

Sent. n° 4032/2023

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale di Roma
III SEZIONE LAVORO

nella persona del giudice dott.ssa Tiziana Orrù

all'udienza del 05/05/2023

nella causa civile di II Grado iscritta al n. r.g. 36426/2022:

A [redacted] A [redacted] con l'avv. [redacted] tra [redacted]
[redacted] Parte ricorrente
[redacted] contro [redacted]
[redacted] S.R.L. con l'avv. [redacted] e [redacted]
[redacted] Parte convenuta

Ha pronunciato la seguente sentenza:

OGGETTO: Licenziamento individuale per giusta causa

CONCLUSIONI: come da rispettivi atti e verbale di udienza

Ragioni di fatto e di diritto della decisione

(art.132 c.p.c. come modificato dall'art.45 c.17 della legge 69/09)

-1-

Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato il 21.11.2022 la dott.ssa A [redacted] A [redacted] ha convenuto in giudizio la società [redacted] S.R.L. deducendo, tra l'altro, di avere iniziato la propria collaborazione professionale con la società convenuta a decorrere dal 30 dicembre 2015 in virtù di un contratto a tempo indeterminato full-time con la qualifica di impiegata di 1° livello e mansioni di "ADDETTO AL SISTEMA DEL CONTROLLO DELLA QUALITÀ", secondo le disposizioni del CCNL per i Dipendenti del Settore Studi Professionali.

Ha quindi specificando che a conferma del rilevante valore professionale dimostrato nello svolgimento dell'attività la società resistente -onde garantire il prosieguo del rapporto e potersi valere ancora delle sue competenze- le ha riconosciuto, con accordo del 14 giugno 2021, un incremento della retribuzione e le ha attribuito nuovi compiti e funzioni di rilevante importanza aziendale meglio descritti nei capi da 5 a 8 del ricorso.

Ha proseguito precisando:

- che il 10 marzo 2022 il dott. I [redacted] l'aveva convocata affinché riferisse tutto quello che sapeva in relazione al progetto di concorrenza sleale posto in essere ai danni dell'azienda che da mesi aveva portato la stessa a sospendere svariati dipendenti e a procedere con diversi licenziamenti e, che di fronte al suo silenzio le venivano contestate



oralmente le seguenti circostanze: “Nell'ambito di una verifica di tutte le caselle non nominali di posta aziendale, è emerso che in data 20 novembre 2020, alle ore 15:04, dall'account aziendale [redacted] è stata inviata al Suo account di posta aziendale [redacted] una email senza oggetto, in calce alla quale è riportata la Sua firma, contenente in allegato una serie di documenti tutti direttamente relativi a [redacted]

A seguito di una verifica interna, è risultato che all'epoca dei fatti la casella non nominale di posta aziendale [redacted] era utilizzata da Lei, nella Sua qualità di Responsabile Sistema Gestione Qualità.

Nello specifico, i documenti allegati alla suddetta e-mail sono i seguenti: - n. 4 autodichiarazioni per l'accreditamento della struttura sanitaria del laboratorio di [redacted] con specifico riferimento al possesso dei requisiti organizzativi, strutturali e tecnologici specifici;

- modulo della Regione Lazio - ASL di Roma 1 per la dichiarazione dei requisiti organizzativi generali delle strutture sanitarie e sociosanitarie, già compilato;

- lista del personale previsto per il laboratorio di [redacted] datata 20 agosto 2019, in cui figurano tutte persone che, all'epoca dei fatti, erano dipendenti o collaboratori della nostra Società, nello specifico: [redacted]

- checklist dei requisiti organizzativi, strutturali e tecnologici previsti dalla normativa vigente per l'avvio delle attività sanitarie e sociosanitarie, con annotazioni in rosso sugli adempimenti già svolti e quelli da svolgere;

