



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
CORTE DI APPELLO DI ROMA  
IV SEZIONE LAVORO**

La Corte, composta dai signori magistrati:

- |                                 |                  |
|---------------------------------|------------------|
| - dott. Alessandro Nunziata     | Presidente       |
| - dott.ssa Gabriella Piantadosi | Consigliere rel. |
| - dott.ssa Alessandro Lucarino  | Consigliere      |

all'esito dell'udienza dell'11.7.2023, ha pronunciato la presente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. 2090/2022 R.G. vertente

TRA

**Parte\_1** in persona della direttrice **Parte\_2** e procuratrice speciale dott.ssa **Parte\_3** giusta procura a rogito notaio dott.ssa **Persona\_1** del 26 marzo 2018 rep. 43669, racc. 12897, rappresentata e difesa, anche disgiuntamente tra loro, dagli Avv.ti Salvatore Trifirò, Tommaso Targa e Paolo Zucchinali, elettivamente domiciliata presso lo studio [...] **Parte\_4** in Roma, alla Piazza Mazzini n. 27, giusta procura alle liti in atti

RECLAMANTE

E

**CP\_1**, rappresentato e difeso, giusta procura in atti, congiuntamente e disgiuntamente dall'Avv. Sandro Salera e dall'Avv. Vittorio Salera del Foro di Cassino, presso il cui studio elettivamente domicilia in Cassino (FR) al Corso della Repubblica, n. 128

RECLAMATO

avente ad oggetto: *reclamo ex art. 1, comma 58, legge n. 92/2012 avverso la sentenza del Tribunale di Cassino, in funzione di giudice del lavoro, n. 345/2022 del 14.4.2022, pubblicata il 29.6.2022.*

**Conclusioni:** come in atti.

**IN FATTO E IN DIRITTO**

- 1.** Con ricorso ex art. 1, comma 48, L. 92/2012 **CP\_1** conveniva in giudizio la [...] **Parte\_1** innanzi al Tribunale di Cassino, in funzione di giudice del lavoro, deducendo che:
- era stato assunto a decorrere dal 3 dicembre 2001 con qualifica di impiegato livello B1 del CCNL

del personale dipendente delle aziende esercenti l'industria della carta e cartone e iniziali, con mansioni di "addetto al piazzale"; - che "a partire dal 2015, con l'avvento della nuova dirigenza e la successiva venuta allo stabilimento di Villa Santa Lucia del Dr. Cacace (1.9.2016) quale Capo del personale e responsabile amministrativo, il Sig. CP\_1 veniva progressivamente rimosso dai propri incarichi e demansionato, fino ad essere posto in quasi totale inattività; in sostanza nel 2015 gli venivano assegnate le nuove mansioni come addetto alle scansioni e copie in archivio, per poi, nel 2018, essere ulteriormente demansionato come addetto al magazzino"; - che "nel frattempo il ricorrente svolgeva, a tutela dell'azienda, una incessante attività di controllo, denunciando agli organi preposti, quali pure il Cacace, diverse anomalie nella gestione del magazzino".

Aggiungeva che in data 14.1.2020 aveva ricevuto la contestazione datata 10.1.2020, cui seguivano le giustificazioni del 17.1.2020; quindi, la società gli aveva comunicato (in data 12.2.2020) di avvalersi dell'ulteriore termine di dieci giorni per completare l'istruttoria e con lettera del 26.2.2020 ne aveva disposto il licenziamento, con effetto immediato.

L CP\_1 contestava tale provvedimento per i seguenti motivi:

1) Inesistenza e/o invalidità della sanzione per decadenza dal potere disciplinare, avendo il datore di lavoro provveduto oltre il termine di 30 giorni dalla data in cui erano state rese le giustificazioni (17.1.2020), in violazione della espressa previsione del CCNL ed in assenza di effettive necessità per procedere ad ulteriori attività istruttorie, con conseguente illegittimità della proroga di 10 giorni. La conseguenza di tali vizi comportava, secondo il lavoratore, la nullità del licenziamento;

2) genericità e/o intempestività della contestazione di addebito: i fatti oggetto di contestazione erano già stati esternati dal ricorrente in precedenti messaggi di posta elettronica del 19.6.2019 e del 21.11.2018 e la contestazione era stata irrogata solo nel gennaio 2020, quando era trascorso un notevole lasso temporale, valutabile in termini di intempestività o difetto di immediatezza, e tale da ingenerare nel lavoratore l'affidamento nell'accoglimento delle giustificazioni;

3) natura ritorsiva del licenziamento e, subordinatamente, illegittimità per mancanza di giusta causa e/o giustificato motivo: il lavoratore contestava di aver commesso insubordinazione grave verso i superiori, sostenendo che la sua condotta, di segnalazione di atti illeciti, era conforme a quanto prescritto dalla stessa società in sede di autoregolamentazione (nel proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del d.lgs. 231/2001, nel Codice etico di [...] Parte\_5, nonché dalle disposizioni in materia di whistleblower e Programma di compliance antitrust del Parte\_6 approvato il 31.7.2018). In sostanza, il ricorrente ha sostenuto: "si tratta di legittima segnalazione, atto dovuto per il Sig. CP\_1 cui la Società avrebbe dovuto dare seguito per verificare gli illeciti rappresentati invece di reagire immotivatamente con l'attivazione di un procedimento disciplinare in tutta evidenza ritorsivo. Ciò detto, proprio perché il ricorrente segnalava condotte illecite a carico dei superiori, costoro (cioè proprio quelli ritenuti coinvolti nelle vicende segnalate) avviavano a carico dell' CP\_1 il procedimento disciplinare e ne disponevano il licenziamento in tronco. A fronte di ciò il dott. Cacace ha ommesso di portare all'attenzione dell'OIV i fatti denunciati dal ricorrente, e-mail del 23 dicembre 2019, nonostante lo stesso avesse previsto che la sua denuncia si riferiva ad inadempienze da portare alla valutazione di tale Organismo (Organo di Vigilanza RDM). Si tratta di un evidente elemento indiziario della ritorsività del licenziamento...";

4) illegittimità per mancanza della giusta causa: secondo il lavoratore, le esternazioni oggetto di contestazione disciplinare erano "legittime considerazioni in merito alla sua condizione lavorativa,

*percepita (e di fatto) frustrante in considerazione del progressivo demansionamento subito dal 2015 e della sua marginalizzazione nel contesto lavorativo”; “nessuna delle espressioni del ricorrente” era “lesiva del decoro della Società e dei suoi organi”, non rinvenendosi nei documenti richiamati dalla società “espressioni offensive, incontinenze verbali ed aggressioni distruttive alla onorabilità aziendale”, avendo il lavoratore provveduto ad una denuncia di illeciti agli organi aziendali “senza alcuna preventiva parvenza di infondatezza o calunniosità, denuncia alla quale l CP\_1 non aveva dato alcuna pubblicità a soggetti diversi da quelli coinvolti nella vicenda o tenuti a dare corso alla segnalazione”.*

Quanto all’addebito di aver divulgato notizie riservate utilizzando l’indirizzo di posta elettronica privata, preliminarmente ad ogni altra considerazione, il ricorrente disconosceva i messaggi di posta elettronica oggetto di contestazione, che sarebbero stati inviati dal suo indirizzo di posta elettronica. Ciò posto, asseriva la pretestuosità della contestazione in quanto il ricorrente, “*pur avendo in ipotesi utilizzato il proprio indirizzo di posta elettronica, avrebbe comunque osservato le cautele di riservatezza in quanto i messaggi cui fa riferimento la Società sono stati inviati unicamente ai soggetti destinatari sulle rispettive utenze aziendali (e erano corredati di apposito avviso di confidenzialità rivolta a terzi che accidentalmente ne potessero venire in possesso). ... Nessuno dei messaggi era indirizzato a soggetti terzi rispetto alle vicende di causa”.*

In definitiva, *Parte\_7* rassegnava le seguenti conclusioni: “*in via principale, accertata e dichiarata la nullità del licenziamento intimato a carico del ricorrente con lettera data 26.2.2020 efficace dal 6.3.2020, ordinare alla Società la reintegrazione del Sig. CP\_1 nel posto di lavoro con risarcimento del danno pari alla retribuzione globale di fatto maturata e maturanda dalla data del recesso fino alla effettiva reintegrazione, con versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dovuti per legge e per contratto; in via subordinata, accertata e dichiarata la invalidità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento intimato a carico del ricorrente con lettera data 26.2.2020 efficace dal 6.3.2020, ordinare alla Società la reintegrazione del Sig. CP\_1 nel posto di lavoro e al pagamento di un’indennità risarcitoria commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione nel limite massimo di dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, con versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione; in via ulteriormente gradata, dichiarato risolto il rapporto, condannare la Società al pagamento della indennità risarcitoria nel limite massimo stabilito dalla legge di 36 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto; con interessi legali e/o rivalutazione monetaria come per legge su tutte le somme dovute”.*

A seguito della rinnovazione della notifica, effettuata tardivamente, la società si costituiva ritualmente in giudizio, confutando le avverse deduzioni e sostenendo: a) la sussistenza degli addebiti e la conseguente infondatezza della domanda di reintegra; b) la sussistenza dei presupposti per prorogare l’istruttoria del procedimento disciplinare ex art. 51 CCNL e la tempestività del licenziamento; c) l’assenza di qualsivoglia intento ritorsivo, essendo stato il licenziamento determinato esclusivamente dal contenuto delle e-mail inviate dal dipendente ai colleghi dal 21 al 31 dicembre 2019; d) la sussistenza di una giusta causa di licenziamento, essendo documentalmente provati i fatti contestati; e) in via subordinata, la sussistenza di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, con conseguente riqualificazione del recesso datoriale; f), la piena proporzionalità della sanzione irrogata rispetto alla gravità dei fatti.

