

giustificazioni, evidenziando la tardività della contestazione, trasmessa dopo avergli ordinato, in data 13.5.2025, di riconsegnare il computer aziendale con cui espletava la sua attività lavorativa, e l'assoluta genericità della contestazione da cui non si comprendeva quale fosse la grave violazione, oltre a contestare l'insussistenza, l'infondatezza e l'irrilevanza disciplinare del fatto; c) che, con nota del 29.5.2022 notificata a mezzo raccomandata pec, ██████████ gli intimava il licenziamento per giusta causa con effetto immediato per aver "violato l'art. 60 lett. f del CCNL applicato"; d) che con pec del 10.7.2024 impugnava in via stragiudiziale il licenziamento intimato evidenziandone la nullità e l'illegittimità in quanto non sorretto da giusta causa, basato su fatti insussistenti e, in ogni caso, sproporzionato, pretestuoso e ritorsivo.

Il ricorrente, dopo aver ricostruito la sua posizione in azienda e la struttura della stessa. In particolare, precisava che, nel 2023, - dopo essere stato assunto nel 2012 da ██████████ - veniva distaccato presso la *benefit society* ██████████ - pur rimanendo formalmente dipendente di ██████████ -, di cui ██████████ detiene il 100% delle quote societarie, trattandosi di una impresa familiare articolata in diverse società ma riconducibile a un'unica famiglia, trattandosi, quindi, di un unico centro di imputazione.

Parte ricorrente sottolineava che nell'ambito dell'attività lavorativa aveva accesso a tutti i dati di laboratorio connessi alle ricerche e ai progetti realizzati per l'attuazione degli obiettivi aziendali, oltre ad avere ampia autonomia che gli permetteva di non usufruire della pausa pranzo né dei riposi intermedi giornalieri. Ricopriva il ruolo di *operations e business development* e nell'ambito dell'attività svolta, tra le altre, si occupava di pianificazione e supervisione dei processi o delle prove di produzione in collaborazione con il responsabile scientifico, ██████████. Specificava, in particolare, che nell'ambito dello svolgimento della sua attività, dettagliatamente descritta in ricorso, doveva necessariamente verificare i risultati dei dati di laboratorio e delle prove di produzione insieme al ██████████.

Parte ricorrente, inoltre, ricostruendo i rapporti con la società resistente e le società controllate da quest'ultima, individua, nella mancata cessione di quote societarie e nella mancata nomina di Amministratore delegato, il punto di frizione con la dott.ssa ██████████ direttore generale di ██████████ e Amministratrice unica di ██████████. Da lì seguirono ulteriori eventi che portarono al deterioramento definitivo del rapporto con la ██████████, tra cui la vicenda relativa ai lotti ██████████.

contaminati – ricostruita dettagliatamente in ricorso. Tale deterioramento era facilmente riscontrabile dalla mail del 18.3.2024 (doc. 3), tuttavia, il ricorrente proseguiva a impegnarsi in azienda con dedizione, come poteva evincersi dal fatto che predisponeva sia per la [REDACTED] che per [REDACTED] il progetto per la committente [REDACTED]. Alla luce di tale contesto, parte ricorrente lamentava che il licenziamento intimato fosse ritorsivo e, pertanto, nullo.

Passando ad analizzare, nello specifico, la condotta contestata, parte ricorrente precisava che l'8.5.2024 aveva condotto un test di collaudo del container per la commessa [REDACTED] e si accingeva a predisporre il secondo test. Tra un test e l'altro visionava i quaderni di laboratorio al fine di verificare i dati relativi alle curve di crescita dell'alga in produzione che stentava a crescere, cd. peso secco, e di analizzare la concentrazione delle cellule della microalga in crescita in relazione alla miscela dei nutrienti somministrata. Specificava, in particolare, che la verifica dei dati di laboratorio rientrava nel protocollo di controllo per il corretto svolgimento della supervisione dei processi o delle prove di produzione. In altri termini, parte ricorrente rilevava che per decidere come procedere con l'impianto in lavorazione e predisporre le successive fasi del processo, il ricercatore addetto al monitoraggio produttivo - nella specie, il [REDACTED] - doveva, per suo precipuo compito, visionare i dati di laboratorio dei giorni precedenti. Conseguentemente, appariva chiaro che, con riguardo al comportamento oggetto di contestazione, il [REDACTED] si limitava a svolgere la sua normale attività lavorativa, verificando i dati strettamente connessi ai processi sui quali stava lavorando.

Contestava, comunque, che avesse scattato alcuna foto, avendo solo preso visione dei dati inseriti nel quaderno di laboratorio apposto sul bancone, dati a cui aveva libero accesso e che gli venivano anche inoltrati via mail, con la conseguenza che si trattava di un normale strumento di lavoro, non essendo un documento contenente procedure riservate.

Parte ricorrente, lamentava la genericità della contestazione in quanto non era specificato né chi l'aveva sorpreso né quali risultanze stesse visionando, tali da giustificare l'avvio di un procedimento disciplinare, con conseguente violazione del diritto di difesa.

Lamentava, inoltre, l'invalidità della sanzione disciplinare per violazione dell'art. 59 c. 5 del CCNL applicato, il quale stabilisce che il provvedimento sanzionatorio

doveva essere intimato nel termine di 10 giorni successivi alle giustificazioni, termine, in tal caso non rispettato.

Contestava, inoltre, la violazione del principio di immutabilità, avendo contestato la “condotta furtiva” – quindi finalizzata alla sottrazione di beni aziendali – solo nella lettera di licenziamento e non anche nella precedente lettera di contestazione. Rilevava, infine, che il richiamo alla violazione dell’art. 60 lett. f del CCNL applicato era del tutto errata, essendo norma che disciplina le condotte punite con sanzioni conservative.

Preliminarmente, pertanto, parte ricorrente chiedeva la reintegra nel posto di lavoro ex art. 18 C. 1 oppure c. 4 della legge 604/1966.

In via subordinata, parte ricorrente lamentava la violazione del principio di proporzionalità, con conseguente applicazione dell’art. 18 c. 5 della legge 604/1966.

In via ulteriormente subordinata, rivendicava la c.d. “tutela indennitaria debole” ex art. 18 c. 6 della legge 604/1966.

Il ricorrente, quindi, formulava le seguenti conclusioni: “- *Ritenere e dichiarare la nullità del licenziamento ai sensi dell’art. 18, comma 1, Statuto dei Lavoratori, in quanto ritorsivo, e conseguentemente, condannare la F*

alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro ex art. 18, comma 1, Stat. Lav., al pagamento di tutte le retribuzioni globali maturate dal licenziamento sino all’effettiva reintegrazione e al versamento, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali, ai sensi dell’art. 18, comma 2, Stat. Lav. oltre interessi e rivalutazione monetaria sino al soddisfo, in ragione della natura ritorsiva del suddetto licenziamento e/o, comunque, dettato da futili e pretestuose ragioni.

*- ritenere e dichiarare, ai sensi dell’art. 18, comma 4, Stat. lav., la insussistenza del fatto **A)** per genericità della contestazione disciplinare e **B)** per l’irrelevanza disciplinare dell’addebito; **C)** ritenere e dichiarare, ai sensi dell’art. 18, comma 4, Stat. lav., che il fatto contestato non rientra tra le condotte per le quali il CCNL prevede la sanzione del licenziamento; conseguentemente, **annullare il licenziamento** e condannare **alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento delle retribuzioni globali di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, nonché al versamento, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali, ai***

sensi dell'art. **18, comma 4 e 7**, Stat. Lav., oltre interessi e rivalutazione monetaria sino al soddisfo;

- in via subordinata, dichiarare che **non ricorrono gli estremi del giustificato motivo o della giusta causa**, ai sensi dell'art. 18, comma 5, Stat. dei Lav., e, conseguentemente, condannare la società al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura massima di 24 mensilità;

- in via ulteriormente subordinata, ritenere e dichiarare il **licenziamento inefficace** per violazione del requisito di motivazione, **ai sensi dell'art. 2, co. 2 della l. 604/1966**, e per il mancato rispetto dei termini del CCNL applicato e condannare il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 18, comma 6, Stat. lav., al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura massima di 12 mensilità.

Con vittoria di spese, competenze e onorari”.

2. Si costituiva tempestivamente in giudizio [REDACTED] chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto. In particolare, la società resistente, dopo aver ricostruito la storia societaria e il rapporto lavorativo con il ricorrente, deduceva: a) che a seguito della richiesta dell'amministratore unico [REDACTED] di sottoscrivere un accordo di riservatezza, il ricorrente si rifiutò categoricamente di firmare l'accordo dichiarando di non voler più collaborare con la strat up [REDACTED] manifestando la volontà di tornare in [REDACTED]; b) che a seguito di tale episodio, il ricorrente tornò a lavorare in [REDACTED] come poteva evincersi dalla mail del 18.3.2024 (doc. 3 parte ricorrente); c) che l'08.05.2024 il [REDACTED] durante la pausa pranzo, si recava nella sede del laboratorio di [REDACTED] – nonostante non fosse più ivi distaccato - e veniva colto dal Responsabile scientifico [REDACTED] (ex collega) a fotografare furtivamente il quaderno dove venivano riportati i dati sensibili delle ricerche effettuate in laboratorio e le specifiche dei prodotti sviluppati e commercializzati da Originy, a cui può avere accesso e utilizzo, esclusivamente, il Responsabile della ricerca e sviluppo [REDACTED] e nessun altro ricercatore, tanto che la direzione non voleva nemmeno, trattandosi di dati sensibili e/o formule coperti da segreto industriale, che venissero caricati sul pc; d) che, pertanto, il ricorrente, il giorno del fatto contestato, non doveva più recarsi nel laboratorio di [REDACTED] e non aveva alcun diritto di consultare il quaderno del responsabile scientifico [REDACTED] contenente dati sensibili e analisi riservate; e) che, pertanto, la condotta posta in essere dal ricorrente – fotografare con il suo smartphone personale dati

sensibili - era in aperta violazione dei diritti di proprietà intellettuale, di riservatezza e di non concorrenza; f) che, infatti, il ricorrente, colto in flagrante dal [REDACTED] chiese a quest'ultimo di non dire nulla alla direzione generale (cfr. messaggio whatsapp); g) che nessun dato sensibile era mai stato scambiato via mail tra i ricercatori, i quali, al massimo, alcune volte, inviavano i dati non sensibili solo mediante specifici account aziendali e non mediante cellulari personali; h) che [REDACTED] aveva riportato l'accaduto alla società, prima verbalmente e poi per iscritto, sia al legale rappresentante [REDACTED], sia all'Amministratore Unico [REDACTED]; i) che, [REDACTED] dopo aver acquisito le necessarie informazioni ed eseguito accertamenti sul pc del ricorrente decise di contestare al ricorrente la seguente condotta: di essersi introdotto nel laboratorio [REDACTED] durante l'orario previsto per la pausa pranzo, e di essere stato colto nell'atto di fotografare con lo smartphone personale il quaderno dove vengono riportate le risultanze delle ricerche effettuate in laboratorio e le specifiche dei prodotti sviluppati e commercializzati [REDACTED] documenti riservati sui processi di estrazione delle colture microalgali (Know how di [REDACTED] a cui può avere esclusivo accesso ed utilizzo il Responsabile Scientifico [REDACTED]; l) che a fronte delle giustificazioni e asserzioni fornite dal ricorrente, nel termine di 5 giorni, la società con pec del 24.5.2024 comunicava di voler procedere ad ulteriori accertamenti; m) che [REDACTED] ritenendo la condotta contestata al lavoratore un grave inadempimento degli obblighi di fedeltà e riservatezza rispetto al diritto ed interesse del datore di lavoro ad evitare la diffusione di procedure, analisi e dati tecnici che possono ledere il segreto industriale, in particolare le modalità produttive o il Know How, non accettava le giustificazioni rese [REDACTED] e comminava con comunicazione del 29.05.2024 il licenziamento per giusta causa con effetto immediato ex art. 2119 c.c.; n) che tale licenziamento veniva impugnato dal lavoratore il 10.7.2024.