- estratto di un documento contenente una tabella con l'elenco dei requisiti organizzativi per l'avvio delle attività sanitarie e sociosanitarie, con annotazioni sulla documentazione da predisporre; nella colonna contenente la domanda “Ogni struttura sanitaria ha un direttore/responsabile sanitario, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente in relazione alla specifica tipologia assistenziale?”, è stato annotato:

“Vedi: - Nomina, incarico e CV Dr. [redacted] che si riferisce chiaramente al Dott. [redacted] all'epoca dei fatti informatore medico scientifico della nostra Società;

- lista dei dispositivi di protezione individuale per il laboratorio di [redacted]

- modulo di consegna dei dispositivi di protezione individuale per il personale di [redacted] (“Consegna DPI – [redacted]”);

- carta intestata di [redacted] disponendo, al contempo, la sospensione cautelare dal lavoro.

- Che con missiva del 15 marzo 2022 - trasmessa a mezzo PEC ha presentato le proprie giustificazioni specificando, tra l'altro, che:

- la contestazione era assolutamente tardiva in quanto mossa circa un anno e mezzo dopo l'unico presunto addebito ascritto dalla società, consistente nell'invio di una e-mail in data 20 novembre 2020, contenente documentazione riconducibile alla concorrente [redacted];

- l'account di posta aziendale [redacted] dal quale sarebbe stata inviata la e-mail incriminata, non era utilizzato esclusivamente da lei. Si trattava di un account di gruppo, al quale avevano accesso diversi altri addetti al laboratorio, e quindi



chiunque, tra questi, avrebbe potuto accedervi liberamente, inserire in calce alla comunicazione elettronica la relativa firma e poi procedere all'inoltro;

- durante l'intero mese di novembre 2020, aveva svolto la propria attività lavorativa nelle forme del telelavoro dalla propria abitazione, a tal fine utilizzando il *pc* portatile fornitele dall'azienda. Sul predetto *note-book* non era *loggato*, nel programma *Outlook*, l'*account* [redacted], bensì esclusivamente quello personale [redacted]

- di conseguenza, era impossibile che il 20 novembre 2020 avesse utilizzato l'*account* non nominale di posta aziendale incriminato;

- la contestazione che le era stata indirizzata era chiaramente ritorsiva, se solo si considerava che la stessa le era stata consegnata qualche ora dopo che la resistente aveva avuto accesso alla documentazione allegata al reclamo proposto dal dott. [redacted] avverso l'ordinanza emessa dal Tribunale di Roma - Sez. Imprese, in data 26 gennaio 2022. All'interno della predetta impugnazione, infatti, la ricorrente figurava quale soggetto che, nel corso delle indagini difensive condotte dai legali del dott. Fiorentino, aveva reso dichiarazioni contrastanti con quelle rese da un altro dipendente di Genoma e che la società aveva prodotto nell'ambito del medesimo procedimento a sostegno delle proprie tesi.

All'esito del procedimento disciplinare, la resistente, con lettera del 31 marzo 2022 comunicata a mezzo PEC il 1° aprile 2022, le ha comminato la sanzione del licenziamento per giusta causa, con effetto dalla data di avvio del procedimento, ritenendo non sufficienti le giustificazioni rese (doc. 9 parte ricorrente).

Ha quindi precisato di avere impugnato il licenziamento con atto stragiudiziale del 24 maggio 2022 e con il presente ricorso rappresentando i seguenti motivi di diritto:

- **A. Nullità del licenziamento perché ritorsivo o comunque perché determinato da motivo illecito**
- **B. Tardività della contestazione**
- **C. Genericità della contestazione**
- **D. Insussistenza dei fatti contestati**
- **E. Assenza della giusta causa**
- **F. Violazione del principio di proporzionalità**