Chiedeva, quindi, il rigetto del ricorso perché infondato; in via subordinata, di convertire il

licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo; con vittoria di spese.

Nel corso della fase sommaria il giudice del lavoro disponeva la comparizione personale del ricorrente, che all'udienza del 30 giugno 2021 veniva interrogato sulle circostanze di cui ai capitoli a), b), c) e d) in calce alla memoria di costituzione della società (concernenti la percezione di eventuali ulteriori redditi dopo il licenziamento).

Con ordinanza datata 1° ottobre 2021 il giudice del lavoro accoglieva il ricorso, annullava il licenziamento impugnato e, per l'effetto, condannava la **Parte\_1** a reintegrare **CP\_I** [...] nel posto di lavoro e a corrispondergli una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, nel limite massimo di dodici mensilità, nonché a versargli i contributi previdenziali ed assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo.

In particolare, il giudice - avuto riguardo all'art. 51 del CCNL di categoria, secondo cui il provvedimento disciplinare deve essere irrogato entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono state rese (o avrebbero dovuto essere rese) le giustificazioni - ha ritenuto che il licenziamento, intimato oltre il suddetto termine, fosse affetto da vizio sostanziale e radicale, con conseguente applicazione dell'art. 18, comma 4 St. Lav. E ciò in quanto, sebbene l'azienda si fosse avvalsa della facoltà prevista dal CCNL di categoria (che consente al datore di lavoro di prorogare il suddetto termine di 30 giorni per effettuare approfondimenti istruttori), detta facoltà era stata esercitata *sine titulo*, non sussistendone i presupposti di fatto.

Avverso tale decisione, con ricorso del 4.11.2021, la società **Parte\_1** proponeva opposizione ex art. 1, commi 51 e segg., legge 92/2012 al Tribunale di Cassino, in funzione di giudice del lavoro, per i seguenti motivi:

- 1) erronea valutazione dell'insussistenza dei presupposti di fatto per esercitare la facoltà di proroga del termine per la conclusione del procedimento disciplinare, assumendo la società la sussistenza di apprezzabili ragioni oggettive per esercitare tale facoltà;
- 2) erronea conseguenza tratta dalla pretesa violazione del termine ex art. 51 del CCN di categoria, non potendo conseguire ad una violazione procedurale la reintegra del lavoratore;
- 3) erronea reiezione dell'eccezione di *aliunde perceptum* relativamente alla Naspi, che il lavoratore aveva ammesso di aver ricevuto.

Quindi, la società riproponeva tutte le difese svolte nella fase sommaria e concludeva nei seguenti termini: in via principale, accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento comminato e, per l'effetto, riformare e/o revocare l'ordinanza opposta, rigettando integralmente tutte le domande formulate dal lavoratore con il ricorso ex art. 1, co. 48 e ss., L. n. 92/2012; per l'effetto, condannare il **CP\_I** alla restituzione di tutti gli importi al medesimo corrisposti in esecuzione dell'ordinanza opposta, oltre interessi e rivalutazione monetaria; in via subordinata e salvo gravame, convertire il licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo; con vittoria di spese.

Si costituiva il lavoratore, resistendo al ricorso in opposizione e chiedendone il rigetto.

Con la sentenza n. 345/2022 il Tribunale di Cassino, in funzione di giudice del lavoro, rigettava il ricorso, condannando la società opponente al pagamento delle spese processuali. Osservava il Tribunale che i fatti contestati erano documentali e pacifici e che le difese svolte dall' **CP\_I** non avevano necessitato alcun ulteriore approfondimento istruttorio, mentre la

circostanza che l'azienda si fosse riservata di verificare la fondatezza delle accuse sollevate dal lavoratore per agire in separata sede non incideva nella fase disciplinare, avendo l'azienda tutti gli elementi per procedere all'irrogazione della sanzione nel termine contrattualmente previsto. Tanto più che non erano dimostrate le ragioni per le quali la direttrice del personale aveva provveduto all'audizione dei destinatari delle mail dopo 22 giorni dal ricevimento delle giustificazioni del lavoratore. Riteneva, pertanto, il Tribunale l'insussistenza delle ragioni legittimanti la proroga, talché, in applicazione dell'art. 51 del CCNL, doveva presumersi l'accoglimento delle giustificazioni rese dal lavoratore. In applicazione dei principi sanciti dalla giurisprudenza di legittimità richiamata, il Tribunale applicava la tutela di cui al comma 4 dell'art. 18 della legge 300/1970. Disattese, infine, le censure sull'*aliunde perceptum*, confermava integralmente l'ordinanza opposta.

Avverso tale sentenza ha proposto tempestivo reclamo la società *Parte\_I* lamentando l'erroneità delle valutazioni circa l'insussistenza dei presupposti per l'esercizio della facoltà di proroga del termine per l'irrogazione della sanzione e ha censurato la gravata sentenza per aver ritenuto la sussistenza di una presunzione dell'abbandono dell'azione disciplinare sebbene la società avesse comunicato con lettera a mano, sottoscritta per accettazione dall' *CP\_I* la disposta proroga, circostanza incompatibile con l'accoglimento delle giustificazioni, potendosi così al più ravvisare una mera violazione formale del procedimento disciplinare. Ha, quindi, lamentato la erronea interpretazione delle conseguenze della pretesa violazione del termine ex art. 51 del CCNL di categoria, nonché l'erroneità del rigetto dell'eccezione relativa all'*aliunde perceptum* e, riproposte le difese svolte in primo grado, ha concluso chiedendo, in riforma della gravata sentenza, l'accertamento della legittimità del licenziamento disciplinare ed il rigetto delle domande formulate dall' *CP\_I* con condanna dello stesso alla restituzione di quanto percepito in esecuzione dell'ordinanza e della sentenza impugnate, con vittoria di spese processuali.

Si è costituito in giudizio *CP\_I* resistendo al gravame e chiedendone il rigetto, condividendo le valutazioni dell'ordinanza impugnata in ordine alla violazione dell'art. 51 citato ed alle sue conseguenze. Ha, inoltre, riproposto le deduzioni svolte nel precedente grado di giudizio in merito all'insussistenza di una giusta causa di recesso, non contenendo le mail in questione espressioni offensive, incontinenze verbali ed aggressioni alla onorabilità aziendale, ma manifestando le stesse una mera situazione di disagio lavorativo. Né – secondo il reclamato - risulta alcuna violazione dei dati privati aziendali, avendo il lavoratore utilizzato il proprio indirizzo di posta elettronica, con ogni cautela di riservatezza, per l'invio dei messaggi unicamente ad indirizzi aziendali e solo ai colleghi destinatari. Ha osservato il reclamato che costituisce obbligo del lavoratore di informare i preposti datoriali di eventuali irregolarità poste in essere da altri dipendenti e che in ogni caso il contenuto delle mail non travalicava il diritto di critica. In definitiva, chiedeva di rigettare l'avverso reclamo, in quanto infondato in fatto ed in diritto e, per l'effetto, accogliere le conclusioni già formulate nel precedente grado di giudizio e, in via principale, la reintegra.

All'udienza del 28 marzo 2023 il Collegio tentava la conciliazione della lite, proponendo alle parti di definire il rapporto, con corresponsione al lavoratore di complessive 36 mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre ad un contributo per le spese legali.

All'udienza del 30 maggio 2023, a fronte della accettazione da parte della società, il lavoratore dichiarava di non aderire alla proposta conciliativa; quindi, il Collegio, "*alla luce dei più recenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità*", assegnava alle parti termine per note al fine di "*instaurare un più approfondito contraddittorio in ordine alla questione concernente gli effetti della dedotta violazione del termine per l'adozione del provvedimento conclusivo del procedimento*

*disciplinare stabilito dalla contrattazione collettiva”.*

All’udienza dell’11 luglio 2023, sulle conclusioni come in atti, la causa è stata trattenuta in decisione nelle forme di cui alla legge 92/2012.