La società resistente, in particolare, negava la natura ritorsiva - fornendo ampie difese circa la vicenda della distribuzione del prodotto [REDACTED] - del licenziamento essendo lo stesso legittimamente fondato su una giusta causa concretizzata nell'aver posto in essere una condotta tendente all'appropriazione e divulgazione di dati aziendali secretati a scopo di ricerca ovvero un comportamento contrario alle disposizioni contrattuali e al regolamento aziendale. Rilevava l'assoluta assenza di ostilità nei confronti del lavoratore da parte della società, come poteva evincersi

dalla fiducia nello stesso riposta e dalla RAL più alta all'interno dell'azienda di cui godeva il ricorrente e dall'acquisizione del 5% delle quote di [REDACTED]

La società, inoltre, rivendicava la legittimità del licenziamento intimato essendo stata rispettata la procedura di cui all'art. 7 st. lav. – con contestazione specifica e tempestiva - ed essendo la condotta posta in essere dal [REDACTED] riconducibile nell'alveo dell'art. 61 CCNL, attesa la grave infrazione di furto/trafugamento di dati, schede, formule, brevetti e di procedimenti di produzione e lavorazione. Rilevava che la gravità della condotta posta in essere era accentuata dalle modalità seguite, essendosi il ricorrente introdotto nel laboratorio durante l'orario previsto per la pausa pranzo, evidenziando ciò l'intento dell'intenzionalità e lo scopo di appropriarsi indebitamente di dati e informazioni riservate.

In ogni caso, la società resistente, rilevava che anche a voler sostenere, come fa il ricorrente, che per il dipendente l'accesso ai dati non sensibili fosse libero, comunque non era autorizzato ad appropriarsene duplicandoli e/o creando copie, a mezzo di foto, idonee a far uscire le informazioni al di fuori della sfera di controllo del datore di lavoro.

Inoltre, la società resistente rilevava che nessuna violazione dell'art. 59 c. 5 CCNL applicato poteva ravvisarsi, essendo stato necessario effettuare approfondimenti per una piena ed effettiva conoscenza dei fatti.

[REDACTED] rivendicava la legittimità del licenziamento intimato stante la sussistenza dei fatti contestati e, conseguentemente, della giusta causa di recesso. In particolare, la giusta causa del licenziamento era di palese evidenza, avendo il [REDACTED] tentato di appropriarsi di beni – dati (Know How) aziendali. Rilevava, inoltre, che una volta chieste spiegazioni il ricorrente invitava [REDACTED] a non raccontare l'accaduto alla direzione della società, nonché allontanatosi dal laboratorio inviava allo stesso vari messaggi tramite Whatsapp di scuse per il comportamento tenuto poco prima.

La società resistente sottolineava che era pacifico, poiché ammesso dal ricorrente e non contestato, che lo stesso fosse entrato il giorno 08.05.2024 nel laboratorio di [REDACTED], avesse consultato e fotografato il quaderno contenente i dati aziendali, di produzione e accrescimento delle microalghe, relativi al Know how della società [REDACTED], a cui può avere accesso e utilizzo solo il Responsabile Scientifico della ricerca e sviluppo di [REDACTED].

Alla luce di ciò, non poteva contestarsi la sussistenza del fatto e anche la sua rilevanza disciplinare – stante la gravità della stessa sia da un punto di vista oggettivo che soggettivo -, anche alla luce del fatto che da marzo 2024 il ricorrente era tornato in [REDACTED] con la conseguenza che non aveva diritto di essere nel laboratorio di [REDACTED]. Conseguentemente, era stata realizzata una condotta che impediva irrimediabilmente la prosecuzione del rapporto di lavoro, anche alla luce della particolare delicatezza dell'attività di ricerca e sviluppo svolta in una azienda in crescita Start – Up. Da ciò derivava, anche, la proporzionalità della sanzione inflitta.

Infine, la società resistente rilevava che il ricorrente voleva celare che era interessato alla partecipazione, con un progetto avente lo stesso Know – How di [REDACTED], al bando [REDACTED] per conto di altre aziende, operanti nel settore in cui opera la società, con effetti pregiudizievoli sulla concorrenza e conseguentemente dannosi sia per [REDACTED]

[REDACTED], quindi, chiedeva di *“Respinta ogni contraria istanza, eccezione e difesa,*

rigettare il ricorso in quanto infondato in fatto ed in diritto e, comunque, perché sfornito di prove documentali e/o orali chiare, precise e tra loro concordanti che il Falqui avrebbe dovuto fornire;

controparte afferma che il licenziamento comminato sia privo di giusta causa, ritorsivo, sproporzionato e, per l'effetto, illegittimo e/o nullo, senza considerare che l'onere probatorio è interamente a suo carico.

nel merito,

Ritenere e dichiarare, per tutti i motivi dedotti nella presente memoria difensiva, legittimo, sufficientemente motivato ed efficace il licenziamento disciplinare intimato da [REDACTED] essendo lo stesso assistito da giusta causa ed adottato nel rispetto delle prescrizioni contrattuali e di legge e, per l'effetto, rigettare de plano l'incoato ricorso, con ogni conseguente statuizione in merito;

ritenere e dichiarare che [REDACTED] nell'intimare il licenziamento disciplinare abbia pienamente rispettato la procedura di cui all'art. 7 St. Lav,

per l'effetto, ritenere e dichiarare che la lettera di contestazione disciplinare individua in maniera precisa gli addebiti, indicando puntualmente la condotta ritenuta disciplinarmente rilevante e le relative modalità temporali, non sussistente la denunciata violazione del principio di tempestività della contestazione, né di

proporzionalità della sanzione, in considerazione della delicatezza delle mansioni svolte dal ricorrente le quali implicano che l'inadempimento posto in essere era ed è idoneo a ledere irrimediabilmente il rapporto fiduciario tra le parti e, pertanto, ad integrare una giusta causa di licenziamento.

Nella denegata ipotesi di ritenuta non sussistenza di una giusta causa di licenziamento, accertare e dichiarare la legittimità del licenziamento irrogato da [REDACTED] al [REDACTED] in data 29.05.2024 per giustificato motivo soggettivo e, per l'effetto, convertire il licenziamento irrogato per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo e dichiarare definitivamente risolto il rapporto di lavoro intercorso, con ogni più opportuna conseguenziale statuizione anche in ordine alle restituzioni dovute;

nel merito in via di estremo subordine: nella ancor più denegata ipotesi in cui codesto Tribunale, accertato comunque che i fatti illeciti complessivamente contestati al [REDACTED] sono stati da lui commessi, avesse a ritenere non ricorrere gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento adottati da [REDACTED] Voglia commisurare nel minimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto l'indennità risarcitoria dovuta ai sensi dell'articolo 18, comma 5, L. n.300/1970, per le ragioni esaustivamente illustrate nel presente atto.

In via subordinata si chiede che, nella non creduta ipotesi di accoglimento della domanda, l'Ill.Mo Decidente tenga conto nella eventuale condanna di pagamento di somme di denaro di quanto percepito, a qualsiasi titolo, o quanto avrebbe potuto percepire [REDACTED].

3. Dopo essere stato esperito il tentativo di conciliazione, la causa è stata istruita mediante la documentazione prodotta dalle parti, l'interrogatorio formale del ricorrente e la prova testi. La causa è stata decisa, a seguito di discussione orale, con la presente sentenza contestuale.

4. Così ricostruite le posizioni delle parti, il ricorso è fondato e va, pertanto, accolto, secondo il principio della ragione più liquida.

5. Contestazione disciplinare e licenziamento per giusta causa

5.1. Oggetto del giudizio è la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato da parte resistente al ricorrente a seguito dei comportamenti contestati con lettera del 9.5.2024, pervenuta al lavoratore il 14.5.2024.

In particolare, la datrice di lavoro ha contestato al lavoratore le seguenti condotte: *“in data 08/05/2024, durante l'orario previsto per la pausa pranzo, la SV si recava*

nei locali della Nostra controllata [REDACTED] e veniva sorpresa a fotografare con il cellulare personale i quaderni dove vengono appuntate le risultanze delle ricerche effettuate in laboratorio. Considerata l'estrema gravità del comportamento contestato la SV è sospesa cautelativamente dal rapporto di lavoro nelle more della definizione del presente procedimento disciplinare”.

In data 13.5.2024, la società resistente chiedeva al lavoratore la restituzione del computer aziendale a lui affidato.

Successivamente, in data 17.5.2024, il ricorrente faceva pervenire alla società le proprie giustificazioni in cui lamentava la genericità della contestazione (cfr. “Si rileva, altresì, che non è possibile comprendere il contenuto della contestazione disciplinare poiché non è adeguatamente circostanziata. Nella suddetta nota, infatti, si fa generico riferimento alla circostanza che il [REDACTED] sia stato “sorpreso” presso i locali aziendali.

Tale circostanza è dirimente poiché non si comprende il luogo in cui doveva essere “sorpreso” in orario lavorativo. Probabilmente è il primo caso in cui si contesta al lavoratore di essere presente a lavoro. Peraltro, non è dato comprendere chi lo abbia “sorpreso” né quali risultanze stava visionando tali da far avviare un procedimento disciplinare a suo carico.

Si evidenzia, inoltre, che non si fa alcun cenno alla presunta condotta violata e prevista dal CCNL di settore e/o dal Codice disciplinare aziendale (sempre che la società lo abbia adottato e soprattutto lo abbia reso noto ai lavoratori). In altri termini, non è stato precisato l'effettivo contenuto della presunta violazione disciplinare contestata al lavoratore e, in particolare, quale sarebbe la grave violazione di cui presuntivamente si sarebbe reso responsabile. Anche sotto tale aspetto è, dunque, evidente la compromissione del diritto di difesa del [REDACTED] in quanto non è stato posto nella condizione di adeguatamente percepire il contenuto della contestazione”) e la tardività della stessa (cfr. “Nella specie, la nota di contestazione reca la data del 9.5.2024 quindi ciò denota che la società fosse a conoscenza dei fatti già in data 9.5.2024 ma l'avvio del procedimento disciplinare tramite la notifica della lettera di contestazione è avvenuto soltanto in data 14.5.2024, cioè dopo 6 giorni dalla conoscenza del presunto inadempimento. Pertanto, la contestazione non è tempestiva e il procedimento disciplinare avviato è illegittimo e nullo”). Il lavoratore, entrando poi nel merito della contestazione disciplinare, lamentava, in primo luogo, che la stessa facesse parte di un “disegno” diretto a estrometterlo, ricostruendo le ragioni

per cui la contestazione avesse natura ritorsiva; in secondo luogo, rilevava che “*Nell’ambito dell’attività lavorativa svolta, Egli ha dunque accesso a tutti i dati di produzione e di laboratorio connessi alle ricerche e progetti realizzati per l’attuazione degli obiettivi aziendali.*”

Per quanto concerne invece i rapporti con ██████████ nel funzionigramma, Egli è inquadrato come Operation Manager.

