenza dell'ufficio personale erano visitate da me e contenevano la motivazione, non ho visto la fattura del ricorrente. sono supposizioni e ipotesi per cercare di capire perché la società arrivava sempre prima nelle gare d'appalto. Nella mail c'è scritto formalmente 650 euro però non ne sono così sicuro, non ho visto la fattura, non credo di averla vista quando ho scritto la mail perché vediamo solo le nostre di fatture, c'è un sistema di qualità, un ordine, ci sono più firme prima di pagare le fatture. Forse l'invio della relazione investigativa era un errore fatto dalla segretaria della ██████████, poiché lo abbiamo presentato noi”.*

E' certo suggestivo che l'importo indicato da ██████████ tanto nelle mail quanto nella deposizione testimoniale (650 euro) sostanzialmente corrisponda all'entità del corrispettivo effettivamente pagato da ██████████ a ██████████, con una “coincidenza” che, secondo ██████████, dimostrerebbe la veridicità della versione riferita nelle mail da ██████████, a prescindere dalla “ritrattazione” effettuata in udienza.

Parimenti è meritevole di considerazione la circostanza- confermata anche da ██████████- che sia stato ██████████ (all'epoca dipendente di ██████████ spa) a presentare a ██████████ ██████████, dopo aver appreso da quest'ultimo della sua necessità di valersi di un investigatore privato.

Tuttavia, detti elementi, in assenza di ulteriori riscontri, non sono di per sé sufficienti a fornire prova dell'esistenza di un accordo sul pagamento del prezzo del



servizio investigativo ipotizzato da ██████ nelle proprie segnalazioni, teso a favorire Montecchiari.

Diversamente da quanto prospettato dalla difesa di ██████, infatti, non si possono trarre elementi utili, ex art. 2729 c.c.:

dalla circostanza che il frontespizio della copia della relazione investigativa su ██████ allegata alla mail di ██████ indichi ██████, anziché ██████, come cliente, come invece accade nella copia del report investigativo prodotto dal dirigente. Detta diversità è compatibile sia con una contraffazione del documento (ed in assenza dell'originale non è dato comprendere quale delle due copie sia genuina), sia con un iniziale errore di trasmissione della relazione (così il teste ██████: *“Prendo visione e confronto le due relazioni investigative, quella prodotta integralmente e quella prodotta in estratto, faccio innanzitutto notare che il font mi sembra diverso e che in quella successiva appare corretto un refuso relativo alla parola intestataria. Non sono in grado di riferire alla luce delle premesse da me rassegnate come mai la relazione possa essere stata spedita ad una società e da e ad un funzionario di una società diversa dal soggetto che ha conferito l'incarico.... la mia personale ricostruzione dei fatti è che ci possa essere stato un errore da parte dell'impiegata che si occupava della redazione dei servizi investigativi e dei report e del conseguente invio degli stessi*);

dalla ritenuta non congruità della somma richiesta a ██████, rispetto alla quale le affermazioni di ██████ risultano formulate in termini assolutamente ipotetici (*“la fattura del ricorrente relativo all'incarico conferito nel 2011 è di 786,50. non ricordo il contenuto del report che mi ha fatto vedere, prendo visione della relazione investigativa prodotta in atti di causa, posso dire che sulla base delle tariffe dell'epoca e del lavoro svolto non è un corrispettivo particolarmente alto, preciso che il report è particolarmente scarno e quindi non so se gli accordi dell'epoca prevedessero la permanenza degli operatori sul posto per tutta la durata della fascia oraria coperta o se invece si trattasse di verifiche spot, ad esempio sul fatto che l'auto fosse a casa e comunque il tutto dipende dalla natura dell'incarico e dal fatto che sia prevista o meno una permanenza in osservazione, se fosse prevista la permanenza per giornate intere il corrispettivo di 650 € più accessori sarebbe una cifra oggettivamente bassa, quando si*



parla di due momenti di osservazione ad esempio le 07:00 e le 10:30 si può interpretare nel senso che gli operatori siano rimasti continuativamente per tutto il tempo abbiano effettuato due osservazioni spot agli orari indicati anche in relazione alla tipologia di incarico conferito e a quanto denaro il conferente abbia voluto investire su l'incarico, non è ad esempio in frequente che l'operatore sia una persona sola anziché due”);