**2.** Preliminarmente, giova evidenziare che il Collegio non ha ammesso le prove richieste dalle parti (già proposte nella precedente fase di opposizione) in quanto i capitoli di prova articolati dalla società reclamante (ai paragrafi III e IV, nn. da 1 a 59) riguardano, in larga parte, circostanze già risultanti *per tabulas* ovvero non contestate, in altra parte rivestono carattere valutativo ed argomentativo, in altra parte ancora risultano irrilevanti ai fini del presente giudizio, sia alla luce del compendio probatorio già in atti, sia in quanto relative a fatti successivi al licenziamento.

Premesso che la prova orale è stata richiesta da **CP\_1** solo subordinatamente all’ammissione delle prove di controparte (come detto, non ammesse), deve rilevarsi che i 9 capitoli di prova articolati dal reclamato (concernenti, per lo più, le mansioni svolte e gli orari espletati dal lavoratore) risultano in parte irrilevanti ai fini del presente giudizio, anche alla luce delle risultanze probatorie già acquisite, ed in parte inammissibili o per genericità, in quanto privi di specifici riferimenti fattuali, o in ragione del contenuto parzialmente valutativo (ad es. capitoli 8 e 9).

**3.** Il reclamo è parzialmente fondato e merita accoglimento nei limiti di seguito precisati.

**3.1.** Il primo motivo di reclamo - concernente la *“erronea valutazione circa la sussistenza dei presupposti di fatto per l’esercizio della facoltà di proroga del termine per la conclusione del procedimento disciplinare”* - è infondato.

Assume in proposito rilievo l’articolo 51, lettera a) del CCNL per il personale dipendente da aziende esercenti l’industria della carta e del cartone, secondo cui: *“In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che li ha determinati.*

*Il lavoratore, entro i 5 giorni successivi dalla contestazione aziendale, potrà addurre le proprie giustificazioni anche mediante assistenza di un rappresentante dell’associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.*

*Qualora l’azienda non commini il provvedimento disciplinare entro il termine di 30 giorni dalla data in cui sono state rese le giustificazioni, le stesse si intenderanno accolte.*

*Sono fatti salvi i casi di istruttoria particolarmente complessa che, comunicati entro lo stesso termine di 30 giorni al lavoratore, renderà possibile l’adozione del provvedimento disciplinare anche oltre tale periodo.*

*Nel caso non vengano presentate le giustificazioni, il termine di 30 giorni decorre dalla scadenza del termine dei 5 giorni previsti dal comma precedente”.*

Orbene, nel caso di specie è pacifico che:

- la contestazione disciplinare è datata 10 gennaio 2020;
- le giustificazioni del lavoratore, datate 17 gennaio 2020, sono pervenute alla società il 20 gennaio 2020 ed avevano il seguente tenore: *“in riferimento alla contestazione disciplinare ricevuta in data 14.1.2020, impugno e contesto quanto mi è stato addebitato, in particolare disconosco i fatti oggetto di contestazione”;*
- dopo aver raccolto, in un’unica giornata (in data 11.2.2020), le dichiarazioni dei lavoratori **Parte\_8**, **Per\_2**, **Per\_3** e **Per\_4** (i quali, con note scritte, negavano l’effettività delle accuse mosse dall’odierno reclamato), la direttrice del personale – sempre in data 11

- febbraio 2020 – ha comunicato all' *CP\_1* la proroga del termine di cui all'art. 51 CCNL *“in considerazione della complessità della fase istruttoria a causa dei fatti emersi sinora”*;
- il lavoratore ha ricevuto personalmente tale provvedimento di proroga in data 11 febbraio 2020, sottoscrivendolo;
  - il licenziamento è stato intimato con comunicazione del 26.2.2020, ricevuta dal lavoratore il 6 marzo 2020.

Dalle stesse deduzioni del datore di lavoro risulta che l'istruttoria svolta dal direttore delle risorse umane, dott.ssa *Parte\_3* è consistita nella raccolta, in un'unica giornata, delle dichiarazioni dei quattro dipendenti suindicati, e – solo successivamente al provvedimento di proroga – nell'audizione, via Teams, del dott. *Persona\_5* direttore di stabilimento (21.2.2020), e del dott. Cacace, all'epoca direttore del personale di stabilimento (19.2.2020); quanto alla condivisione delle dichiarazioni dei quattro lavoratori con l'ufficio Internal *CP\_2* nella persona della dott.ssa *Parte\_9* l'atto di reclamo non fornisce alcuna specificazione in ordine ai tempi ed alle modalità di tale riferita attività (cfr. pagina 19 dell'atto).

In proposito il Tribunale - dopo aver rilevato che il tenore della contestazione rendeva superfluo ogni approfondimento istruttorio (in quanto la contestazione stessa *“non afferiva tanto alla veridicità di quanto lo stesso *CP\_1* avesse dichiarato quanto piuttosto alle modalità con le quali tali dichiarazioni erano state esternate, sintomatiche, come ritenuto dalla stessa azienda, di insubordinazione, per l'utilizzo di toni inappropriati ed irrispettosi”*) e che la società si era espressamente riservata successive indagini sulla veridicità degli addebiti *“per una diversa ed ulteriore valutazione penale dei comportamenti censurati”* – ha evidenziato che, *“a tutto voler concedere”*, alla data dell'11.2.2020, auditi i quattro lavoratori suindicati, *“la società aveva adeguato e completo riscontro probatorio anche della non veridicità dei fatti posti a fondamento dell' *CP\_1* nelle sue email”*. Ha, quindi, aggiunto: *“Non è chiaro quindi il motivo per cui, a fronte della mancata emersione di elementi di novità, in assenza di complessità istruttoria, posto che i destinatari delle mail ne avevano sconfessato anche il contenuto e che il ricorrente nulla aveva dedotto in merito alle modalità irrispettose ed offensive utilizzate per veicolare le sue comunicazioni, fornendo generiche giustificazioni e di mero stile, di talché anche la condotta dell'indebito utilizzo di dati personali emergeva dalla semplice verifica degli allegati alle mail inviate, la società resistente abbia ritenuto di dover prorogare di ulteriori 10 giorni l'istruttoria, fin lì espletata, ritenendola particolarmente complessa”*.

In altri termini, il Tribunale ha ritenuto ingiustificata la proroga adottata dalla società dopo che i quattro dipendenti, *“sempre a giudizio della medesima società, avevano fornito dichiarazioni circostanziate ed idonee a confutare quanto dichiarato dall' *CP\_1* senza che fossero quindi emersi elementi di discrepanza, di criticità, o aspetti non chiari ancora da accertare”*; ha altresì evidenziato che *“non è chiaro il motivo”* per cui *“non fossero sufficienti i residui 8 giorni posto che, come evidenziato, sulla base di quanto dichiarato dai soggetti in questione non erano emersi profili dubbi o di rilevante complessità rispetto ai comportamenti disciplinarmente contestati ovvero elementi di novità che potessero giustificare la necessità di svolgere ulteriori specifiche indagini”*.

Sotto altro profilo, la sentenza impugnata ha rilevato che *“Neppure è adeguatamente comprovato perché la direttrice del personale abbia proceduto all'audizione dei soggetti destinatari delle e-mail dell' *Pt\_10* solo dopo 22 giorni dal ricevimento delle generiche giustificazioni del lavoratore”*, aggiungendo poi che *“è proprio la *Parte\_1* a smentire nella sua costituzione in giudizio alla fase sommaria la complessità delle condotte e dei fatti posti alla base del licenziamento”*.

*espressamente dichiarando che “i fatti posti alla base del licenziamento sono pacifici e documentali. Il licenziamento è, infatti, fondato sul contenuto di una serie di email - a tratti farneticanti e diffamatorie - in cui il ricorrente ha rivolto ai superiori ai colleghi e a tutta la società accuse pretestuose ed offese altrettanto immotivate” e che “nel caso di specie i fatti contestati sono materialmente sussistenti e provati per tabulas e risiedono nel contenuto delle email che il ricorrente ha inviato ai colleghi e al suo operatore superiore gerarchico a partire dal 21 dicembre 2019 fino al 31 dicembre 2019” (pag. 19 della memoria)”.*

Nell'atto di reclamo la *Parte\_I* ha contestato la decisione del Tribunale in ordine alla insussistenza dei presupposti per disporre la proroga, sostenendo che il supplemento di indagini era diretto a verificare l'effettività delle accuse rivolte dal lavoratore, atteso che la condotta contestata all' *CP\_I* rilevava nella sua complessità, “*non solo quanto alle modalità inappropriate, ma anche quanto ai contenuti intesi come fatti rappresentati e non corrispondenti alla realtà*”. Ha, inoltre, sottolineato che erroneamente il giudice della fase di opposizione aveva ritenuto non adeguatamente provati gli impegni che avevano ritardato le audizioni dei soggetti destinatari delle comunicazioni dell' *CP\_I* sottovalutando, peraltro, le dimensioni aziendali e la circostanza che i fatti contestati erano avvenuti nel periodo natalizio e all'inizio dell'insorgenza della emergenza sanitaria.