E’ pertanto evidente che ha un ruolo di rilevante importanza sia in Plastica Alfa Spa sia nella controllata ██████████ Egli, peraltro, fin dall’instaurazione del rapporto di lavoro e a seguito di accordi tra le parti, non è tenuto ad attestare la sua presenza in servizio tramite i sistemi di rilevazione presenza e soprattutto non gode né di pausa pranzo né dei riposi intermedi giornalieri (...)

Con precipuo riguardo alla contestazione disciplinare ricevuta, si ribadisce, innanzitutto, che la sede lavorativa del ██████████ corrisponde alla sede legale e operativa della ██████████, nella quale peraltro svolge il ruolo di Operation Manager; quindi, non si comprende il luogo nel quale doveva essere “sorpreso” nello svolgimento della sua attività lavorativa.

Nell’arco della giornata lavorativa dell’8.5.2024, il mio assistito ha condotto un test di collaudo del container ██████████ e si accingeva a predisporre il secondo test. Tra un test e l’altro ha visionato i quaderni di laboratorio per:

- verificare i dati relativi alle curve di crescita dell’alga in produzione che stentava a crescere;*
- controllare, se già rilevati, i diversi livelli di purezza della ficocianina estratta per poter predisporre una curva di calibrazione tra la scala usata internamente dei gradi di purezza con la scala E18/E35 invece utilizzata nel mercato;*
- analizzare i riferimenti su test di estrazione effettuati a concentrazioni molari diverse nel processo di separazione della ficocianina.*

Tale attività di controllo dei dati è necessaria e connessa alla ricerca per lo sviluppo del sistema automatizzato di estrazione del pigmento naturale secondo il brevetto del CNR e su cui ha lavorato negli ultimi anni e sul quale uno dei fattori determinanti sembra proprio essere le concentrazioni molari in gioco.

Appare, dunque, ictu oculi evidente che il ██████████ stava soltanto svolgendo la sua attività lavorativa e stava verificando i dati strettamente connessi alle ricerche e agli studi su cui stava lavorando.

Peraltro, si precisa che il ██████████ NON ha effettuato alcuna foto, pertanto, non corrisponde al vero la ricostruzione fornita dalla società in seno alla lettera di contestazione.

Non si comprende, dunque, quale sia l'inadempimento posto in essere dal lavoratore tale da addirittura determinare la sospensione dall'attività lavorativa.

Orbene, lo si ribadisce, ancora una volta, il ██████████ è un ricercatore quindi la sua attività lavorativa si sostanzia nella valutazione e nella verifica dei dati di laboratorio e di produzione, senza l'analisi dei predetti dati non potrebbe condurre i suoi studi e fornire un contributo utile agli obiettivi aziendali.

In virtù delle considerazioni sopra esposte, si evidenzia la palese insussistenza, infondatezza e pretestuosità dell'addebito contestato. (...)"

A seguito di tali giustificazioni e in ragione delle stesse, la società resistente, con pec del 24.5.2024 comunicava al lavoratore di dover espletare ulteriori accertamenti, mantenendo la sospensione del lavoro e riservandosi di adottare i provvedimenti disciplinari consequenziali.

Con pec del 29.5.2024, la società resistente intimava al ricorrente il licenziamento per giusta causa del seguente tenore: "Con nostra del 9/05/2024 Le veniva contestato che Ella senza giustificato motivo si introduceva nei locali della nostra controllata ██████████ e furtivamente fotografava i quaderni ove erano riportati i dati e le formule delle ricerche effettuate in laboratorio.

Alla nostra contestazione Ella con nota del 17-05-2024 a mezzo del suo legale ██████████ ██████████ rendeva le sue giustificazioni ove sono riportati fatti non inerenti quanto contestatole.

Né tanto meno quanto asserito del suo legale, per quanto da Lei riferitore, risponde a verità.

Infatti a seguito delle sue giustificazioni con nostra del 24/05/2024 Le comunicavamo di dover procedere ad ulteriori accertamenti atteso quanto da Lei affermato nella nota del suo legale datata 19-05-2024.

Esperiti ulteriori accertamenti ed acquisite delle prove che inconfutabilmente comprovano quanto contestatole con nostra del 14-05-2024 ed evidenziano il suo comportamento contrario ai suoi doveri, venendo meno il rapporto fiduciario in quanto Ella, fotografando i quaderni ove sono riportati i risultati delle ricerche e le formule, ha violato l'art. 60 lett. f del CCNL applicato.

Stante la gravità dei fatti contestati ed accertati, che non consentono di poter aver alcun rapporto, siamo a comunicarLe il licenziamento per giusta causa con effetto immediato. (...)”

6. Principio di specificità e di immutabilità della contestazione

È opportuno rilevare che la contestazione disciplinare è sempre necessaria affinché la successiva sanzione possa dirsi valida e, pur non richiedendo particolari formalità se non la forma scritta, deve manifestare in modo non equivoco l'intenzione del datore di lavoro di considerare le circostanze addebitate come disciplinarmente rilevanti.

L'art. 7 L. n. 300/1970 (St. dei La.) prevede espressamente che *“il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa...”*

I requisiti fondamentali di una contestazione disciplinare sono stati individuati dalla dottrina e dalla giurisprudenza, nella specificità, immediatezza ed immutabilità.

Detti requisiti, come più volte ha avuto modo di chiarire anche la Suprema Corte di Cassazione (ex multis, Cass. n. 22127/2016, Cass. n. 9615/2015, Cass. n. 10662/2014), sono volti a garantire il diritto di difesa del lavoratore incolpato, diritto che sarebbe compromesso qualora si consentisse al datore di lavoro di intimare una sanzione in relazione a condotte rispetto alle quali il dipendente non è stato messo in condizione di discolarsi perché non adeguatamente definite nelle loro modalità essenziali ed essere così esattamente individuabili (principio di specificità) oppure perché non tempestivamente contestate (principio di immediatezza) oppure ancora perché diverse dalle condotte oggetto della iniziale contestazione (principio di immutabilità).

6.1. Genericità

Nel caso di specie, il lavoratore lamenta già in sede di giustificazioni, oltre che nel ricorso introduttivo, la genericità della contestazione, non risultando specificata la condotta dell'essere stato *“sorpreso”*, essendo il suo luogo di lavoro né quali risultanze stava visionando.

Per contro, la società resistente nega la genericità rilevando, anche nelle note conclusive dell'8.9.2025, che la contestazione *“indica con precisione la data dell'accadimento 8.05.2024, il luogo (laboratorio ██████████), la condotta (accesso non*

autorizzato e riprese fotografiche di documenti riservati) e la fonte della conoscenza [REDACTED] Responsabile scientifico”.

La ricostruzione fornita dalla società datrice di lavoro non appare condivisibile.

Infatti, nella lettera di contestazione del 9.5.2024, ricevuta dal lavoratore il 14.5.2024, non si fa alcun riferimento né all’accesso non autorizzato, (specificato solo nella lettera di licenziamento del 29.5.2024 – “*senza giustificato motivo*”) né alle riprese fotografiche di documenti riservati.

Infatti, nella lettera di contestazione si fa generico riferimento al fatto che il lavoratore si è recato, durante la pausa pranzo, “*nei locali della Nostra controllata [REDACTED] e che è stato sorpreso “a fotografare con il cellulare personale i quaderni dove vengono appuntate le risultanze delle ricerche effettuate in laboratorio”.*

Pertanto, due elementi fondamentali posti alla base del licenziamento impugnato, quali l’accesso non autorizzato in laboratorio e il trafugamento di dati sensibili (solo nella lettera di licenziamento del 29.5.2024 si fa riferimento a una condotta furtiva), non sono stati in alcun modo specificati nella lettera di contestazione, in violazione del principio di specificità posto a tutela del diritto di difesa del lavoratore.

Appare opportuno sottolineare che non risulta specifica, anche alla luce dell’attività istruttoria effettuata, neanche l’indicazione generica dei “*quaderni dove vengono appuntate le risultanze delle ricerche effettuate in laboratorio*” (peraltro, formula modificata nella lettera di licenziamento del 29.4.2025 – cfr. “*quaderni ove erano riportati i dati e le formule delle ricerche effettuate in laboratorio*”). Infatti, dall’escussione dei testi è emerso che in laboratorio vi fosse un quaderno accessibile a tutti coloro che ivi vi lavoravano, compreso il ricorrente, contenente dati che venivano condivisi anche via mail, e un quaderno personale del dott. Scollo contenete, invece, formule protette da riservatezza, di cui, peraltro, non tutti i lavoratori erano a conoscenza.

Solo a seguito della memoria di costituzione della società datrice di lavoro si è compreso che la parola “i quaderni” genericamente indicata nella contestazione, fosse riferita, in realtà, al quaderno “personale” del [REDACTED]

Ciò posto, è principio consolidato nella giurisprudenza lavoristica di merito e di legittimità che la contestazione dell’addebito nel procedimento disciplinare, ai sensi dell’art. 7, primo comma, legge n. 300 del 1970, è corretta se ha ad oggetto i dati e gli aspetti essenziali del fatto materiale posto a fondamento del provvedimento

sanzionatorio, così da garantire un'adeguata difesa del lavoratore attinto dalla procedura.

Sul punto, in particolare, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che *“in tema di licenziamento disciplinare, nell'apprezzare la sussistenza del requisito della specificità della contestazione il giudice di merito deve verificare, al di fuori di schemi rigidi e prestabiliti, se la contestazione offre le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti addebitati tenuto conto del loro contesto e verificare altresì se la mancata precisazione di alcuni elementi di fatto abbia determinato un'insuperabile incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati, tale da pregiudicare in concreto il diritto di difesa”* (Cassazione civile , sez. lav. , 20/03/2018 , n. 6889).

Orbene, nel caso di specie, si ritiene che manchi radicalmente il requisito della specificità della contestazione disciplinare, non essendo stati indicati alcuni elementi di fatto (accesso non consentito in laboratorio e tentata appropriazione di dati sensibili) che hanno determinato una grave incertezza nell'individuazione dei comportamenti imputati (fatti rientrare, secondo la ricostruzione fornita dalla società resistente nella memoria di costituzione – non essendo indicata alcuna idonea norma né nella lettera di contestazione né nella lettera di licenziamento - nell'ipotesi di cui all'art. 61 lettera h) del CCNL applicato il quale prevede il *“trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione”*).