dalla circostanza che nella stata di emissione della fattura a carico di ██████ sia stata emessa anche una fattura a carico di █████, e ciò perché il teste █████ ha chiarito che sovente le fatture venivano emesse a fine mese, sia perché █████ era un cliente abituale, che conferiva a █████ molteplici incarichi;

dalle incongruenze tra la data apposta sull'atto di conferimento dell'incarico investigativo sottoscritto da █████ (11.11.2011) e quella risultante dalla relazione investigativa e dal registro affari (28.10.2011), essendo possibile- secondo il teste █████- che l'incarico sia stato affidato da █████ dapprima verbalmente e poi formalizzato per iscritto (*“Non credo che il conferimento di incarico da parte dei due soggetti il medesimo giorno si è spiegabile nel senso che si tratti dello stesso incarico, o meglio di un incarico conferito verbalmente da █████ e successivamente ratificato dall'ingegner █████ poiché ho traccia di un incarico svolto nei confronti della █████, dal registro degli affari e dalla stampa del partitario. Ho in particolare un'altra fattura, la numero 448 del 31 12 2011 che mi risulta pagata il 13 Febbraio 2012, questa volta con bonifico effettuato dalla █████. Il fatto che la data di fatturazione sia la stessa è spiegabile nel senso che le fatture vengono emesse a fine mese successivo, questo vale per tutte le fatture. La mia è una spiegazione logica basata sull'andamento dell'attività, non sono a conoscenza dei rapporti tra il ricorrente e la società █████, posso però presumere che ambedue dovessero rivolgersi a un professionista e che possano averlo fatto nel corso della stessa giornata, eventualmente confrontandosi tra di loro in ordine all'individuazione di un professionista affidabile sul punto questa è una spiegazione che mi sono dato ma che non è basata su alcun elemento di fatto oggettivo. Per quanto riguarda gli incarichi conferiti da █████, nel periodo di riferimento sono più di 11”).*

Deve pertanto ritenersi, conclusivamente, che █████ non abbia assolto (nemmeno) all'onere di dimostrare il fatto contestato a █████ nella lettera del



23.9.2021 (né, occorrendo, delle condotte descritte da ██████ nelle mail del luglio 2021) relativamente alla “vicenda ██████”.

Il mancato assolvimento dell'onere della prova con riguardo a ciascuna delle condotte contestate (rispetto ad alcune delle quali, tra l'altro, ██████ nemmeno si è peritata di formulare una offerta di prova a dimostrazione della sussistenza del fatto: si vedano i generici addebiti relativi ai lavori TAP o al cantiere ██████), non può che comportare- in accoglimento del primo motivo di appello principale, assorbito il secondo e respinto l'appello incidentale condizionato - la dichiarazione di non giustificata del recesso oggetto di causa, che risulta intimato per ragioni che non hanno trovato conferma in giudizio (con assorbimento di ogni ulteriore profilo di gravame formulato dalle parti a riguardo della legittimità, o meno, del recesso)

Solo per completezza, va ribadito che solo ai fatti contestati la Corte può avere riguardo per valutare la giustificata, o meno, del licenziamento, e non anche a condotte eventualmente emerse in corso di istruttoria (quali un “eccesso di confidenza” tra il dirigente e i dipendenti dell'appaltatrice certamente, quand'anche disciplinarmente irrilevante, poco opportuno) ma non oggetto delle due lettere di contestazioni disciplinare.

Dalla ritenuta illegittimità del licenziamento deriva la necessità di esaminare la fondatezza delle domande conseguenti, rimaste assorbite in primo grado, e reiterate dal dirigente.