Ha quindi concluso chiedendo: - *in via principale, accertare e dichiarare, per tutti i motivi esposti nel presente atto, la nullità del licenziamento della ricorrente per motivo ritorsivo o comunque illecito determinante e, per l'effetto, ai sensi dell'art. 2, commi 1 e 2, del D.lgs. 23 del 2015, condannare la società convenuta a reintegrarla nel posto di lavoro ed a corrisponderle un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorata di interessi legali e di rivalutazione monetaria, oltre alla regolarizzazione della posizione contributiva; - in via subordinata, accertata l'invalidità e/o nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato alla dott.ssa Alessia Antonelli per la tardività e/o la genericità della contestazione disciplinare e/o per insussistenza dei fatti contestati, ordinare la sua reintegrazione nel*



posto di lavoro, condannando la società convenuta al pagamento di un'indennità risarcitoria, nella misura massima di 12 mensilità, commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il

calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegra, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.lgs. n. 23/2015; - in via ulteriormente subordinata, previo accertamento dell'illegittimità del licenziamento perché privo di giusta causa o perché disposto in violazione del principio di proporzionalità, condannare la società convenuta al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura massima di 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, ai sensi dell'art. 3, comma 1, D.lgs. n. 23/2015; - in estremo subordine, previo accertamento dell'esistenza di un vizio formal-procedurale del licenziamento de quo, condannare l'azienda al pagamento, in favore della ricorrente, di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale nella misura massima di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, ai sensi dell'art. 4, D.lgs. n. 23/2015; - in ogni caso, condannare la società convenuta al pagamento di spese e compensi professionali del giudizio.

Fissata l'udienza di discussione, con memoria tempestivamente depositata il 27.01.2023, si è costituita la società convenuta che ha chiesto di voler respingere il ricorso avversario, assolvendo la Società stessa da tutte le domande ivi contenute, poiché nulle, inammissibili e comunque infondate in fatto e in diritto. Con vittoria di spese diritti ed onorari di lite.

Esperito infruttuosamente il tentativo di conciliazione, la causa è stata istruita con prova documentale ed è stata quindi decisa a seguito di discussione orale con lettura del dispositivo in calce.

-2-

Le questioni preliminari

Deve, innanzitutto, ritenersi che il licenziamento è stato tempestivamente irrogato.

Il requisito dell'immediatezza del provvedimento espulsivo rispetto alla mancanza addotta a sua giustificazione, ovvero al momento della contestazione, va inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore ovvero quando la complessità della struttura organizzativa dell'impresa possa far ritardare il provvedimento di recesso (al riguardo v. Cass. civ. Sez. lavoro, 10-09-2013, n. 20719 e giurisprudenza ivi richiamata).

Nel caso di specie, come rilevabile dai documenti prodotti in giudizio, l'accertamento da parte della società dei fatti addebitati alla ricorrente è avvenuto nella sua completezza solo in data 16.02.2022 a seguito della consegna della relazione tecnica redatta dal consulente per l'attività investigativa preventiva del difensore (ex artt. 233, 327bis e 391 nonies c.p.p.) per quanto attiene alla posizione della ricorrente (v. doc. 33 bis parte convenuta).

A tali considerazioni deve essere aggiunto che v'è stata per la società resistente la necessità di operare una valutazione complessiva di tutto il materiale raccolto durante le indagini e le attività che hanno coinvolto la intera vicenda societaria, collegata -per



quanto contestato- alla posizione individuale della ricorrente, così come documentate in atti (cfr doc. da 10 a 23 parte convenuta).

In conclusione, considerando che la contestazione di addebito è stata comunicata alla ricorrente il 10 marzo 2022, si deve escludere la violazione del principio dell'immediatezza della contestazione e del provvedimento espulsivo lamentata dalla ricorrente.

Parimenti infondata deve ritenersi la censura formulata in ordine alla genericità della contestazione disciplinare.

Da vari passaggi della lettera di contestazione, e di licenziamento, in cui si fa riferimento alla violazione dell'obbligo di non concorrenza e di fedeltà, si può ricavare agevolmente che i fatti addebitati alla ricorrente, descritti con sufficiente precisione in tale lettera, sono riconducibili alla violazione di un obbligo siffatto e risultano quindi finalizzati a contestare tale infrazione.