Tale conclusione risulta ancora più confortata dal contesto in cui tale contestazione è pervenuta. In particolare, il ricorrente risulta inserito nel funzioni-gramma della società ██████████ (doc. 5 parte ricorrente) come “RESPONSABILE OPERATIONS E BUSINESS DEVELOPMENT” e tra le attività sue proprie è prevista quella per cui *“Pianifica e supervisiona i processi o le prove di produzione in collaborazione con il Responsabile Scientifico”*, con la conseguenza che il ricorrente aveva visione dei dati inerenti le prove effettuate in laboratorio e le curve di crescita delle alghe in produzione (c.d. peso secco), come è emerso dall'istruttoria svolta (cfr. dichiarazioni del teste ██████████). Conseguentemente, la società resistente avrebbe dovuto formulare una contestazione in cui specificava con precisione quale quaderno fosse intento a fotografare il lavoratore e il fatto che ivi erano contenute informazioni riservate. Solo in tal modo, sarebbe stato garantito il diritto di difesa del ricorrente, il quale, infatti, nelle proprie giustificazioni ha specificamente

indicato l'attività lavorativa svolta nella giornata in contestazione per la commessa [REDACTED] (peraltro, commessa [REDACTED]) e la necessità di verificare i dati di laboratorio a lui liberamente accessibili per l'espletamento della sua attività lavorativa.

In altri termini, non essendo stato specificato né che il ricorrente non dovesse trovarsi in laboratorio (in quanto, secondo quanto ricostruito dalla società resistente nella memoria di costituzione, dal mese di marzo non era più distaccato presso la [REDACTED] né che lo stesso trafugava dati sensibili, il datore di lavoro ha formulato una contestazione radicalmente generica.

Alla luce di quanto precede, in applicazione dei principi da ultimo affermati dalla Corte di Cassazione (ex multis. Ordinanza n. 33531/2024), la contestazione disciplinare generica, tale da impedire al lavoratore di difendersi, equivale all'insussistenza dei fatti addebitati, comportando l'applicazione dell'art. 18 c. 4 legge 300/1970, con conseguente reintegra nel posto di lavoro.

6.2. Immodificabilità

In ogni caso, anche a ritenere che la genericità della contestazione sopra riportata non sia "radicale" e quindi non possa equivalere all'insussistenza dei fatti addebitati, si rileva che, nel caso di specie vi è comunque violazione del principio di immodificabilità della contestazione.

In particolare, nel caso di specie, come in precedenza osservato, nella lettera di licenziamento, per la prima volta, si contesta che il lavoratore sia entrato nel laboratorio di [REDACTED] [REDACTED] "senza giustificato motivo" e che "furtivamente" fotografava, non più i quaderni contenenti le risultanze delle ricerche effettuate in laboratorio, ma quelli "ove erano riportati i dati e le formule delle ricerche effettuate in laboratorio".

Sul punto, la Corte di Cassazione ha affermato che la violazione del principio di immutabilità della contestazione non può essere ravvisata in ogni ipotesi di divergenza tra i fatti posti a base della contestazione iniziale e quelli che sorreggono il provvedimento disciplinare, ma solo nel caso in cui tale divergenza comporti in concreto una violazione del diritto di difesa del lavoratore, per essere intervenuta una sostanziale modifica del fatto addebitato che si realizza quando il quadro di riferimento sia diverso da quello posto a fondamento della sanzione da menomare concretamente il diritto di difesa (v. Cass. 12 marzo 2010, n. 6091, richiamata da Cassazione civile sez. lav., 09/05/2018, n.11159).

È stato, altresì, precisato che il principio di immutabilità della contestazione dell'addebito disciplinare non preclude modificazioni di circostanze di mero contorno, vale a dire prive di valore identificativo della stessa fattispecie, che non impediscano la difesa del lavoratore sulla base delle conoscenze acquisite e degli elementi a discolpa apprestati a seguito della contestazione dell'addebito (cfr., ex aliis, Cass. 7 giugno 2003, n. 9167, richiamata da Cassazione civile sez. lav., 09/05/2018, n.11159).

Alla luce di tali condivisibili principi, si ritiene che nel caso di specie sia stato violato il principio di immutabilità in quanto non sono state effettuate modifiche di mero contorno, ma sono state contestate nuove condotte che modificano in maniera sostanziale il fatto addebitato e che incidono in maniera significativa sul disvalore della fattispecie.

In particolare, si ritiene che vi sia stata un'omessa iniziale contestazione di taluni comportamenti, poi esplicitati solo nel provvedimento di licenziamento.

In altri termini, con l'atto di contestazione la società datrice di lavoro contesta genericamente al ricorrente di essere stato sorpreso a fotografare le risultanze delle ricerche effettuate nel laboratorio di ██████████ che è evidentemente una condotta differente rispetto a quella riportata nella lettera di licenziamento in cui si rileva sia l'illegittima presenza in laboratorio sia il furto di formule di laboratorio.

In più, solo nella memoria di costituzione, come in precedenza osservato, la società resistente ha specificato che il quaderno che veniva consultato dal ricorrente era un quaderno personale del ██████████ e, conseguentemente, non il quaderno di laboratorio.

Conseguentemente, nel caso di specie, le circostanze nuove inserite nella lettera di licenziamento e poi nella memoria di costituzione modificano in senso sostanziale il quadro generale di riferimento della contestazione, implicando una diversa valutazione dei fatti addebitati.

Da ciò discende, un radicale difetto di contestazione dei comportamenti indicati solo nella lettera di licenziamento e posti a fondamento della sanzione intimata. Ciò risulta confermato dal fatto che nella memoria di costituzione la società resistente fa espresso riferimento all'art. 61 lettera h) del CCNL e, pertanto, a una condotta di trafugamento e, quindi, di sottrazione di dati riservati, mai contestata nella lettera di contestazione disciplinare.

Da ciò consegue, secondo la giurisprudenza recente, ormai consolidata in tema di mancanza di coincidenza del fatto oggetto del licenziamento con quello originariamente contestato (cfr. Cass. 28.8.2018 n. 21265 e Cass. 25.3.2019 n. 8293, che, a sua volta, richiama Cass. 19632/2018), la tutela reintegratoria, con tutela indennitaria debole. La giustificazione della tutela reintegratoria si rinviene nel fatto che, ai sensi dell'art. 18, comma 4, St. Lav., tale tutela è prevista in caso di "insussistenza del fatto contestato", che implicitamente non può che ricomprendere anche l'ipotesi di inesistenza della contestazione (Cassazione civile sez. lav. - 24/02/2020, n. 4879), circostanza verificatasi nel caso di specie con riferimento alla sottrazione di dati sensibili e all'accesso non autorizzato in laboratorio, condotte significativamente rilevanti per poter ravvisare l'ipotesi di cui all'art. 61 lettera h) del CCNL applicato o, comunque, una condotta disciplinarmente rilevante.

7. Insussistenza dei fatti contestati

In ogni caso, si ritiene che il licenziamento oggetto di causa sia illegittimo per insussistenza del fatto contestato, in quanto il datore di lavoro, pur avendone l'onere non l'ha dimostrato in tutti i suoi elementi oggetti e soggetti.

7.1. Accesso non consentito nel laboratorio

Ciò posto, in primo luogo non risulta dimostrato che il ricorrente si trovasse illegittimamente nel laboratorio di

In particolare, la società resistente, al fine di dimostrare il disvalore della condotta posta in essere dal ricorrente, ha dedotto che lo stesso, assunto formalmente dalla società e poi distaccato in , era tornato a lavorare in dal mese di marzo 2024 con la conseguenza che lo stesso, l'8.5.2024, non avrebbe più dovuto entrare nel laboratorio della controllata.

A fondamento di tale assunto pone, in primo luogo, la mail inviata il 18.3.2024 (doc. 3 parte ricorrente). In tale mail si legge espressamente: *“Ciao credo tu debba parlare con mio padre. (...) Date queste premesse ed il fatto quindi, che io sarei causa di “ogni male”, faccio un asso indietro su tutto e mi limito a fare la collega, a maggior ragione se esci formalmente da A questo proposito dato che è una start up senza fondi, che al momento fattura poco e niente , come tu sai molte risorse sono state “distaccate” da compreso tu, quindi se devo togliere il “distaccamento” e devi passare in mio padre per primo deve essere d'accordo e dobbiamo stabilire di*

cosa devi continuare ad occuparti e di cosa no (soprattutto riguardo i progetti ormai in corso). Quindi prima di ogni cosa parla con mio padre”.

Il tenore letterale della citata mail (analogo, peraltro al messaggio Whatsapp inviato dalla ██████████ al ricorrente in data 6.3.2024: cfr. “█████████ decidi cosa vuoi fare, se vuoi ti facciamo togliere il “distaccamento” da ██████████. se così è parlane con mio padre e torni su ██████████. In questo caso ti facciamo riavere una postazione qui e passi tutto ciò che riguarda i progetti in corso a me e ██████████. Se decidi di rimanere su ██████████ è necessario che firmi l’accordo di riservatezza, e in ogni caso dobbiamo parlare per come procedere su più fronti. Decidi liberamente cosa fare, e in ogni caso parlane con mio padre. Che mi ha chiesto l’argomento della nostra discussione” – doc. 3 parte ricorrente), si evince che il ricorrente avesse richiesto di tornare a lavorare per ██████████ ma non che il “distaccamento” in ██████████ fosse venuto meno, non essendo stata fornita alcuna prova che il ██████████ padre di ██████████, avesse consentito tale passaggio.

Inoltre, anche le prove testimoniali sul punto non sono idonee a ritenere che l’8.5.2024 il ricorrente non fosse più distaccato in ██████████ con la conseguenza che lo stesso non dovesse trovarsi nel laboratorio di quest’ultima.

In particolare, sul punto, il ricorrente, nell’interrogatorio formale ha dichiarato “Sul cap. 4 confermo di essere entrato in laboratorio, ma in quanto mio luogo di lavoro. Nego la verità sulla circostanza per cui non ero più distaccato in ██████████”.

Invece, il teste ██████████ ha dichiarato: “Confermo il capitolo 19 della memoria (cfr. Vero o no, che il ██████████ da marzo 2024 tornò in ██████████?), il ricorrente ha lasciato il suo ufficio in ██████████(...) Confermo il capitolo 25 (cfr. vero o no, che da marzo 2024 il ██████████ non era più distaccato in ██████████ e non collaborava più per i progetti algari?)”; la teste ██████████ ha riferito “Sul capitolo 19 posso dire di aver visto il ricorrente in ██████████ non avendo una postazione, si appoggiava alla sala riunioni di ██████████. Preciso che fino a circa un mese fa io avevo l’ufficio in ██████████ anche se lavoro per ██████████. Facevo avanti e indietro perché collaboro con colleghi che hanno uffici sia in ██████████ che in ██████████. La situazione è complicata, nel senso che facevo la spola. Prendevo la macchina per spostarmi dagli uffici di una sede agli uffici dell’altra. ADR: vedevo il ricorrente seduto in sala riunioni, con un computer, credo fosse il suo. Sul capitolo 25 posso dire che vedendo il ricorrente in ██████████ deduco che la circostanza sia vera”; infine, il teste ██████████ “Sul capitolo 19 possono dire che ero a conoscenza di

discussioni e che lui fisicamente si era spostato in [REDACTED]. Non conosco i dettagli amministrativi. (...) Sul capitolo 1 del verbale di udienza del 20.2.2025, posso dire che ero in stanza con il ricorrente, ricordo che intorno a marzo ci sono state delle discussioni e che poi [REDACTED] si è spostato. Una volta l'ho visto nella sala riunioni della [REDACTED]. Posso dire che il ricorrente aveva grande libertà in quanto era un quadro aziendale e, quindi, doveva rispondere per obiettivi, e poteva sistemarsi dove voleva. Dopo marzo posso dire che ci sono state giornate in cui abbiamo lavorato insieme sul container per la commessa [REDACTED]. La commessa [REDACTED] ha fatto delle attività di [REDACTED]. La chiusura lavori è stata a dicembre 2024. Era una commessa presa dal ricorrente”.