Quanto alla richiesta di indennità supplementare, va considerato che l'art. 19 c. 15 del CCNL applicato al rapporto prevede che “15. *Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, nel rispetto dei parametri seguenti: ...e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da diciotto a ventiquattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso. (...)”.*



Considerata l'anzianità aziendale (dal 1990) e nel ruolo di dirigente (dal 2000) di [REDACTED], oltre che l'età anagrafica di quest'ultimo (che rende presumibilmente difficoltoso ipotizzare un suo ricollocamento lavorativo in ruolo analogo a quello rivestito presso [REDACTED]), la Corte determina in 22 mensilità l'ammontare della indennità spettante al dirigente, mensilità da parametrare a quella utile ai fini della liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

A tal proposito, oltre che per la verifica dell'esattezza dell'indennità sostitutiva del preavviso liquidata dal primo giudice, va esaminato il motivo di appello incidentale (non condizionato) formulato sul punto da [REDACTED].

Come noto, nella materia in oggetto viene in rilievo in primo luogo l'art. 2121 c.c., rubricato "*Computo dell'indennità di mancato preavviso*", a mente del quale, per quel che qui interessa, "*1. L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese. 2. Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato. 3. (...)*"

Ai sensi dell'art. 23 del CCNL applicabile, inoltre, "*1. Salvo il disposto dell'art. 2119 del codice civile, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue: (...d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale. (...) In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso*)".

[REDACTED] ha criticato la sentenza impugnata nella parte in cui il giudice ha ritenuto di ricomprendere, secondo le modalità di calcolo utilizzate dal CTU, gli incentivi azionari a lungo termine monetizzati nel triennio antecedente il licenziamento nella retribuzione utile ai fini dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Il motivo è fondato.



Per quel che qui ancora interessa, il primo giudice ha ritenuto di considerare, ai fini della determinazione della retribuzione utile ai fini del preavviso, anche quanto percepito dal dirigente – nel triennio antecedente il recesso aziendale - in forza del piano di incentivazione azionaria di lungo termine (ILTA), legato al raggiungimento di obiettivi societari, riconosciuto di regola nel mese di agosto, dopo un periodo di tre anni dall'assegnazione.

Più nel dettaglio, come si evince dai regolamenti del piano di incentivazione prodotti dalle parti, lo stesso piano prevede l'assegnazione al dirigente di azioni della società a fronte del raggiungimento di specifiche *performances* e di determinate condizioni; la maturazione avviene al termine dell'anno di riferimento, in base ai risultati raggiunti dalla società, mentre l'erogazione è differita al termine di un periodo di tre anni (c.d. periodo di vesting).

In particolare, le lettere di inserimento di ██████████ nel piano ILTA, a far data dall'anno 2017, e poi negli anni successivi, così dispongono: “ [Lei] è stato individuato quale Beneficiario del piano di incentivazione azionaria di lungo termine (il Piano) che le assegna il diritto a ricevere un numero massimo di xxx azioni di ██████████ (incentivo attribuito), nei termini e alle condizioni del Regolamento (...) Al termine del periodo di vesting, sul numero di azioni effettivamente maturate che costituiscono l'incentivo assegnato verrà determinato il dividend equivalente, ovvero un numero di azioni aggiuntive pari ai dividendi corrisposti durante il periodo stesso” (doc. 24 appellante).

I correlati regolamenti contengono, tra l'altro, la definizione del periodo di vesting - “periodo triennale che intercorre tra l'attribuzione del piano (data della lettera di attribuzione ovvero diversa data ivi indicata) e il perfezionamento della titolarità del diritto a ricevere il premio azionario a seguito della verifica delle condizioni di maturazione, che di norma avviene in occasione di una riunione consiliare successiva all'Assemblea di approvazione del bilancio”- e le condizioni di maturazione dell'incentivo.