Le doglianze della società in ordine alla sentenza impugnata, nella parte in cui ha ritenuto insussistenti i presupposti per una proroga del termine di cui all'art. 51 CCNL, sono infondate.

In proposito giova innanzi tutto rammentare che la scelta del datore di lavoro di avvalersi del “termine lungo” previsto dalla clausola collettiva testé richiamata è sicuramente sindacabile dal giudice del lavoro, sicché, qualora il dipendente contesti la ricorrenza di ragioni che legittimano la proroga, poiché le stesse incidono sulla tempestività dell'atto di recesso, l'indagine che il giudice del merito è chiamato ad effettuare non è dissimile da quella allo stesso riservata nelle ipotesi in cui si assuma la tardività della contestazione (cfr. Sez. L - , Sentenza n. 22171 del 22/09/2017). E se è vero che il concetto di tempestività ha carattere relativo, il ritardo nella irrogazione della sanzione può essere giustificato solo qualora l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero la complessità della struttura organizzativa dell'impresa sia suscettibile di far ritardare il provvedimento di recesso.

Nella specie, come già rilevato dai giudici di primo grado (nella fase sommaria e in quella successiva di opposizione), deve ritenersi che il tenore delle contestazioni e l'entità degli accertamenti dalle stesse richiesti, e in concreto espletati, non giustificano affatto la proroga adottata.

In proposito deve innanzi tutto evidenziarsi che le parti sociali hanno stabilito che, di regola, il termine di trenta giorni è congruo per valutare le osservazioni del lavoratore ed acquisire ulteriori elementi utili ai fini della decisione. La possibilità di una proroga è consentita dall'art. 51 cit. soltanto in caso di “*istruttoria particolarmente complessa*”. Si noti come l'uso dell'avverbio “particolarmente” mira a consentire l'adozione del provvedimento disciplinare successivamente al termine di trenta giorni solo laddove gli accertamenti necessari non siano soltanto complessi, bensì connotati da un peculiare grado di complessità.

Tale particolare complessità non è certamente ravvisabile nel caso di specie, ove i riscontri effettuati dalla parte datoriale sono consistiti non già in articolate indagini di carattere tecnico ovvero in complesse acquisizioni presso soggetti terzi, bensì in semplici audizioni, del tutto limitate nel numero, alcune delle quali sostanziate nella raccolta di dichiarazioni scritte ed altre realizzate con modalità “da remoto” (e, pertanto, con modalità del tutto flessibili). Peraltro, tali audizioni hanno

riguardato esclusivamente dipendenti della *Parte\_I* il che ha reso certamente più agevole la raccolta delle informazioni acquisite.

Deve, altresì, evidenziarsi che la necessità dei predetti “riscontri” non è certo scaturita dalle osservazioni del lavoratore (che si è limitato a dedurre, in modo del tutto generico, la propria estraneità ai fatti): tale circostanza rende del tutto ingiustificabile che, a fronte di un quadro sostanziale assolutamente immutato rispetto al momento della contestazione, la *Parte\_I* [...] abbia iniziato le “indagini disciplinari” solo dopo 22 giorni dalla ricezione delle osservazioni del lavoratore e al trentunesimo giorno dalla contestazione stessa.

Ciò posto, deve rilevarsi che le motivazioni addotte dalla parte datoriale per giustificare il predetto ritardo, attesa la sua entità ed il quadro fattuale di riferimento, appaiono incongrue e, comunque, inidonee a superare le argomentazioni svolte sul punto dal Tribunale. In particolare, la sentenza impugnata sul punto ha ritenuto:

- l'assoluta genericità delle circostanze che, secondo la società reclamante, avrebbero impedito alla dott.ssa *Pt\_3* di occuparsi dell'attività istruttoria, in prima persona, prima dell'11 febbraio 2020, evidenziando la mancata documentazione del numero e della durata delle dedotte trasferte presso gli altri stabilimenti del gruppo *Parte\_I* che la direttrice stessa avrebbe effettuato tra il 20 gennaio e l'11 febbraio 2020;

- l'assenza di qualsivoglia allegazione in ordine alla circostanza che il fermo produttivo dello stabilimento di Villa Santa Lucia avrebbe impedito ai dipendenti della *Parte\_II* di interagire con la direttrice prima dell'11.2.2020, eventualmente con l'utilizzo della tecnologia a distanza (in seguito adoperata per l'audizione, via Teams, del dott. *Per\_5* e del dott. Cacace).

A differenza di quanto sostenuto nel reclamo, gli elementi di cui il Tribunale ha ravvisato, condivisibilmente, la carenza non si rinvergono “nella parte in fatto” dell'atto di gravame. E invero, nella “parte in fatto” del reclamo le asserite trasferte della dott.ssa *Pt\_3* non vengono in alcun modo collocate sotto il profilo temporale (ad eccezione di una, effettuata “nella prima settimana di febbraio 2020”) e di nessuna è indicata la durata; inoltre, nulla di specifico è dedotto in relazione alla durata del fermo produttivo ed alle ricadute dello stesso in ordine alla possibilità della direttrice di raccogliere le dichiarazioni dei quattro lavoratori dello stabilimento di Cassino. Sul punto giova, altresì, evidenziare che queste ultime sono allegate agli atti quali mere dichiarazioni spontanee sottoscritte dai dipendenti (docc. 17, 18, 19 e 20 della *Parte\_I* e, come tali, acquisibili dalla parte datoriale al di fuori di ogni formalità (non vi è stata verbalizzazione) e audizione diretta.

A fronte della ridotta attività istruttoria posta in essere, del numero di soggetti complessivamente coinvolti e del tempo in concreto dedicato a tali incombenze, appare, invero, pretestuoso il richiamo alle dimensioni della società (che, di per sé, non sono suscettibili di far ritardare il provvedimento di recesso), ovvero ad altri fattori evocati a giustificazione del ritardo. A tale ultimo proposito giova evidenziare che la contestazione disciplinare è datata 10 gennaio 2020, sicché nulla rileva, ai fini della successiva istruttoria, la circostanza che “i fatti posti alla base del licenziamento sono stati commessi nel pieno periodo natalizio”. Egualmente strumentale appare il richiamo all'emergenza COVID-19, all'epoca non ancora esplosa; peraltro, i limitati accertamenti condotti (tradottisi, come detto, nella raccolta di dichiarazioni e nella loro trasmissione all'ufficio Audit) avrebbero ben potuto svolgersi “da remoto”, come in parte avvenuto. Vi è da aggiungere che, considerata l'evoluzione temporale della pandemia, appare contraddittorio invocarla per giustificare il ritardo precedente all'11 febbraio 2020, data dalla quale sono state svolte le ridotte attività istruttorie poste in essere, in un contesto certamente non più favorevole del precedente.

Ciò posto, deve aggiungersi che risultano senz'altro condivisibili le argomentazioni del Tribunale in ordine alla possibilità che la dott.ssa *Pt\_3* delegasse, in tutto o in parte, l'istruttoria disciplinare, riservando a sé la successiva valutazione ed assunzione del provvedimento sanzionatorio. In proposito, la circostanza addotta nell'atto di reclamo, secondo cui la persona a cui la dott.ssa *Pt\_3* avrebbe potuto delegare le audizioni era solo il dott. Cacace, "*persona direttamente coinvolta dalle accuse dell' CP\_1*", appare del tutto contrastante con le allegazioni concernenti le dimensioni aziendali: non si comprende, invero, perché mai la società, potendo senz'altro contare su un ampio numero di dipendenti, avrebbe dovuto delegare detta attività proprio al dott. Cacace.

Solo per completezza deve aggiungersi che la necessità della proroga non è scaturita da quanto riferito dall' *CP\_1* "*alla Dr.ssa Pt\_3 per le vie brevi in data 11 febbraio*", dovendosi evidenziare che tale dialogo è avvenuto "*in occasione della comunicazione proroga dei termini previsti dal CCNL*" e, dunque, quando la proroga era già stata decisa e comunicata (cfr. sul punto la lettera di licenziamento del 26.2.2020).