Per contro il teste di parte ricorrente [REDACTED] ha riferito che “Sul capitolo 19 della memoria, posso dire che io ho sempre visto il ricorrente in [REDACTED]. Io a marzo 2024 ero in [REDACTED]. Nego la verità del capitolo 25, io sapevo che aveva a che fare sia con l'impianto di [REDACTED] sia con un container di [REDACTED] che doveva partire per essere consegnato. ADR: lo so in quanto il container era posto dopo il cancello di [REDACTED] e io ci ho visto lavorare il ricorrente qualche volta. Accanto al container c'era l'impianto, cioè la serra con le alghe, quindi vedevo il ricorrente lavorare lì. Vedevo il ricorrente in quanto i palazzi sono comunicanti. Se io ad esempio lavoravo alla divisione tubi [REDACTED] e mi serviva un attrezzo che in quel momento era in [REDACTED] andavo in [REDACTED] a chiederlo”; il teste [REDACTED], dopo aver precisato, “sono un dottore con dottorato di ricerca con l'Università [REDACTED] cofinanziato dall'azienda [REDACTED] che a seguito della convenzione stipulata tra l'azienda e l'università nell'arco dei 36 mesi della durata del dottorato devo trascorrere 18 mesi in azienda. Ho iniziato questi 18 mesi a novembre 2022, poi sono stati sospesi a fine aprile 2024 perché lì è iniziato il mio periodo di 8 mesi all'estero in Spagna. In questi otto mesi non continuativi all'estero sono tornato in [REDACTED] per qualche giorno. Il mio progetto di dottorato è sulle micro alghe. Ho lavorato a stretto contatto con il ricorrente”, ha riferito che “Non so riferire sul capitolo 19 della memoria. ADR: da settembre/ottobre 2023 ho iniziato a frequentare l'università quindi la mia presenza in azienda era saltuaria circa 2/3 giorni a settimana. Ho inviato i dati di cui prima parlavo al ricorrente sino a quando non sono andato all'estero, presumibilmente. Presumibilmente ho assistito a riunioni tra [REDACTED] e il ricorrente fino a che non sono partito per l'estero, non ricordo con precisione. (...) Non

so rispondere al capitolo 25 della memoria, ribadisco che la mia presenza era saltuaria e non ricordo se vedessi o meno il ricorrente in [REDACTED]”.

Alla luce delle dichiarazioni raccolte non può ritenersi provato che il distacco del ricorrente in [REDACTED] fosse cessato al momento dei fatti contestati. Infatti, il teste [REDACTED], unico teste a confermare con certezza tale circostanza, non appare del tutto attendibile avendo nel corso della deposizione fornito dichiarazioni contrastanti con tutti gli altri testimoni (come verrà sottolineato nel proseguo). Inoltre, il fatto che la teste [REDACTED] e il teste [REDACTED] abbiamo confermato che il ricorrente è stato visto nella sala riunioni di [REDACTED] non appare dirimente sia in quanto la stessa [REDACTED] ha dichiarato di avere un ufficio in [REDACTED] nonostante lavori per [REDACTED] sia in quanto [REDACTED] ha sottolineato che il ricorrente aveva grande libertà e poteva sistemarsi dove voleva e che, in ogni caso, dopo marzo avevano lavorato insieme nel container della commessa [REDACTED], situato in [REDACTED], essendo una commessa di quest’ultima società.

Conseguentemente, stante la stretta connessione e commistione tra la società [REDACTED] e la società [REDACTED] e la dimostrazione che dopo il mese di marzo 2024 il ricorrente abbia ancora lavorato alla commessa [REDACTED] di [REDACTED] per la “fornitura e installazione impianto prototipo automatizzato per la conversione biochimica di CO2 in biomassa algale”, come dimostrato anche dalla mail dell’8.5.2024 – giorno dei fatti contestati – in cui il ricorrente dà un aggiornamento su “collaudo impianto [REDACTED] si ritiene che non sia stata fornita idonea prova del fatto secondo cui il ricorrente l’8.5.2024 “senza giustificato motivo” si trovava nel laboratorio di [REDACTED]

Infine, si rileva che nessuna rilevanza può essere attribuita al fatto che il ricorrente sia stato “sorpreso” in laboratorio all’ora di pranzo in quanto lo stesso ha dedotto che, in ragione del suo inquadramento come quadro, organizzava il proprio lavoro liberamente, senza vincolo di timbratura e che normalmente svolgeva attività lavorativa anche nella pausa pranzo. Tale circostanza in parte confermata dal teste [REDACTED] (“cfr. *“Posso dire che il ricorrente aveva grande libertà in quanto era un quadro aziendale e, quindi, doveva rispondere per obbiettivi”*”), non è stata in alcun modo contestata da parte resistente e, pertanto, si dà per provata.

7.2. Furto/trafugamento di dati riservati

In secondo luogo, non risulta dimostrato che stesse fotografando dati riservati riportati nel quaderno personale del [REDACTED] con l’intento di appropriarsene.

In particolare, il ricorrente ha sempre affermato – già nelle proprie giustificazioni – che si trovava in laboratorio e che stava consultando “quaderni di laboratorio per: - verificare i dati relativi alle curve di crescita dell’alga in produzione che stentava a crescere; - controllare, se già rilevati, i diversi livelli di purezza della ficocianina estratta per poter predisporre una curva di calibrazione tra la scala usata internamente dei gradi di purezza con la scala E18/E35 invece utilizzata nel mercato; - analizzare i riferimenti su test di estrazione effettuati a concentrazioni molari diverse nel processo di separazione della ficocianina. Tale attività di controllo dei dati è necessaria e connessa alla ricerca per lo sviluppo del sistema automatizzato di estrazione del pigmento naturale secondo il brevetto del CNR e su cui ha lavorato negli ultimi anni e sul quale uno dei fattori determinanti sembra proprio essere le concentrazioni molari in gioco”. Conseguentemente, ha sempre dichiarato di aver visionato il quaderno di laboratorio, negando, peraltro, di averlo fotografato, compito proprio della propria mansione lavorativa.

Per contro, la società resistente, peraltro solo nella memoria di costituzione, ha specificato che “il quaderno di laboratorio” che il ricorrente stava fotografando era quello personale del ██████████, contenente i dati sensibili delle ricerche effettuate in laboratorio e le specifiche dei prodotti sviluppati e commercializzati da ██████████, a cui può aver accesso e utilizzo, esclusivamente, il responsabile della ricerca e sviluppo ██████████, trattandosi di documenti riservati sui processi di estrazione delle colture microalgali (know how di ██████████).

Ciò posto, in primo luogo, come in precedenza già osservato, alla luce dell’istruttoria svolta, è stato dimostrato che presso il laboratorio di ██████████ vi era un quaderno di laboratorio accessibile a tutti i ricercatori e un secondo quaderno “personale” del ██████████ ██████████, di cui, peraltro, non tutti i lavoratori erano a conoscenza, proprio perché personale e riservato.

Lo stesso ricorrente ha negato di essere a conoscenza dell’esistenza del quaderno personale del ██████████.

In particolare, per quel che qui rileva, i testimoni hanno tutti confermato, ad eccezione del solo teste ██████████, che i dati inerenti le prove effettuate e quelli sullo stato di coltivazione delle alghe erano contenuti nel quaderno riposto sopra al bancone del laboratorio e venivano trasmessi via mail anche al ricorrente, essendo dati necessari per l’espletamento della sua attività lavorativa dovendo integrare i dati ricavati dalle prove di laboratorio con i dati dei processi ricavati dall’impianto,

in modo da decidere come procedere con l'impianto in lavorazione e predisporre le fasi successive (cfr. teste ██████████) “Confermo il capitolo 3 del ricorso, i dati venivano comunicati a tutto il team, era stata la dott.ssa Pace a chiedere di inviare tramite mail lo stato delle coltivazioni. Questa attività di condivisione veniva fatta da me, dal dott. ██████████ e dal dott. ██████████. Anche io ho trasmesso questi dati tramite mail al ricorrente. (...) Non so rispondere al capitolo 29 della memoria. ADR: se i dati relativi al cd peso secco sono dati sensibili, nego la verità del capitolo in quanto come già detto è stata la ██████████ a chiedere che questi venissero inviati via mail. Sul capitolo 30 della memoria posso dire che il quaderno di laboratorio era nella disponibilità di tutti, non so riferire se esisteva o meno un quaderno personale del ██████████. Sul capitolo 31 non cosa rispondere, perché se si fa riferimento ai dati del quaderno di laboratorio quelli venivano trasmessi via mail. (...) ADR: nel quaderno di laboratorio, oltre ai dati del cd peso secco e ai procedimenti di cui ho già riferito, c'erano delle formule per preparare dei componenti. Si tratta di formule standard”; il teste ██████████ “Confermo il capitolo 3 del ricorso, venivano trasmessi ogni giorno praticamente. Molte volte ero io che leggevo i dati della coltura e li dividevo. Gli addetti al laboratorio scrivevano questi dati nel quaderno. (...) Non so riferire sul capitolo 22 della memoria, ribadisco che io ero a conoscenza di un solo quaderno di laboratorio. (...) Nego la verità del capitolo 30 della memoria, il quaderno era uno e lo vedevo anche io. Non credo sia vera la circostanza di cui al capitolo 31 della memoria; la teste ██████████ “Confermo il capitolo 21 della memoria, me lo ha riferito il ██████████ che quello era il suo quaderno personale. Confermo il capitolo 22 della memoria, lo so in quanto ho visto appuntare il ██████████ su quel quaderno (...) Confermo il capitolo 29 della memoria, lo so in quanto avevo un accordo di riservatezza. Venivano trasmessi i dati non sensibili come quelli relativi all'accrescimento dell'alga. Questi dati venivano trasmessi anche a me che ero in copia a queste mail. Non so riferire sul capitolo 30 della memoria. Non so riferire sul capitolo 31, nel senso che se si tratta dei dati di peso secco, accrescimento algare o simili venivano inseriti nel pc. Non so di che dati si parla nella domanda. (...) Confermo il capitolo 3 del ricorso, eravamo tutti i dipendenti di ██████████ in copia in queste mail.”; il teste ██████████ “Confermo il capitolo 3 del ricorso, ero io stesso a comunicare tali dati. Confermo il capitolo 11 del ricorso, preciso che era nella disponibilità di tutti i ricercatori che avevano accesso al laboratorio, anche perché in questo quaderno c'erano i dati che ho riferito di comunicare al ricorrente tramite mail.