Nella definizione di tali condizioni si legge in particolare: “La maturazione dell'Incentivo Attribuito è subordinata al conseguimento di specifiche Condizioni di Performance ...Le Condizioni di Performance del Piano sono connesse ai seguenti



parametri: Utile netto adjusted cumulato nel triennio corrispondente al Periodo di Performance, con peso del 50%; ...Added Value che riflette la generazione di valore del business regolato, calcolata come variazione della RAB nel triennio corrispondente al Periodo di Performance, sommata ai dividendi distribuiti, alle azioni proprie riacquistate e ridotta della variazione di debito netto.... Metrica ESC, con peso del 20%, misurata attraverso i risultati conseguiti rispetto a 2 indicatori, finalizzati a:

- 1)ridurre nel triennio corrispondente al Periodo di Performance le emissioni di ██████████ (peso 10%)....*
- 2) garantire un'equa rappresentanza del genere meno presente nella compagine manageriale di ██████████(peso 10%), in termini di % di figure del genere meno rappresentato dirigenti e quadri sul totale di figure dirigenziali e di quadro del Gruppo”* (così al doc. 25 appellante, il piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2020 – 2022; previsione analoghe si rinvengono negli altri regolamenti pure prodotti al medesimo doc. 25).

Tale essendo il meccanismo di riconoscimento dell'incentivo, il Collegio reputa di dare continuità all'orientamento già espresso da questa Corte in casi analoghi, non ritenendo che un incentivo così regolato nei presupposti e nei termini di erogazione possa essere definito, ai sensi dell'art. 2121 c.c., come premio, provvigione o partecipazione agli utili, o comunque come compenso di carattere continuativo.

Nella sentenza n. 1647/2019 di questa Corte (confermata da Cass. n. 22318/2023), con riguardo a bonus di natura analoga a quelli oggetto di causa, si è infatti affermato: *“L'appellante rivendica, da un lato, differenze sull'indennità sostitutiva del preavviso, deducendo che nella relativa base di calcolo dovrebbero inserirsi i bonus erogati a partire dal 2012 sotto forma di RSU (Restricted Stock Units) – “RSU bonus dipendenti” e “RSU vested”. I piani RSU in esecuzione dei quali XXX ha percepito i bonus sopra indicati (...) prevedono che ai beneficiari vengano assegnate c.d. “units”, ossia diritti condizionati di ricevere azioni in futuro, dopo il decorso di un determinato periodo di tempo (c.d. vesting period). Si tratta di diritti la cui valorizzazione ed il cui realizzo dipendono dal valore delle azioni al termine del periodo di maturazione e sono, quindi, connotati da aleatorietà, al pari dei diritti discendenti dai piani di stock option. In entrambi i casi, infatti, il reddito derivante dall'esercizio del piano è incerto e di entità non prevedibile, potendo essere*



determinato solo quando, rispettivamente, le “units” vengono convertite in azioni e l’opzione viene esercitata con acquisto delle azioni. Pertanto, in entrambi i casi, ad avviso del Collegio, il reddito generato esula dalla nozione di omnicomprensività della retribuzione, utile ai fini del calcolo dell’indennità sostitutiva del preavviso ex art. 2121 c.c., trattandosi di reddito aleatorio e di valore non predeterminabile” (nello stesso senso, anche la successiva sentenza n. 542/2022 di questa Corte).

A tali motivazioni, qui richiamate in quanto condivise, si aggiunga inoltre che, nel caso di specie, le *performances* e le condizioni di maturazione del diritto comprendono (anche) eventi che nemmeno indirettamente sono riconducibili e “condizionabili” dalla prestazione lavorativa del dirigente, pur apicale, dell’azienda (si pensi agli obiettivi sulla parità di genere o sulla riduzione delle emissioni del ██████████), dipendendo essi anche da fattori esterni all’azienda medesima.

La stessa determinazione del controvalore dei titoli è condizionata da fattori del tutto indipendenti dalla prestazione lavorativa e, in certa misura, anche dall’efficienza e dall’adeguatezza dell’azione manageriale, cui il singolo dirigente partecipa (efficienza e adeguatezza che, ad esempio, solo in certa misura rilevano, ed indirettamente, ai fini dell’andamento della quotazione in borsa delle azioni e quindi della determinazione dell’utile spettante al dirigente).

Per questi motivi, in accoglimento dell’appello incidentale proposto da ██████████, l’entità della retribuzione mensile utile ai fini della liquidazione dell’indennità sostitutiva del preavviso (e quindi, come anzidetto, della supplementare) deve essere stimata, valendosi delle risultanze della CTU espletata in primo grado (non censurata, quanto ad approdi contabili, dalle parti) in euro 24.583,00 mensili; pertanto, in parziale riforma della sentenza impugnata, la differenza sull’indennità sostitutiva del preavviso spettante a ██████████, rispetto a quanto già riconosciutogli a detto titolo dalla società, deve essere rideterminata in euro 21.385,00.