In definitiva, deve ritenersi che la scelta della parte datoriale di adottare il provvedimento disciplinare oltre il termine di trenta giorni successivi alle giustificazioni addotte dal lavoratore sia illegittima. Ne segue che il recesso è stato adottato tardivamente rispetto al termine stabilito dall'art. 51 del CCNL di riferimento.

Quanto alle conseguenze della predetta violazione (oggetto del secondo motivo di reclamo), il Tribunale ha ritenuto applicabile la tutela di cui all'art. 18, comma 4 St. Lav. Come modificato dalla L. 92/2012, aderendo all'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione, Sezione lavoro, nella sentenza n. 21569 del 03/09/2018, che ha ritenuto - con riferimento ad una clausola analoga a quella in esame (ed in particolare all'art. 21, n. 2, co. 3, del C.C.N.L. gas acqua del 2011) - che il licenziamento non doveva considerarsi semplicemente inefficace per il mancato rispetto di un termine procedurale, e dunque per motivi solo formali, bensì illegittimo per l'insussistenza del fatto contestato per avere il datore di lavoro accolto le giustificazioni a discolora del dipendente e, dunque, per la totale mancanza di un elemento essenziale della giusta causa.

L'assunto non è condivisibile.

Ritiene in proposito questo Collegio, alla luce di un attento ed approfondito esame della giurisprudenza di legittimità (in ordine alla quale è stato anche stimolato il contraddittorio delle parti con ordinanza del 30 maggio 2023), come via via evolutasi con riferimento alla disciplina introdotta dalla legge n. 92 del 2012, che la violazione del termine per l'adozione del provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare, stabilito dalla contrattazione collettiva, è idonea a integrare una violazione della procedura di cui all'art. 7 st. lav., tale da rendere operativa - ove la sanzione sia costituita da un licenziamento disciplinare - la tutela prevista dall'art. 18, comma 6, dello stesso Statuto, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, purché il ritardo nella comunicazione del predetto licenziamento non risulti, con accertamento in fatto riservato al giudice di merito, notevole e ingiustificato, tale da ledere in senso non solo formale ma anche sostanziale il principio di tempestività, per l'affidamento in tal modo creato nel lavoratore sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto e per la contrarietà del ritardo datoriale agli obblighi di correttezza e buona fede (cfr. Sez. L - , Sentenza n. 10802 del 21/04/2023: in applicazione del richiamato principio, la S.C. ha cassato la sentenza del giudice di merito - che, accertata la violazione dell'art. 55, comma 4, del C.C.N.L. per i dipendenti di *Controparte\_3*, il quale prevede l'archiviazione del procedimento in caso di mancato invio al lavoratore della comunicazione del provvedimento entro 30 giorni dal termine di scadenza della presentazione delle giustificazioni, aveva ritenuto applicabile la tutela

reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4, st. lav. - sul rilievo che, nel caso in esame, la comunicazione del licenziamento era avvenuta in data di poco successiva a quella di scadenza del termine in questione).

Le conclusioni raggiunte dalla sentenza n. 10802/2023 appaiono, invero, coerenti con i principi espressi dalle Sezioni Unite nella pronuncia n. 30985 del 27/12/2017, laddove è stata tratteggiata la distinzione concettuale tra la “violazione delle regole che scandiscono le modalità di esecuzione dell'intero iter procedimentale nelle sue varie fasi” e “la violazione del principio generale di carattere sostanziale della tempestività della contestazione quando assume il carattere di ritardo notevole e non giustificato” (pagg. 14 e 15 della sentenza cit.). In proposito è stato sottolineato come nel primo caso rileva il “semplice rispetto delle regole, pur esse essenziali, di natura procedimentale”, mentre nel secondo caso vengono in considerazione “esigenze più importanti”, come quella di “garantire al lavoratore una difesa effettiva”, di “tutelare il legittimo affidamento (del medesimo) - in relazione al carattere facoltativo dell'esercizio del potere disciplinare, nella cui esplicazione il datore di lavoro deve comportarsi in conformità ai canoni della buona fede - sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile” e di “sottrarlo al rischio di un arbitrario differimento dell'inizio del procedimento disciplinare” (pagg. 14 e 15 della sentenza cit.). Sulle conseguenze sanzionatorie, la sentenza n. 30985 del 2017 ha stabilito che “in tema di licenziamento disciplinare, ove la legge o le norme di contratto collettivo prevedano dei termini per la contestazione dell'addebito posto a base del provvedimento di recesso - ricadente “ratione temporis” nella disciplina dell'art. 18 St. lav., così come modificato dal comma 42 dell'art. 1 della l. n. 92 del 2012 -, il mancato rispetto dei detti termini integra violazione di natura procedimentale e comporta l'applicazione della sanzione indennitaria di cui al comma 6 dello stesso art. 18 St. lav.”. Ha, invece, ritenuto applicabile la tutela indennitaria di cui all'art. 18, comma 5, nel caso in cui sia accertato “un ritardo notevole e non giustificato della contestazione dell'addebito posto a base del provvedimento di recesso”.

Preme aggiungere che l'orientamento espresso, da ultimo, dalla sentenza n. 10802/2023 si pone, consapevolmente, in continuità con un precedente, proprio in tema di tempestività del provvedimento sanzionatorio, rappresentato dalla sentenza della Cassazione, Sez. L, n. 17113 del 16/08/2016, particolarmente significativo in considerazione della clausola contrattuale oggetto di scrutinio. In detta pronuncia è stato premesso come il carattere della “tempestività” può tradursi in una specifica garanzia procedimentale prevista dalla contrattazione collettiva, abilitata anche ad introdurre un termine perentorio per l'esercizio del potere disciplinare, ossia uno *spatium deliberandi* massimo fissato in una misura ben precisa - che va a tradurre e quantificare il criterio della tempestività dell'adozione del provvedimento disciplinare - perché il datore di lavoro possa valutare le eventuali giustificazioni addotte dal lavoratore incolpato. La sentenza n. 17113 del 2016 ha, poi, affermato che nel regime delle tutele graduate dall'art. 18 della legge n. 300 del 1970, come modificato dalla legge n. 92 del 2012, la violazione della previsione della contrattazione collettiva che prevede un termine per l'adozione del provvedimento conclusivo del procedimento disciplinare, è idonea ad integrare una “violazione ... della procedura di cui all'art. 7” della legge 300/70, con conseguente operatività della tutela prevista dal sesto comma dell'art. 18 della stessa legge, come novellato.

Infatti, considerato che la disciplina contrattuale collettiva è abilitata ad integrare la fonte legislativa di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, “non par dubbio che la conseguenza delle violazioni delle prescrizioni da essa introdotte debbano essere le medesime di quelle stabilite per le violazioni delle prescrizioni legali”.

Sulla scorta di tali premesse, e con riferimento ad una clausola assolutamente analoga a quella che in questa sede ci occupa, la sentenza n. 17113/2016 ha ritenuto che la violazione del termine previsto dalla contrattazione collettiva applicabile alla fattispecie scrutinata - secondo cui “*se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte*” (art. 8, comma 4, CCNL Metalmeccanici) - determinava come conseguenza l’applicazione dell’art. 18, comma 6 della L. n. 300/1970, come modificata dalla L. n. 92/2012 (pertanto, la S.C. cassava la sentenza impugnata, con rinvio al giudice indicato in dispositivo affinché, come previsto da detto comma 6, “dichiarato inefficace” il recesso e comunque “risolto il rapporto di lavoro”, attribuisse al lavoratore “un’indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei ed un massimo di dodici mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo”).

Orbene, avuto riguardo ai principi enunciati da Sez. L, sentenza n. 10802 del 21/04/2023 e da Sez. L, sentenza n. 17113 del 16/08/2016 - che, come detto, appaiono del tutto coerenti con il sistema di tutele delineato dalle SS.UU. del 2017 sul principio di tempestività che caratterizza il procedimento disciplinare e sul tema delle conseguenze sanzionatorie nel regime della legge n. 92/2012 - deve rilevarsi che, nella specie, opera la tutela di cui al comma 6 dell’articolo 18, atteso che il ritardo (di soli 7 giorni) nella comunicazione del licenziamento non risulta idoneo a ledere in senso sostanziale il principio di tempestività.

Peraltro, non deve sfuggire che, nel caso che ci occupa, la comunicazione del provvedimento di proroga ex art. 51 CCNL cit. al lavoratore (indipendentemente dal successivo accertamento giudiziale della sua illegittimità) esclude che si possa essere creato nell’ *CP\_I* un qualsivoglia affidamento sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto contestato.