(...) Confermo il capitolo 29 della memoria. Confermo il capitolo 30 della memoria. ADR: ci sono due quaderni, c'è un quaderno dove vengono riportati i risultati delle ricerche e i relativi procedimenti, oltre che gli errori. Questo è il quaderno personale del [REDACTED]. Poi c'era il quaderno di laboratorio dove venivano inseriti i dati che venivano anche comunicati tramite mail. In questo quaderno c'erano anche i calcoli che permettevano di arrivare al risultato finale, in modo che i ricercatori del laboratorio potessero risalire alle procedure e anche a eventuali errori di calcolo. Ci sono dati diversi tra il quaderno personale del [REDACTED] e il quaderno di laboratorio accessibile a tutti. ADR: il quaderno personale è un quaderno che il [REDACTED] ha sempre con sé. Confermo il capitolo 31 della memoria. Sul capitolo 32 della memoria posso dire che a me il mio tutor aziendale aveva detto di non caricare e condividere tramite sistemi informatici dati potenzialmente sensibili, se non sotto suo espresso permesso e consenso.”; il teste [REDACTED] “Sul capitolo 30 posso dire che se si fa riferimento al quaderno personale del [REDACTED] quello è il suo, esiste poi in laboratorio un quaderno dove venivano riportati i pesi secchi e i quantitativi dei Sali impiegati per garantire la crescita della biomassa delle alghe, a questo quaderno avevano accesso le persone che lavoravano in laboratorio. (...) Sul capitolo 3 del ricorso posso dire che è ovvio che i dati sui pesi secchi venivano trasmessi al ricorrente. (...) Sul capitolo 11 del ricorso possono dire che a questo quaderno avevano accesso sicuramente il [REDACTED], il [REDACTED] e io. Io chiedevo sempre il permesso. Non so se altre figure avevano accesso al quaderno di laboratorio. Anche il dott. [REDACTED] aveva accesso a questo quaderno.”).

Alla luce di quanto precede, risulta che il ricorrente normalmente, visionava i dati risultanti dal quaderno di laboratorio posto sopra al bancone, essendo dati che periodicamente riceveva anche via mail (cfr. doc. 21 parte ricorrente), con la conseguenza che la società datrice di lavoro avrebbe dovuto dimostrare che il ricorrente, l'8.5.2024, stava fotografando dati diversi rispetto a quelli a cui aveva regolarmente accesso.

Tale prova non risulta essere stata raggiunta in giudizio sia perché non vi è prova che il ricorrente stesse fotografando con il suo cellulare personale sia perché non vi è prova sufficiente che stesse consultando dati sensibili.

In particolare, il teste [REDACTED] ha confermato di aver redatto la nota da cui è partita la contestazione disciplinare. In tale nota, si legge espressamente: “In data 8 Maggio 2024, verso le ore 13, mi allontanavo dalla mia postazione in laboratorio

per la pausa pranzo. Uscito dall'azienda e percorso qualche chilometro verso Caltagirone, mi accorgevo di aver dimenticato il cellulare, decidendo di tornare indietro a prenderlo. Tornato in azienda e pensando non ci fosse nessuno dei colleghi presenti, nello specifico [REDACTED] e [REDACTED], vista la non presenza dell'automobile, rientravo in laboratorio con lo scopo di cercare il cellulare e trovavo [REDACTED] con la fotocamera del proprio cellulare attivata che sfogliava e fotografava le pagine del mio quaderno personale degli esperimenti riguardo le migliorie tecnologiche da apportare ai nostri processi produttivi. A quel punto ho domandato cosa stesse succedendo e il [REDACTED] sorpreso dal mio arrivo, rispondeva che stava fotografando i miei appunti, ed io replicando che avrebbe dovuto chiedermi il benestare, ho preso il quaderno e, portandolo con me ho continuato la ricerca del cellulare anche in altri locali aziendali. Durante queste fasi il collega ha ammesso sia di aver sbagliato che della non gravità dell'accaduto accampando varie spiegazioni, alle quali ho risposto solamente ponendo la questione della mia indisponibilità nel continuare ad avere fiducia professionale. Appena ho trovato il cellulare nei bagni afferenti agli uffici, ho ripreso la mia auto ed uscendo dal cancello aziendale incontravo di ritorno il [REDACTED] che vedendomi provato mi chiedeva cosa fosse successo, ho quindi raccontato l'accaduto e successivamente mi sono allontanato per andare a pranzare, non rispondendo alle diverse chiamate e messaggi Whatsapp provenienti dal [REDACTED].

Tale ricostruzione dei fatti è stata confermata in sede di deposizione testimoniale. In particolare, il teste [REDACTED] ha riferito che: "Confermo il capitolo 20 della memoria, preciso però che ho visto il ricorrente fotografare il mio quaderno personale e non il quaderno di laboratorio. Sul mio quaderno personale segno dei dati sensibili di estrazione e di produzione propri del know how, che l'azienda mi ha chiesto di tenere segreti. Il ricorrente, comunque, non aveva né ruolo né competenze relativamente all'accrescimento delle alghe per cui non aveva nessun motivo per guardare il quaderno di laboratorio. ADR: nego la verità di quanto riferito dal precedente testimone circa la condivisione dei dati via mail. Questi dati non servivano al ricorrente. ADR: So che era il mio quaderno personale in quanto è piccolo mentre il quaderno di laboratorio è grande. ADR: il mio quaderno personale di solito lo tengo io, ma in quella occasione, essendo uscito per pranzo e che in laboratorio non c'era nessuno, l'ho lasciato in laboratorio".

Ciò posto, in primo luogo, si rileva la sussistenza di elementi che fanno dubitare dell'attendibilità del teste [REDACTED], peraltro ancora dipendente di [REDACTED]. Infatti, solo lui ha dichiarato che al ricorrente non venissero condivisi i dati risultanti dal quaderno di laboratorio, circostanza in contrasto con le mail prodotte da parte ricorrente (doc. 21 di parte ricorrente), con il funzionigramma di [REDACTED] (doc. 5 parte ricorrente – in cui risulta che tra le attività del ricorrente vi è quella per “Pianifica e supervisiona i processi o le prove di produzione in collaborazione con il Responsabile Scientifico”) e con le dichiarazioni testimoniali di tutti gli altri soggetti escussi durante l'istruttoria. Anche i testimoni di parte resistente, infatti, hanno confermato che i dati contenuti nel quaderno di laboratorio venivano condivisi con il ricorrente (cfr. dichiarazione teste [REDACTED] teste [REDACTED]).

Inoltre, lo stesso teste [REDACTED] appare contraddirsi nelle sue affermazioni, in quanto, dopo aver dichiarato che al ricorrente non servivano i dati risultanti nel quaderno di laboratorio per espletare la sua mansione, ha anche dichiarato che “*Sul cap. 3 posso dire che questi dati potevano essere comunicati al ricorrente, prevalentemente verbalmente*”.

Alla luce di tale scarsa attendibilità, risulta essersi delineato un quadro probatorio incerto circa la prova del fatto che il ricorrente stesse fotografando il quaderno personale del [REDACTED], essendoci agli atti da un lato la sua ricostruzione e dall'altro quella del ricorrente che nega di aver visionato il quaderno personale in questione (non conoscendone l'esistenza), essendosi limitato a consultare il quaderno di laboratorio e non a fotografarlo.

Tale quadro probatorio incerto non si ritiene possa dirsi superato dai messaggi whatsapp inviati dal ricorrente al [REDACTED]. In particolare, il ricorrente, in data 8.4.2025 intorno alle 13:30, invia al [REDACTED] i seguenti messaggi: “*Ti chiedo scusa...veramente. Ho fatto una cosa senza senso. Possiamo parlare? Sono fuori da tutto e volevo ragionare su quanto da fare sull'impianto automatico per il blu ma mi sembra di non poter dialogare con nessuno. Mentre con te avrei potuto parlare. Mi dispiace. Non ci sono secondi fini. Sto lavorando qui dentro da solo. Ti prego sono mortificato. Possiamo parlare? Prima di prendere qualunque decisione possiamo parlare io e te? Per cortesia. So benissimo che ti ho deluso. Per quello che vale posso provare a spiegarti?*”.

Su tale messaggistica, il ricorrente, alla prima udienza, sentito in interrogatorio libero ha riferito che “*quello che è successo l'8 maggio è assolutamente surreale, io*

ero sul mio posto di lavoro, durante l'orario di lavoro presso [REDACTED] dove ero distaccato. Tra un test di collaudo e l'altro sono andato a controllare i dati di laboratorio nel quaderno di laboratorio dove normalmente recupero i dati per procedere con l'impianto. In quel frangente sono stato accusato di trafugare dati sensibili. Mi ha colto di sorpresa l'atteggiamento di [REDACTED] per cui mi sono anche scusato, anche se stavo facendo una cosa che facevo regolarmente. (...)".

Ciò posto, si ritiene che tali messaggi di scuse, in cui il ricorrente afferma di "aver fatto una cosa senza senso" non possano ritenersi indizio sufficiente a dimostrare che lo stesso abbia fotografato il quaderno personale del [REDACTED] e, quindi, dati sensibili di estrazione e di produzione propri del know how, coperti da segreto aziendale. Infatti, nel testo sopra riportato non si fa alcun riferimento alla tipologia di condotta posta in essere, con conseguente impossibilità di ritenere tali messaggi prova a conforto di quanto dichiarato dal [REDACTED] sia relativamente a quale quaderno stesse visionando il ricorrente sia al fatto che lo stesso lo stesse fotografando.

Inoltre, nessuna prova è stata fornita né sulla condotta di "aver fotografato" (sussistendo sul punto solo la parola del [REDACTED], in contrasto con quella del ricorrente), sia sulla "sottrazione di dati riservati". In particolare, su tale ultima circostanza, non si comprende neanche se al lavoratore è stato contestato il trafugamento di dati sensibili o solo il tentativo.

Da quanto precede discende l'irrilevanza dell'ulteriore doglianza formulata dalla società resistente secondo cui, in ogni caso, non era autorizzato ad appropriarsi dei dati di laboratorio duplicandoli e/o creando copie, a mezzo di foto, idonee a far uscire le informazioni al di fuori della sfera di controllo del datore di lavoro, non essendo stata fornita idonea prova che il ricorrente, con il cellulare personale, stesse duplicando dati, anche non sensibili.

7.3. Alla luce di tutto quanto precede, il licenziamento intimato al ricorrente è illegittimo per insussistenza del fatto contestato, non risultando dimostrato né che il ricorrente si trovasse nel laboratorio senza giustificato motivo né che stesse fotografando dati sensibili, ma solo che lo stesso si trovasse legittimamente nel laboratorio, seguendo ancora almeno la commessa [REDACTED] per la [REDACTED] e che stesse consultando il quaderno di laboratori i cui dati erano con lui regolarmente condivisi per espletare le mansioni allo stesso affidate.

Sul punto pare opportuno precisare che, per giurisprudenza costante, *“ai fini di identificare la nozione di "fatto insussistente" rilevante per la concessione della tutela reintegratoria nella ipotesi c.d. "dimidiata" o "attenuata" prevista dal 4° comma dell'art. 18, riformato dalla legge 92/2012 occorre anzitutto fare riferimento al "fatto contestato", completo dei suoi elementi oggettivi e soggettivi e delle circostanze atte a qualificarne la gravità; onde ogni divergenza sul piano oggettivo e soggettivo ne determina l'insussistenza.”* (Cassazione civile sez. lav., 20/06/2024, (ud. 10/04/2024, dep. 20/06/2024), n.17032).

Nel caso di specie, pertanto, il fatto deve considerarsi insussistente, non essendo state dimostrate le circostanze atte a qualificarne la gravità (accesso illegittimo e trafugamento di dati sensibili), risultando provata, nel corso dell'istruttoria, solamente una condotta disciplinarmente irrilevante (consultazione del quaderno di laboratorio contenente dati accessibili al ricorrente nell'ambito della propria attività lavorativa espletata per la commessa [REDACTED]).