In ragione della ritenuta ingiustificatezza del licenziamento, e determinata in 22 mensilità la misura dell’indennità supplementare dovuta a norma di CCNL, la società va poi condannata a corrispondere al dirigente, a detto titolo, la somma di euro 540.826,00, oltre interessi e rivalutazione dal licenziamento al saldo.



In parziale accoglimento del terzo motivo di appello principale, e comunque in considerazione della reiterazione da parte del dirigente delle relative domande (già formulate in primo grado: cfr. pagina 20 del ricorso ex art. 414 c.p.c.), deve essere parzialmente accolta la domanda con cui [REDACTED] ha chiesto il risarcimento del danno patrimoniale sofferto per non avere potuto percepire, a causa del licenziamento illegittimo, parte degli introiti connessi al piano di incentivazione 2017-2019, mentre va disattesa analogo richiesta per quanto riguarda il piano di incentivazione relativo agli anni 2020-2022.

In entrambi i piani, l'art. 13 del regolamento prevede che la risoluzione del rapporto di lavoro durante il Periodo di Vesting delle azioni comporti la perdita dei diritti assegnati dal piano, tranne che nei casi in cui il dirigente sia qualificabile come "Good Leaver".

In tale ultimo caso, a norma di regolamento, il dirigente conserva il beneficio, ma l'incentivo deve essere riproporzionato *pro rata temporis* e calcolato prendendo a riferimento il numero di giorni intercorrenti fra la data di attribuzione del Piano e la data di cessazione del Rapporto rispetto al numero di giorni che compongono il Periodo di Vesting.

La definizione di Good Leaver è tuttavia differente nei due piani di incentivazione (doc. 25 fascicolo [REDACTED]).

Nel piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2017 – 2019, all'art. 13, si legge che deve intendersi tale il lavoratore che si trovi nella condizione di aver cessato il rapporto di lavoro in conseguenza di:

- (a) morte o invalidità totale e permanente del Beneficiario con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro;
- (b) cessazione del rapporto di lavoro da parte della Società o delle Società Controllate per ragioni diverse da (a) giusta causa, ovvero (b) qualsiasi altra causa che renda la cessazione del rapporto di lavoro giustificata per comportamento del Beneficiario;
- (c) dimissioni del Beneficiario per giusta causa.

La ritenuta illegittimità del licenziamento che ha posto fine al rapporto di lavoro del dirigente consente di qualificare [REDACTED] Good Leaver ai sensi dell'art. 13, lett. b),



in quanto, all'esito del giudizio, il recesso aziendale non risulta essere giustificabile dal comportamento del lavoratore.

A diversa conclusione deve invece giungersi con riferimento al piano di incentivazione azionaria di lungo termine 2020 – 2022.

In detto piano, l'art. 2 riconduce a quella di Bad Leaver ogni ipotesi di cessazione del rapporto diversa da quella del Good Leaver.

La stessa norma definisce poi Good Leaver il lavoratore nel caso in cui il rapporto cessi per:

- a) dimissioni per giusta causa;
- b) dimissioni volontarie, a condizione che il Beneficiario di trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia prestato richiesta di accedere al relativo trattamento;
- c) licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- d) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Ai sensi del regolamento del piano ILTA 2020-2022, pur a seguito di dichiarazione di ingiustificatezza del recesso aziendale non ricorre alcuna delle condizioni che consenta di qualificare come Good Leaver il dirigente, ragione per cui la domanda tesa ad ottenere, in forza dell'adempimento delle clausole contrattuali, i benefici previsti dal più recente piano incentivante deve essere respinta.