E invero, la circostanza che al lavoratore sia stato comunicato, prima della scadenza del termine “ordinario” di trenta giorni, il provvedimento di proroga dell’istruttoria disciplinare rende evidente che, in ogni caso, nella fattispecie concreta, non può ritenersi – a differenza di quanto “presunto” dalla sentenza n. 21569/2018 – che “l’addebito mosso a carico del lavoratore” sia “venuto a cadere per l’intervenuta implicita ammissione da parte del datore di lavoro dell’insussistenza della condotta illecita che rendeva il fatto contestato non più configurabile come mancanza sanzionabile”. In altri termini, a fronte del predetto provvedimento di proroga era palese che le giustificazioni addotte dall’ *CP\_I* non erano state accolte.

**3.2.** L’applicabilità, in relazione al predetto vizio procedimentale, della tutela di cui al comma 6 dell’art. 18 cit. comporta, avuto riguardo alle ulteriori deduzioni svolte dalle parti in ordine ai fatti per cui è causa (e che saranno oggetto di trattazione congiunta, stante la stretta connessione degli stessi), la necessità di verificare se, nella specie, sussista una delle diverse, ed ulteriori, ipotesi di illegittimità previste dall’art. 18 St. Lav., come modificato dalla L. 92/2012, che assicurano diverse, e più ampie, tutele.

Per ragioni di ordine logico e di chiarezza espositiva, occorre innanzi tutto accertare se, nella specie, ricorrano i presupposti di cui al comma 4 dell’art. 18 cit. (che prevede la reintegra nel posto di lavoro e la corresponsione di una indennità risarcitoria ove il giudice accerti “che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili”).

Orbene, dalla contestazione disciplinare del 10 gennaio 2020 risulta che la *Parte\_1*

[...] ha contestato al lavoratore le seguenti condotte:

- l'invio, sabato 21.12.2019 alle ore 6.58, di una e-mail dall'indirizzo privato del lavoratore al sig. *Per\_3*, responsabile del magazzino scorte e, in copia conoscenza, al dott. Cacace, responsabile dei servizi amministrativi e del personale, nonché diretto superiore del sig. *Per\_3*: con tale comunicazione, partendo da una dichiarazione di disponibilità a lavorare nei giorni di sabato 28 e domenica 29 dicembre 2019, l' *CP\_1* aveva manifestato *“un evidente disprezzo per i colleghi e i suoi superiori, attuali e precedenti, facendo un elenco di fatti ed una ricostruzione assolutamente autoreferenziale della sua storia professionale in azienda”*, accusando il Rag. *Per\_6* sia di mobbing nei suoi confronti che di favoritismi nei confronti dei colleghi; *“altrettanto ingiuriose risultano le affermazioni ed accuse mosse nei confronti della Direzione dell'Azienda e di alcuni suoi colleghi, in merito a favori personali per quanto attiene l'orario di lavoro o situazioni da Lei tacciate di “parassitismo o altro”*;

- l'invio, in data 27.12.2019 alle ore 8.47, mediante l'account di posta aziendale, di una e-mail al sig. *Per\_4* buyer dello stabilimento e, per conoscenza, ai responsabili della manutenzione e della manutenzione meccanica, *Parte\_8* e *Per\_2*, nonché al dott. Cacace, con la quale aveva accusato il *Per\_4* di aver ritardato l'approvazione di una richiesta di acquisto; a questa comunicazione aveva risposto il dott. Cacace, ricordando il procedimento di approvazione di una RDA ed invitandolo a non occuparsi del lavoro altrui e di non occuparsi di scelte estranee ai suoi compiti; era seguita un'ulteriore e-mail nella quale, *“utilizzando toni inappropriati ed irrispettosi nei confronti di un Suo superiore”* non solo aveva contestato al dott. Cacace *“le scelte e le priorità definite dalla Direzione dello stabilimento”*, ma ne aveva *“messo in dubbio l'operato con il solo scopo di screditarla”*.

- l'invio, in data 31.12.2019 alle ore 8.58, dalla propria utenza privata, di una e-mail al dott. Cacace e, per conoscenza, all'ing. *Parte\_8* all'ing. *Per\_2*, al sig. *Per\_3* e al sig. *Per\_4* a precisazione della precedente mail del 27.12.2019, cui era allegato un file aziendale *Org\_1* [...]: con tale e-mail oltre ad aver *“trattato con strumenti informatici e telematici privati dati di proprietà dell'azienda senza alcuna autorizzazione, dopo averli trafugati, contravvenendo ai Regolamenti interni”*, aveva *“reiterato il suo comportamento caratterizzato dalla mancanza del comune e basilare rispetto che deve governare il rapporto personale e professionale tra colleghi, attaccando altresì pesantemente la Direzione di stabilimento e i suoi colleghi sia dell'ufficio di appartenenza che di altri uffici”*. In particolare, l' *Pt\_10* si era *“rivolto al dott. Cacace con toni offensivi ed utilizzando termini gravissimi quali “deficienza occulta e taciuta”, “infedele lavoro”, “presenza di scheletri perenni nel magazzino”, “abuso di potere a vantaggio del fornitore” ed ancora “favori concessi”*.

In definitiva, secondo la contestazione: il dipendente aveva *“accusato chiaramente la Direzione ... e gli altri colleghi di malaffare, citando favori ad una Ditta Esterna, servendosi di informazioni interne riservate quali il basso valore di Rendimento Impianto e il calo costo Org\_2* [...]; l'atteggiamento complessivo del lavoratore denotava una *“aperta insofferenza nei confronti del potere organizzativo e disciplinare del datore di lavoro”*, configurando una *“violazione del Codice Etico adottato da <sup>Parte</sup> ...e in particolare di uno dei suoi principi cardine: “Ciascun destinatario del codice etico, nell'ambito del proprio ruolo si impegna a favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, collaborando attivamente per mantenere un clima aziendale che garantisca il rispetto della dignità di ciascuno”*. Quindi, *“Tutti i fatti sopra esposti, le mail provocatorie ed ingiuriose inviate, l'evidente insubordinazione nei confronti dei superiori, le accuse*

*rivolte alla direzione aziendale” risultavano “lesivi del rapporto fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro”; inoltre, il “risentimento dimostrato nei confronti dei suoi colleghi verso i quali in modo ripetuto rivolge accuse di incapacità e ancor più grave di malaffare, inducono a considerare compromesso il suo rapporto con i colleghi e più in generale si evidenzia una grave situazione di incompatibilità ambientale”.*

Nella lettera del 26 febbraio 2020 la *Organizzazione\_3* richiamata la contestazione del 10 gennaio 2020, ha intimato all’ *CP\_1* il licenziamento disciplinare per giusta causa, in ragione dei comportamenti contestati, singolarmente e complessivamente considerati, ovvero: il trattamento di dati aziendali, trafugati, con strumenti informatici e telematici privati, con la pura finalità di muovere accuse infamanti ai responsabili aziendali e di alcuni reparti; l’invio di e-mail provocatorie ed ingiuriose nei confronti dei suoi superiori; le accuse di malaffare ai colleghi che, invece, avevano operato attenendosi alle procedure aziendali; la mancanza di impegno a far sì che i rapporti di lavoro si svolgessero in un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della dignità di ciascuno, anzi generando una grave situazione di incompatibilità ambientale.

Rileva il Collegio che la lettura delle e-mail suindicate, nella loro integrità e nella loro progressione temporale, rivela la sostanziale sussistenza dei fatti contestati, avendo il lavoratore gettato ombre sulla direzione aziendale e sul direttore del personale, con particolare riferimento a presunti favoritismi nei confronti di colleghi, anche nominativamente indicati, accusati a loro volta di “parassitismo” e di trattamenti di favore; avendo, inoltre, l’ *CP\_1* - nonostante l’espreso invito del dott. Cacace a non esorbitare dai propri compiti segnalando presunti errori ovvero irregolarità poste in essere dai colleghi - continuato ad accusare, con crescente veemenza, l’azienda ed i colleghi di “vera inefficienza”, di “omertà di mal funzionamento taciuto”, di “deficienza occulta e taciuta”, di “abuso di potere fatto a vantaggio del fornitore, per richiesta maggiore di quanto necessario”, di “infedele lavoro anomalo”, di “distrazioni e favori concessi” e, comunque, di condotte che gli accertamenti aziendali hanno escluso.

A fronte di dette e-mail l’odierno reclamato ha asserito di non aver proferito espressioni offensive o ingiuriose, ma di aver agito al fine di adempiere al dovere di segnalazione di atti illeciti, conformemente a quanto prescritto dalla stessa società in sede di autoregolamentazione; in ogni caso – a suo dire – il contenuto delle comunicazioni suindicate non avrebbe travalicato il diritto di critica.

Relativamente all’invocato diritto di critica, va ricordato che l’esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica delle decisioni aziendali, sebbene sia garantito dagli artt. 21 e 39 della Costituzione, incontra i limiti della correttezza formale che sono imposti dalla esigenza, anch’essa costituzionalmente garantita (art. 2 Cost.), di tutela della persona. Costituisce, invero, *ius receptum* che l’esercizio del diritto di critica da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro deve avvenire nel rispetto dei limiti di contenenza formale, il cui superamento può costituire giusta causa di licenziamento. (Sez. L - , Ordinanza n. 19092 del 18/07/2018).