Tale decisione si giustifica sulla scorta del condiviso insegnamento della Corte di Cassazione secondo cui *“Sul piano del metodo di fronte ad una situazione oggettiva di incertezza probatoria, il giudice è tenuto ad applicare il criterio dell'onere della prova, che impone all'attore di fornire la dimostrazione dei fatti allegati a fondamento della propria pretesa, e perciò ritenere che l'onere stesso non sia stato superato”* (Cass. 28/09/2006 n. 21028 in motivazione).

8. Licenziamento ritorsivo

8.1. Fermo quanto precede, parte ricorrente lamenta che il licenziamento intimato deve considerarsi ritorsivo in ragione del rapporto fortemente controverso con l'Amministratore unico della [REDACTED].

In particolare, il ricorrente deduce che i motivi di forte e palese dissidio con la [REDACTED] erano da ravvisarsi nel contrasto sulla commercializzazione del prodotto contaminato [REDACTED] e nella insoddisfazione per le promesse non mantenute di conferimento di quote societarie e/o della funzione di CEO della [REDACTED], rapportato al suo significativo contributo allo sviluppo dell'azienda. A questi si aggiungeva, ultimo e non da ultimo, il fatto che il ricorrente lamentava l'insufficienza della sua retribuzione specie se riferita ai risultati conseguiti per le due società in campo europeo e internazionale. Un altro, ed ulteriore, corrosivo motivo di contrasto, secondo la ricostruzione fornita dal ricorrente, era da ravvisarsi nel fatto che la [REDACTED] non accettava che il [REDACTED]

continuasse a mantenere buone relazioni lavorative e di collaborazione con [REDACTED] (socio al 25% di [REDACTED] e Amministratrice Unica di [REDACTED] di cui [REDACTED] era a propria volta socio, sebbene di minoranza), in quanto il rapporto tra le due sorelle era anch'esso fortemente incrinato.

Pertanto, secondo il ricorrente, alla luce di tale scenario di contrasto, il procedimento disciplinare doveva considerarsi pretestuosamente innestato contro il ricorrente e avente natura palesemente ritorsiva.

La società resistente nega la natura ritorsiva del licenziamento sia in quanto il fatto contestato è avvenuto realmente e, stante la sua gravità, ha determinato l'impossibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro, sia in quanto la ricostruzione dei fatti fornita dal ricorrente non è veritiera (soprattutto con riferimento alla distribuzione dei prodotti [REDACTED]).

In particolare, la società resistente, deduceva un rapporto collaborativo e di fiducia con il ricorrente che veniva gratificato economicamente, infatti lo stesso percepiva la RAL più alta all'interno dell'azienda, ovvero una retribuzione superiore rispetto al suo inquadramento, e deteneva il 5% delle quote di [REDACTED]. Riferiva l'episodio legato al progetto [REDACTED], redatto dal [REDACTED] avente i medesimi contenuti attinenti al know how della Start up [REDACTED], a seguito del quale veniva richiesto a tutti i dipendenti di firmare un accordo di riservatezza, non sottoscritto solo dal ricorrente.

8.2. Così ricostruite le posizioni delle parti, *"in linea di diritto è noto, ed è stato recentemente ribadito con esauriente chiarezza ricostruttiva (Cass. 9 gennaio 2024, n. 741), che nella giurisprudenza di questa Corte, il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è considerato un "licenziamento nullo quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418, secondo comma, e degli artt. 1345 e 1324 c.c." (Cass. n. 17087 del 2011, in motivazione). Sicché, il "motivo illecito" si colloca su un piano nettamente distinto dal (giustificato) motivo soggettivo e oggettivo di licenziamento, previsto dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966; quest'ultimo, al pari della giusta causa (art. 2119 c.c.), costituisce presupposto del legittimo esercizio del potere (disciplinare o organizzativo) attribuito al datore di lavoro, la cui mancanza è causa di annullabilità del licenziamento. Esso deve avere efficacia determinativa e rileva "indipendentemente dal motivo formalmente addotto", come recita l'art. 18, primo*

comma della legge 300 del 1970, nella versione modificata dalla legge n. 92 del 2012. Pertanto, l'accoglimento della domanda di nullità del licenziamento esige la prova che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso e idonei a configurare un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto (v. Cass. n. 26399 del 2022; Cass. n. 26395 del 2022; Cass. n. 21465 del 2022; n. 9468 del 2019 da ultimo v. Cass. n. 6838 del 2023); dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento (Cass. n. 6838 del 2023 cit.; n. 5555 del 2011).

E "l'onere della prova della esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava sul lavoratore" e si tratta "di prova non agevole, sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole" (così Cass. n. 17087 del 2011 cit., in motivazione). Poiché il motivo illecito attiene alla sfera dell'elemento psicologico o alla finalità dell'atto datoriale, la sua efficacia determinativa esclusiva va verificata in relazione all'assenza di altre motivazioni o ragioni astrattamente lecite, restando su un piano ancora diverso la valutazione di tali ragioni rispetto ai parametri normativi di giusta causa o giustificato motivo. Inoltre, poiché il licenziamento per ritorsione costituisce la reazione a un comportamento legittimo del lavoratore, ove il potere di recesso sia esercitato a fronte di una condotta inadempiente di rilievo disciplinare, la concreta valutazione di gravità dell'addebito nel senso della sproporzione della sanzione espulsiva, se pure può avere rilievo presuntivo, non può tuttavia portare a giudicare automaticamente ritorsivo il licenziamento, occorrendo, perché il motivo illecito possa assurgere a fattore unico e determinante, che la ragione addotta e comprovata risulti meramente formale o apparente o sia, comunque, tale, per le concrete circostanze di fatto o per la modestissima rilevanza disciplinare, da degradare a semplice pretesto per l'intimazione del licenziamento, sì che questo risulti non solo sproporzionato ma volutamente punitivo. Infine, il carattere unico e determinante del motivo ritorsivo non può desumersi unicamente dalla mancata integrazione, per difetto di proporzionalità,

dei parametri normativi della giusta causa, ma è necessario che la prova presuntiva poggi su elementi ulteriori, come l'elevato grado di sproporzione della sanzione espulsiva, anche rispetto alla scala valoriale espressa dalla contrattazione collettiva, idonei a giustificare la collocazione dell'atto datoriale nella sfera della illiceità, anziché in quella della illegittimità (Cass. 9 gennaio 2024, n. 741, in motivazione sub p.ti 14, 16, 17, da 20 a 24)" (Cassazione civile sez. lav., 24/06/2024, n.17266).

Ancora, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che *"Il licenziamento ritorsivo è stato definito come "l'ingiunta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) e di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta" (Cass. n. 17087 del 2011; n. 24648 del 2015)"* (Cassazione civile sez. lav., 09/01/2024, n.741).

8.3. Ciò posto, alla luce dei richiamati principi giurisprudenziali, si ritiene che il ricorrente non abbia assolto l'onere probatorio sullo stesso gravante, non avendo dimostrato la sussistenza di un motivo illecito tale da ritenersi esclusivo e determinante.

In particolare, anche a ritenere dimostrato che il rapporto con la [REDACTED] fosse caratterizzato da discussioni per vari aspetti legati al rapporto lavorativo, non è stato dimostrato che il licenziamento non sarebbe stato intimato se tale rapporto fosse stato disteso, ciò anche e soprattutto in ragione del fatto che dalla documentazione agli atti si evince che, su richiesta dello stesso ricorrente, era in valutazione la possibilità di farlo rientrare in [REDACTED], togliendo il distacco in [REDACTED].

Infatti, occorre precisare che l'esclusività sta a significare che il motivo illecito può concorrere con un motivo lecito, ma solo nel senso che quest'ultimo sia stato formalmente addotto, ma non sussistente nel riscontro giudiziale. Il giudice, una volta riscontrato che il datore di lavoro non abbia assolto agli oneri su di lui gravanti e riguardanti la dimostrazione della sussistenza di una giusta causa ovvero giustificatazza del recesso, procede alla verifica delle allegazioni poste a fondamento della domanda del lavoratore di accertamento della nullità per motivo ritorsivo, il cui positivo riscontro giudiziale dà luogo all'applicazione della più ampia e massima tutela prevista dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 1, quindi preliminarmente alla reintegrazione nel proprio posto di lavoro.

Dunque, in ipotesi di domanda proposta dal lavoratore che deduca la nullità del licenziamento per il suo carattere ritorsivo, la verifica di fatti allegati dal lavoratore richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del recesso, che risulti solo allegata dal datore, ma non provata in giudizio, poiché la nullità per motivo illecito ex art. 1345 c.c. richiede che questo abbia carattere determinante e che il motivo addotto a sostegno del licenziamento sia solo formale e apparente (Cass. n. 9468 del 2019).

Ebbene, dalla documentazione agli atti e dalla espletata istruttoria orale non sono affatto emersi elementi probatori atti a dimostrare essere stato mosso il recesso datoriale da motivo ritorsivo.

In particolare, con riferimento ai fatti relativi alla distribuzione del prodotto ██████████ – a prescindere dalla veridicità della circostanza secondo cui la dott.ssa ██████████ ██████████ avesse o meno deciso di non ritirare i prodotti contaminati, circostanza peraltro di cui non si è raggiunta la prova in giudizio stante le dichiarazioni contraddittorie dei testi e l'insussistenza di documentazione attestante la distribuzione di lotti contaminati e il mancato ritiro degli stessi -, non vi è prova che le richieste del ricorrente fossero in contrasto con le decisioni della ██████████ ██████████ e, soprattutto, che tale dissidio abbia portato a una rottura definitiva dei rapporti. Sul punto nulla di preciso è emerso durante l'istruttoria. In più si rileva che le circostanze dedotte dal ricorrente si sarebbero verificate nel novembre 2023, essendo pacifico tra le parti che i lotti del ██████████ arrivati successivamente non sono stati distribuiti, pertanto, appare irragionevole ritenere che, anche vi fosse stato un attrito tra il lavoratore e l'Amministratore Unico della ██████████, questo possa ritenersi unico motivo illecito determinate un licenziamento intimato oltre sei mesi dopo.

Nessuna prova, poi, è stata fornita dal ricorrente circa i rapporti conflittuali tra le sorelle ██████████ che si sarebbe riverberato anche nel rapporto con il ricorrente. Appare opportuno rilevare, sul punto, che i capitoli di prova da 26 a 29, volti a dimostrare l'ostilità dell'ambiente di lavoro, non sono stati ammessi in quanto generici e valutativi. Anche a ritenere non contestato il fatto che tra le sorelle ██████████ vi sia un rapporto conflittuale, non è emerso, nel corso del giudizio, alcun elemento idoneo a ritenere che a farne le spese sia stato il ricorrente.

Agli atti, poi, sono stati depositati, a supporto della circostanza che il rapporto tra il ricorrente e la ██████████ ██████████ ██████████ fosse irrimediabilmente incrinato, il

messaggio whatsapp del 6.3.2024 e la mail del 18.3.2024, entrambi inviati dall'Amministratore unico della [REDACTED] (doc. 3 parte ricorrente).