Per la stima delle somme liquidabili a ██████████ in ragione dell'applicazione del piano ILTA 2017-2019, soccorre la CTU contabile espletata in primo grado, non censurata, come già detto, relativamente agli approdi contabili cui essa è giunta; utilizzando le stime del CTU, ██████████ SPA deve essere condannata a pagare a ██████████ la somma di euro 137.995,00 a titolo di risarcimento del danno patrimoniale, oltre interessi e rivalutazione dalle scadenze al saldo.

Ogni ulteriore profilo di gravame, principale e incidentale, è assorbito.

Quanto alle spese di lite, va considerato il principio per cui *"il giudice di appello, allorché riformi in tutto o in parte la sentenza impugnata, deve procedere d'ufficio, quale conseguenza della pronuncia di merito adottata, ad un nuovo*



regolamento delle spese processuali, il cui onere va attribuito e ripartito tenendo presente l'esito complessivo della lite poiché la valutazione della soccombenza opera, ai fini della liquidazione delle spese, in base ad un criterio unitario e globale, sicché viola il principio di cui all'art. 91 cod. proc. civ., il giudice di merito che ritenga la parte soccombente in un grado di giudizio e, invece, vincitrice in un altro grado" (Cass. Sez. 23/03/2016 n. 5820; Cass. 28/09/2015 n. 19122; in senso conforme anche Cass. n. 6259/2014, n. 23226/2013, n. 18837/2010, n. 15483/2008).

Nel caso di specie, all'esito del giudizio di appello, ██████████ risulta vincitore rispetto alle domande tese ad ottenere la declaratoria di non giustificata del recesso, il diritto a differenze retributive (statuizione non oggetto di appello), e il conseguente riconoscimento dell'indennità supplementare, mentre è soccombente con riguardo alla richiesta di risarcimento del danno non patrimoniale (integralmente, con statuizione non impugnata in appello), nonché (parzialmente) con riguardo alla domanda di risarcimento del danno patrimoniale e di rideterminazione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Per queste ragioni, le spese di lite del doppio grado di giudizio vengono compensate per 1/3 e poste a carico di ██████████ per i residui 2/3.

Nella stessa proporzione, per le stesse ragioni, vengono ripartite le spese di CTU (già liquidate con decreto dal Tribunale).

Avuto riguardo al valore della controversia, alla natura della stessa, allo svolgimento di istruttoria orale e tecnica nel giudizio di primo grado, le spese di lite vengono determinate – secondo le tabelle di cui al DM n. 55/2014 come modificato dal DM n. 147/2022 - in complessivi euro 18.000,00 per il primo grado di giudizio ed in euro 15.000,00 per il grado di appello, oltre iva, cpa e rimborso forfettario spese generali al 15% (con la conseguenza che ██████████ dovrà corrispondere al dirigente euro 12.000,00 per il primo grado ed euro 10.000,00 per il grado di appello, oltre iva, cpa e rimborso forfettario spese generale al 15% e con compensazione del residuo).

PQM

In parziale riforma della sentenza n. 2538/2023 del Tribunale di Milano, ridetermina in euro 21.385,00 le differenze sull'indennità sostitutiva del preavviso spettante a ██████████;



dichiara l'ingiustificatezza del licenziamento intimato da ██████████ SPA a ██████████ in data 29.10.2021 e per l'effetto condanna ██████████ a pagare a ██████████ una indennità supplementare pari a 22 mensilità, per un totale di euro 540.826,00, oltre interessi e rivalutazione dal licenziamento al saldo;

condanna ██████████ a pagare a ██████████ la somma di euro 137.995,00 a titolo di risarcimento del danno patrimoniale, oltre interessi e rivalutazione dalle scadenze al saldo;

conferma le restanti statuizioni di merito;

condanna ██████████ a pagare a ██████████ i 2/3 delle spese del doppio grado di giudizio, che liquida nella quota in euro 12.000,00 per il primo grado ed in euro 10.000,00 per il secondo grado, oltre iva, cpa e rimborso forfettario spese generali al 15%, con compensazione del residuo;

pone a carico di ██████████ i 2/3 delle spese di ctu – nella misura già liquidata con decreto dal Tribunale – ed il restante terzo a carico di ██████████

Milano, 29/02/2024

Il Presidente
Monica Vitali

Il Consigliere rel.
Laura Bertoli