Ebbene, nella specie, è evidente che il lavoratore non si è limitato a manifestare il proprio malcontento per la propria posizione lavorativa (asseritamente ridimensionata rispetto al passato), ma ha rivolto apprezzamenti, anche pesanti, nei confronti del datore di lavoro, del superiore gerarchico e dei colleghi adoperando toni ed espressioni in alcun modo continenti, atteso che le modalità espressive utilizzate non sono rispettose di canoni, generalmente condivisi, di correttezza, misura e civile rispetto della dignità altrui.

Nella valutazione del caso concreto soccorrono i numerosi precedenti di legittimità in materia, per cui il confine in discorso può dirsi esemplificativamente superato ove si rivolgano nei confronti

dell'impresa datoriale o dei suoi rappresentanti affermazioni ingiuriose e denigratorie, con l'addebito di condotte riprovevoli o moralmente censurabili, se non addirittura integranti gli estremi di un reato, oppure anche ove la manifestazione di pensiero trasmodi in attacchi puramente offensivi della persona presa di mira (cfr., *ex ceteris*, in motivazione, Sez. L - , Sentenza n. 1379 del 18/01/2019: la S.C. ha cassato la sentenza di merito che, senza procedere alla verifica del rispetto dei limiti di continenza e pertinenza, aveva ritenuto scriminata dal diritto di critica l'affermazione, contenuta in una lettera indirizzata dal lavoratore ai vertici aziendali e agli organi di stampa, che un costoso veicolo della società non veniva utilizzato dai vertici medesimi "al solo fine di far ricorso a ditte esterne").

Sotto altro profilo, deve rilevarsi che la critica rivolta ai superiori con modalità esorbitanti dall'obbligo di correttezza formale dei toni e dei contenuti, oltre a contravvenire alle esigenze di tutela della persona, integra la nozione di "insubordinazione" (nozione che, come noto, non può essere limitata al rifiuto di adempiere alle disposizioni impartite, ma si estende a qualsiasi altro comportamento atto a pregiudicarne l'esecuzione nel quadro dell'organizzazione aziendale): essa, infatti, è idonea ad arrecare pregiudizio all'organizzazione aziendale, dal momento che l'efficienza di quest'ultima riposa, in ultima analisi, sull'autorevolezza di cui godono i suoi dirigenti e tale autorevolezza non può non risentire un pregiudizio allorché il lavoratore, con toni ingiuriosi, attribuisca loro incapacità ed inefficienze (cfr., tra le tante, Sez. L, Sentenza n. 9635 del 2016).

Ciò posto, è appena il caso di evidenziare che l'esistenza di una policy aziendale atta a favorire la segnalazione di condotte improprie non elide in alcun modo il dovere di continenza verbale e correttezza nell'effettuare eventuali segnalazioni (cfr., in motivazione, Sez. L, Ordinanza n. 7481 del 2023), dovere nella specie violato dal contenuto denigratorio ed offensivo delle e-mail inviate dall' *Pt\_10* nel dicembre 2019.

D'altro canto, appare evidente che qualunque segnalazione effettivamente mossa da volontà collaborativa nei confronti dell'azienda non può che avvenire con modalità riservata, così da consentire alla parte datoriale gli opportuni controlli, senza creare nell'ambiente di lavoro situazione di malanimo, di reciproco sospetto e tantomeno tradursi in attività "ispettive" completamente esorbitanti rispetto ai compiti del lavoratore.

Quanto all'ulteriore addebito di aver indebitamente prelevato e diffuso dati aziendali e notizie riservate utilizzando l'indirizzo di posta elettronica privata, deve innanzi tutto darsi atto che, nel presente giudizio, il reclamante ha ribadito il "disconoscimento" dei messaggi di posta elettronica dall'indirizzo di posta elettronica privato già effettuato nel ricorso della "fase sommaria" (cfr. pagina 18 della comparsa di costituzione).

In proposito giova evidenziare che il messaggio di posta elettronica (cd. e-mail) costituisce un documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti che, seppure privo di firma, rientra tra le riproduzioni informatiche e le rappresentazioni meccaniche di cui all'art. 2712 c.c. e, pertanto, forma piena prova dei fatti e delle cose rappresentate se colui contro il quale viene prodotto non ne disconosca la conformità ai fatti o alle cose medesime (Sez. 6 - 2, Ordinanza n. 11606 del 14/05/2018). Peraltro, il disconoscimento che possa ritenersi idoneo a far perdere al messaggio e-mail la qualità di prova, pur non soggetto ai limiti e alle modalità di cui all'art. 214 c.p.c. – ossia la necessità di essere effettuato in maniera formale ed allegando precisi elementi circostanziali -, deve essere chiaro, circostanziato ed esplicito, dovendosi concretizzare nell'allegazione di elementi attestanti la non corrispondenza tra realtà fattuale e realtà riprodotta. In ogni caso, anche se esperito vittoriosamente, tale disconoscimento comunque non produce gli stessi effetti del disconoscimento previsto dall'art. 215 comma 2 c.p.c.. Difatti, mentre quest'ultimo, in

manca di richiesta di verifica e di esito positivo di questa, preclude l'utilizzazione della scrittura, il disconoscimento di un documento informatico non impedisce che il giudice possa accertare la conformità all'originale anche attraverso altri mezzi di prova, comprese le presunzioni (cfr., in motivazione, Sez. 2 - , Ordinanza n. 5141 del 21/02/2019; Sez. 1, Ordinanza n. 19155 del 2019).

Ebbene, nella specie, innanzi tutto va rimarcato che il disconoscimento è stato effettuato in modo del tutto generico (non essendo stati allegati né, tanto meno, provati fatti idonei a provarlo); inoltre, lo stesso trova smentita nella lettura complessiva del materiale probatorio.

In proposito deve evidenziarsi che la e-mail del 31 dicembre 2019 alle ore 8.58 (oggetto del generico disconoscimento) reca come oggetto “*Seguito precisazione mail 27/12/2019 ore 14,16 – R.R. RDA n. 167281 – ns. ordine n. VO614E del 23/12/2019*”, ponendosi, quindi, espressamente, in continuità con la e-mail pacificamente scritta da CP\_1 il 27 dicembre 2019, in quanto inviata dal suo indirizzo aziendale. Anche la forma ed il contenuto della e-mail in parola rende evidente la provenienza della stessa dal medesimo autore delle precedenti comunicazioni dell' CP\_1

Occorre, poi, aggiungere che nelle note di trattazione scritta per l'udienza dell'8 febbraio 2021 della fase sommaria, cercando di spiegare le intenzioni sottese a tale comunicazione, l'odierno reclamato ha chiaramente ammesso la paternità della predetta e-mail (cfr. pagina 3).

In definitiva, nessun dubbio può nutrirsi sulla circostanza che CP\_1 è l'autore di tutte le e-mail oggetto di addebito.

Tanto chiarito, deve rilevarsi che il lavoratore non ha mai contestato che i dati divulgati con la e-mail del 31.12.2019 fossero riservati né, tanto meno, che fossero stati “trafugati”: non ha, invero, neanche dedotto di aver avuto possesso di tali dati lecitamente. Ne segue che, ai fini della sussistenza del fatto contestato, nessun valore assume la circostanza che sarebbero comunque state usate, nella diffusione dei predetti dati, “cautele di riservatezza”.

In sostanza, i fatti contestati sussistono e non sono puniti con sanzione conservativa, dovendosi evidenziare che il CCNL applicabile nella specie prevede (all'art. 51 b, alle lettere da a) ad n) una pluralità di ipotesi tassative<sup>1</sup>, del tutto estranee ai comportamenti accertati nel presente giudizio; né le parti sociali, nell'individuare i comportamenti suscettibili di punizione con sanzioni

---

<sup>1</sup> È prevista la sanzione della multa o della sospensione qualora il dipendente: a) non si presenti al lavoro oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dall'art. 70 - Malattia e infortunio - Sezione quarta - Norme specifiche per gli Operai - e dall'art. 89 - Malattia e infortunio - Sezione quinta - Norme specifiche per gli Impiegati - salvo il caso di impedimento giustificato; b) abbandoni il posto di lavoro senza autorizzazione da parte dell' Pt\_12 c) ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; d) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza; e) non utilizzi i dispositivi di protezione individuali secondo le indicazioni ricevute; f) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso; g) sia trovato addormentato; h) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento; i) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di evidente alterazione psicofisica (quale ad esempio lo stato di ubriachezza o lo stato derivante dall'assunzione di sostanze psicoattive o psicotrope) e in tal caso, inoltre, il dipendente verrà allontanato; j) abbia commesso alterchi senza vie di fatto nello stabilimento; k) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza; l) trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene; m) non rispetti le norme e le procedure inerenti la prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro; n) in qualità di preposto, ometta la vigilanza e l'applicazione delle norme e procedure inerenti la prevenzione e la protezione.

conservative hanno utilizzato clausole generali o elastiche suscettibili di interpretazione da parte dell'interprete.