Tuttavia, dall'analisi di tali documenti non si evince, come vuol far credere il ricorrente, un atteggiamento "persecutorio" nei suoi confronti, quanto piuttosto un malcontento del lavoratore a cui la [REDACTED] tenta di dare soluzione invitandolo a parlare con il padre e a decidere liberamente di tornare in [REDACTED].

In altri termini, dal tenore di tale corrispondenza si evince un'apertura al tentativo di trovare una soluzione più soddisfacente per il lavoratore – che aveva espresso il suo malcontento – piuttosto che il preludio per un licenziamento ritorsivo. Infatti, occorre precisare che è pacifico che sia stato il ricorrente a chiedere che gli venisse assegnata una sede di lavoro in [REDACTED] e né dagli atti né dalle dichiarazioni testimoniali è emersa la tossicità dell'ambiente di lavoro dedotta in giudizio.

Inoltre, si sottolinea che nel messaggio whatsapp citato la [REDACTED] sottolinea al ricorrente la possibilità di decidere se togliere o meno il distaccamento in [REDACTED], precisando che solo laddove avesse deciso di rimanere a lavorare per la controllata avrebbe dovuto firmare l'accordo di riservatezza.

Su tale accordo, inoltre, è emerso che il ricorrente sia stato l'unico a non sottoscriverlo, in quanto il teste [REDACTED] ha chiarito che, a seguito di un'interlocuzione con la società, ha sottoscritto tale accordo, modificato rispetto alla prima versione presentatagli, come da lui richiesto. Da tale dichiarazione si evince che l'atteggiamento della società era di apertura dinnanzi alle richieste dei lavoratori, come può evincersi anche dal messaggio e dalla mail prima citata.

Infine, neanche la circostanza per cui il ricorrente avesse richiesto un aumento della sua retribuzione può ritenersi elemento rilevante al fine di ritenere il licenziamento intimato come ritorsivo.

Sul punto parte ricorrente allega una mail del 2 gennaio 2020 (pertanto, di quattro anni e mezzo prima del licenziamento), inviata alla dott.ssa [REDACTED] in cui chiede conferma sull'adeguamento dell'inquadramento contrattuale e dello stipendio. La risposta a tale richiesta pervenuta il medesimo giorno conferma l'adeguamento del livello di inquadramento, la carta di credito e l'immediato pagamento delle fatture pregresse e dei rimborsi, mentre con riferimento allo stipendio si legge espressamente "*aumento di stipendio non prima del primo impianto o fornitura, nelle more il mese prossimo provo a pagarti un'altra fattura*

io...vediamo come fare...ma la cosa più importante invece è tua partecipazione alla start up innovativa e le ho accennato la mia idea che tu dovresti essere il CEO, sembra d'accordo...". Anche in tal caso, a seguito della richiesta del lavoratore, la società sembra andare incontro alle sue esigenze, tanto che – come dimostrato dalla società resistente – il ricorrente percepiva la più alta RAL aziendale (doc. 14 parte resistente).

Si sottolinea che sicuramente il ricorrente ha richiesto un aumento salariale nel marzo 2024 – come può evincersi dalla mail della ██████████ – ma, altrettanto sicuramente non può ritenersi che tale richiesta sia l'unico motivo sulla base del quale intimare un licenziamento ritorsivo, proprio in ragione che la stessa era già stata effettuata nel 2020, senza sortire alcun effetto nei rapporti con la famiglia ██████████

In sostanza, dagli elementi emersi nel giudizio e allegati da parte ricorrente a fondamento della domanda del lavoratore di accertamento della nullità per motivo ritorsivo, si ritiene che non sia stato dimostrato un dissidio talmente forte con la ██████████ ██████████ ██████████ quale unico motivo illecito posto a fondamento del licenziamento intimato.

In assenza, pertanto, di elementi probatori atti a dimostrare la sussistenza del movente ritorsivo, la relativa censura va rigettata, anche in ragione del fatto che, nonostante il datore di lavoro non abbia dimostrato in giudizio la sussistenza di fatto contestato, il motivo posto a fondamento dello stesso non appare solo formale e apparente.

9. Conseguenze

9.1. Ciò posto, non essendo stata provata la natura ritorsiva del licenziamento per le ragioni sopra esposte, non può trovare applicazione la tutela di cui all'art. 18 c. 1 e 2 della legge 300/1970.

Tuttavia, essendo risultata l'insussistenza del fatto contestato, sia alla luce di una contestazione radicalmente generica e violativa del principio di immutabilità, sia in quanto non dimostrato dal datore di lavoro, su cui ricade il relativo onere, la sanzione disciplinare irrogata deve essere dichiarata illegittima.

Ciò posto, l'art. 18 c. 4 legge 300/1970 stabilisce che *“Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta 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, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.”.

Preliminarmente, si rileva che l'applicabilità di tale norma non è in contestazione essendo pacifico che la società resistente ha un numero di dipendenti superiore a quindici e il ricorrente sia stato assunto prima del 7.3.2015.

Ciò posto, assorbita ogni altra questione, atteso il regime di stabilità reale che assiste il rapporto di lavoro oggetto di giudizio, ai sensi dell'art. 18, comma 4 legge 300/1970, va annullato il licenziamento intimato a [REDACTED] da [REDACTED] [REDACTED] la quale va condannata alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità pari all'ultima retribuzione globale di fatto (risultante dalla busta paga di aprile 2024 – doc. 31 parte ricorrente), maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre ad interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo, nonché al versamento dei

contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale.

9.2. Ciò posto occorre analizzare l'eccezione mossa da parte resistente sulla detraibilità dell'*aliunde perceptum*.

In termini generali, ai fini della sottrazione dell'*aliunde perceptum* dalle retribuzioni dovute al lavoratore, è necessario che risulti la prova, il cui onere grava sul datore di lavoro, non solo del fatto che il lavoratore licenziato abbia assunto nel frattempo una nuova occupazione, ma anche di quanto percepito, essendo questo il fatto che riduce l'entità del danno presunto e non potendo il datore di lavoro limitarsi a richiedere al giudice l'ordine di esibizione documentale nei confronti del lavoratore per verificarne eventuali diversi redditi percepiti, in quanto allegazione e richiesta di prova non possono essere avanzate in via meramente esplorativa (Cass. 31 gennaio 2017, n. 2499; Cass. 26 ottobre 2010, n. 21919; Cass. 12 luglio 2012, n. 11795; Cass. 10 aprile 2012, n. 5676; Cass. 5 aprile 2004, n. 6668).

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che la suddetta prova può essere fornita anche con l'ausilio di presunzioni semplici, ma ne è onerato il datore di lavoro a nulla rilevando la difficoltà di tale tipo di prova o la mancata collaborazione del dipendente estromesso dall'azienda in quanto deve escludersi che il lavoratore abbia l'onere di farsi carico di provare una circostanza, quale una nuova assunzione, riduttiva del danno patito (vedi, per tutte: Cass. 12 maggio 2015, n. 9616; Cass. 17 novembre 2010, n. 23226).

Ciò posto, nel caso di specie, si ritiene che la società datrice di lavoro nulla ha dimostrato in giudizio riguardo l'*aliunde perceptum*, non risultando evidentemente ammissibili indagini meramente esplorative, come la richiesta, avanzata da Plastica Alfa nella memoria di costituzione, di acquisire dall'Inps la posizione contributiva del ricorrente e/o presso l'Agenzia delle Entrate la documentazione idonea ad accertare se lo stesso eserciti attività di lavoro subordinato o autonomo.

Sul punto parte resistente allega, senza peraltro specificarne né la rilevanza né il contenuto, una mail del 11 novembre 2024 (doc. 40 parte resistente) in cui il ricorrente trasmette la tabella delle previsioni di spesa [REDACTED] per il [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Tuttavia, tale documento non può ritenersi idoneo né a dimostrare l'espletamento di una attività lavorativa autonoma o subordinata né tanto meno quanto avrebbe lo stesso percepito per tale attività.

9.3. Anche la doglianza relativa all'*aliunde percipiendum* non può essere accolta. Sul punto la giurisprudenza di legittimità ha costantemente affermato il principio secondo cui, nell'ambito della disciplina dettata dall'art. 18 Stat. Lav. comma 4, presupposto indefettibile dell'obbligo risarcitorio gravante sul datore di lavoro è la persistenza della imputabilità a costui degli effetti dell'inadempimento secondo il precetto generale dell'art. 1218 c.c.; il nesso tra inadempimento e danni conseguenti può ritenersi interrotto anche da un comportamento volontario e colpevole imputabile al lavoratore/creditore.

Ciò posto, con riferimento all'onere della prova, occorre richiamare i principi affermati da Cass. 16.4.2013 n. 9137, secondo cui "*In tema di esclusione, ai sensi dell'art. 1227, comma secondo, cod. civ., della risarcibilità di quei danni che il creditore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza, grava sul debitore responsabile del danno l'onere di provare la violazione, da parte del danneggiato (creditore), del dovere di correttezza impostogli dal citato art. 1227 c. c. e l'evitabilità delle conseguenze dannose prodottesi, trattandosi di una circostanza impeditiva della pretesa risarcitoria, configurabile come eccezione in senso stretto*".

Sicché, anche ove applicabile il ragionamento presuntivo, sarebbe stato onere del debitore fornire, in sede di allegazione, circostanze più specifiche con riguardo anche alla situazione del mercato del lavoro in relazione alla professionalità del ricorrente, per consentire che, in base al criterio anche presuntivo, potesse risalirsi dal fatto noto alla prova del fatto ignoto (utilizzo della professionalità per una ricerca di occupazione confacente alle proprie attitudini nelle circostanze di tempo e luogo in rapporto alla dedotta riducibilità del danno risarcibile) (cfr. Cass. 2018/17683).

Nel caso di specie, tuttavia, nessuna allegazione è stata effettuata da parte della società resistente, con conseguente impossibilità di valutare la sussistenza di un comportamento volontario e colpevole imputabile al ricorrente. Da ciò discende anche il rigetto di ridurre il risarcimento del danno in via equitativa.

10. Spese

Le spese di lite seguono il principio di soccombenza e si pongono a carico della società resistente, tenuto conto del valore effettivo della controversia, della complessità delle questioni giuridiche, nonché di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 bis del citato decreto, che prevede un aumento del 30% quando gli atti depositati con modalità telematiche sono redatti con tecniche informatiche idonee ad

agevolarne la consultazione o la fruizione ed in particolare, quando esse consentono la ricerca testuale all'interno dell'atto e dei documenti allegati, nonché la navigazione all'interno dell'atto.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, ogni altra domanda, istanza ed eccezione rigettata e disattesa:

- 1) in parziale accoglimento del ricorso, dichiara illegittimo il licenziamento intimato a [REDACTED] in data 29.5.2024 ai sensi dell'art. 18 c. 4 legge 300/1970;
- 2) per l'affetto condanna [REDACTED] alla reintegrazione di [REDACTED] nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione globale di fatto, risultante dalla busta paga di aprile 2024, maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto oltre ad interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo, e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale;
- 3) condanna [REDACTED] al pagamento in favore di parte ricorrente delle spese del presente procedimento che liquida in euro 6.017,70 per compensi professionali, oltre accessori come per legge e al rimborso del contributo unificato.

Si comunichi.

Caltagirone, 18 settembre 2025

Il Giudice

Benedetta Boero