Sotto altro profilo, l'accertamento dei fatti contestati e le ragioni sottese al licenziamento, quali oggettivamente risultano dagli atti, consentono di escludere che, nella specie, si versi in un'ipotesi di licenziamento ritorsivo. È noto, infatti, che l'accoglimento della domanda di accertamento della nullità del licenziamento in quanto ritorsivo è subordinato 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. L'insussistenza del preteso intento ritorsivo quale *unico motivo illecito determinante* impedisce di poter riconoscere l'applicazione della tutela reintegratoria "piena" prevista dall'art. 18 St. Lav.

In ogni caso – e il dato appare assorbente – deve rilevarsi che la presunta connotazione ritorsiva del licenziamento, oggetto di contestazione da parte della *Parte\_1* nell'atto di reclamo, non è stata riproposta dal lavoratore nella comparsa di costituzione del presente giudizio, dovendosi così intendere come abbandonata.

Una volta esclusa l'applicabilità della tutela reintegratoria, occorre chiedersi se, nella specie, sussista una giusta causa o un giustificato motivo soggettivo di licenziamento o se, invece, ricorrano gli estremi per la tutela di cui al comma 5 dell'art. 18 Stat. Lav. come novellato dalla L. 92/2012, che prevede la tutela indennitaria cd. forte in relazione alle "altre ipotesi" - "altre" rispetto a quelle del comma 4 - in cui il licenziamento è illegittimo.

Nella valutazione *de qua* assumono rilievo tutte le circostanze che connotano il caso concreto e che la giurisprudenza, tradizionalmente, ha ritenuto rilevanti al fine di stabilire la "proporzionalità" del licenziamento (ovvero l'adeguatezza della sanzione espulsiva) rispetto alla gravità del fatto concreto (ad. esempio, la sussistenza o meno di precedenti disciplinari, l'intensità dell'elemento psicologico, il grado di affidabilità e responsabilità delle mansioni svolte, l'anzianità di servizio, l'assenza di pregiudizio per il datore di lavoro, ecc.).

Se, infatti, il "fatto" rilevante ai sensi del comma 4 non è talmente grave da impedire la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto né è "notevole" ex art. 3 L. 604/66, si ricade nelle "altre ipotesi" in cui il giudice "*accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo*".

Nel caso concreto, ai fini del giudizio di proporzionalità, assumono rilievo: la circostanza che le e-mail oggetto di contestazione abbiano avuto una diffusione limitata, e siano state indirizzate esclusivamente a dipendenti della società, così da non aver avuto risonanza esterna; l'assenza di un danno per la *Parte\_1* sotto il profilo della caduta di immagine e di perdita di commesse; la circostanza che l' *CP\_1* sebbene assunto da oltre venti anni (dal 3 dicembre 2001) non aveva mai riportato sanzioni disciplinari; la particolare situazione soggettiva del lavoratore che viveva una situazione di "disagio" legata al convincimento di operare in mansioni non adeguate al patrimonio professionale acquisito.

Tali elementi, complessivamente considerati, inducono a ritenere che, nella specie, vi sia stato

un difetto di proporzionalità della sanzione irrogata: tale vizio ricade, come detto, tra le “*altre ipotesi*” di cui all’art. 18, comma 5, St. Lav., come modificato dall’art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, in cui non ricorrono gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento - donde la reiezione della richiesta (subordinata) della società reclamante di convertire il licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo - ed è accordata la tutela indennitaria cd. forte (Sez. L - , Ordinanza n. 25534 del 12/10/2018).

Ne segue che, per legge, va dichiarato risolto il rapporto di lavoro tra **CP\_I** e la **[...]** **Parte\_I** con effetto dalla data del licenziamento e condannato il datore di lavoro al pagamento di un’indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

Venendo alla quantificazione dell’indennità spettante all’ **CP\_I** tenuto conto della rilevante anzianità del lavoratore e delle dimensioni dell’impresa, come risultanti dalla visura camerale in atti, appare congruo determinare detta indennità in misura pari a n. 20 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

Su tale somma, in applicazione del disposto dell’art. 429, comma 3, c.p.c. e in conformità alla costante interpretazione dei giudici di legittimità, devono essere calcolati sia gli interessi al tasso legale sia la rivalutazione monetaria, con la sola precisazione che gli interessi legali devono essere calcolati sulla somma rivalutata anno per anno dalla data del licenziamento al saldo (Sez. L, Sentenza n. 11235 del 21/05/2014).

È appena il caso di evidenziare che la tutela di cui al comma 5 dell’art 18 St. Lav. si pone come alternativa, e prevalente, rispetto a quella di cui al comma 6 (relativa al vizio procedimentale innanzi specificato); e ciò per espressa previsione del medesimo comma 6<sup>2</sup>.

La tutela accordata, in concreto, al lavoratore comporta l’assorbimento del terzo motivo di reclamo (sul rigetto dell’eccezione dell’*aliunde perceptum*), rilevante solo con riferimento all’art. 18, comma 4 St. lav., non già con riferimento alla disciplina di cui al comma 5 della medesima disposizione.

**3.3.** Quanto alla richiesta della società reclamante di condannare l’ **CP\_I** alla restituzione di tutti gli importi corrisposti in esecuzione delle decisioni delle precedenti fasi, oltre accessori, deve rilevarsi che la domanda è nulla non avendo la società specificato gli elementi di calcolo indispensabili al fine di determinare il preteso credito. È appena il caso di evidenziare sul punto che un calcolo puntuale si rende necessario a fronte del riconoscimento al lavoratore di una indennità commisurata ad un numero determinato di mensilità.

Peraltro, la rilevata carenza di allegazioni non è superabile sulla base della documentazione in atti (la sola busta paga di ottobre 2021; la lettera dell’11 ottobre 2021, in cui si anticipa soltanto

---

<sup>2</sup> Il comma 6 dell’art. 18 St. Lav., come modificato dalla L. 92/2012, così prevede: “*Nell’ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all’articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all’articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all’articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un’indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo*”.

che il pagamento dell'indennità liquidata nell'ordinanza emessa dal Tribunale di Cassino sarebbe avvenuta “con i prossimi cedolini”, che, tuttavia, non risultano prodotti).

4. Sussistono i presupposti normativi per compensare integralmente tra le parti le spese del giudizio di primo grado (sia della fase sommaria che di quella di opposizione) e quelle del presente giudizio di reclamo avuto riguardo alle seguenti circostanze: alla soccombenza reciproca (Sez. U - , Sentenza n. 32061 del 31/10/2022); alla circostanza che l'orientamento a cui questa Collegio ha aderito in ordine alle conseguenze dell'illegittimo superamento del termine fissato dalla contrattazione collettiva per l'esercizio del potere disciplinare si è consolidato a seguito delle fasi di giudizio celebrate innanzi al Tribunale; al rifiuto da parte dell' *CP\_1* della offerta conciliativa formulata dal Collegio, rivelatasi più favorevole rispetto all'esito del giudizio (dovendosi evidenziare che tale circostanza non potrebbe mai giustificare la condanna del lavoratore al pagamento delle spese di lite, ma legittima la loro compensazione: arg. ex Corte Costituzionale, sentenza n. 268 del 2020, in G.U. 51 del 16/12/2020).

#### **P.Q.M.**

La Corte, letto l'art. 1, comma 58, legge n. 92/2012, in parziale riforma della sentenza reclamata, così provvede:

- dichiara risolto il rapporto di lavoro tra *CP\_1* e la *Parte\_1* con effetto dalla data del licenziamento;
- condanna la società reclamante, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al pagamento, in favore di *CP\_1* di una indennità risarcitoria pari a 20 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali sulla somma rivalutata anno per anno dal giorno del licenziamento all'effettivo soddisfo;
- dichiara nulla la domanda della società reclamante volta ad ottenere la restituzione delle somme erogate a seguito delle decisioni emesse all'esito delle fasi del giudizio di primo grado;
- compensa interamente tra le parti le spese del giudizio di primo grado (con riferimento sia alla fase sommaria che a quella di opposizione) e quelle del presente giudizio di reclamo.

Così deciso in Roma in data 11 luglio 2023

Il Consigliere estensore  
*Gabriella Piantadosi*

Il Presidente  
*Alessandro Nunziata*