E' consolidato inoltre in giurisprudenza l'orientamento secondo il quale la contestazione disciplinare deve fornire le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto o i fatti nei quali il datore di lavoro abbia ravvisato infrazioni disciplinari, senza che sia richiesto ai fini della sua validità l'indicazione di ulteriori dettagli sovrabbondanti rispetto al nucleo essenziale dell'addebito mosso al dipendente, soprattutto se le indicazioni fornite consentono al lavoratore di esercitare il proprio diritto di difesa come avvenuto nel caso di specie (v. dichiarazioni rese dalla ricorrente in data 15.03.2022).

-3-

La natura ritorsiva del licenziamento

La dott.ssa [REDACTED] ha eccepito la nullità del licenziamento evidenziando che dalla mera scansione temporale degli eventi, rilevati nella loro oggettività, emergerebbe la sua natura ritorsiva: *il 14 giugno 2021 la resistente ha riconosciuto alla lavoratrice un incremento della retribuzione "in relazione all'attività proficua da lei svolta"; 2) il 10 marzo 2022 la società ha appreso -facendo accesso agli atti allegati al reclamo proposto dal dott. [REDACTED] contro l'ordinanza pronunciata dal Tribunale di Roma, Sez. Imprese, il 26 gennaio 2022 - che la dott.ssa A [REDACTED] aveva reso (in tale procedimento) dichiarazioni divergenti da quelle di altro dipendente e, in particolare, in contrasto con le tesi sostenute dalla resistente nel detto giudizio; 3) quello stesso giorno, a distanza di poche ore, la lavoratrice è stata convocata nella stanza del dott. B [REDACTED] nella quale questi le ha chiesto energicamente di riferire tutto ciò che sapeva del progetto di concorrenza sleale posto in essere ai danni dell'azienda con la minaccia che, in caso contrario, le avrebbe immediatamente letto la lettera di contestazione disciplinare con contestuale sospensione cautelativa dal servizio che brandiva in mano e questo avrebbe comportato il suo allontanamento dall'azienda; 4) la ricorrente ha dichiarato di essere assolutamente ignara di ciò a cui l'amministratore delegato faceva riferimento; 5) la società ha quindi aperto il procedimento disciplinare nei confronti della dott.ssa [REDACTED] per una presunta violazione degli obblighi di fedeltà e non concorrenza, asseritamente ascrivibile anche a lei - alla pari di altri alcuni suoi colleghi -, sospendendola cautelativamente dal lavoro; 6) il suddetto procedimento disciplinare è stato aperto trascorso un enorme lasso di tempo (circa un anno e mezzo) dalla presunta commissione dell'illecito.*



La prospettazione della ricorrente deve essere valutata in ragione dei principi di diritto costantemente espressi dalla Corte di Cassazione (cfr. per tutte Cassazione civile sez. lav., 27/01/2022, n.2414 “...in ipotesi di allegazione da parte del lavoratore del carattere ritorsivo del licenziamento e quindi di una domanda di accertamento della nullità del provvedimento datoriale per motivo illecito ai sensi dell'articolo 1345 c.c., occorre che l'intento ritorsivo del datore di lavoro, la cui prova è a carico del lavoratore (cfr. tra le più recenti, Cass. n. 26035/2018, Cass. n. 20742/2018), sia determinante, cioè tale costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale; ne consegue che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, ai fini all'applicazione della tutela prevista dallo st. lav. novellato, articolo 18, comma 1, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento (v. in particolare Cass. n. 9468 del 2019); la prova della unicità e determinatezza del motivo non rileva, invece, nel caso di licenziamento discriminatorio, che ben può accompagnarsi ad altro motivo legittimo ed essere comunque nullo (Cass. n. 28453 del 2018, Cass. n. 6575 del 2016) ...”.

In particolare, il motivo illecito può ritenersi esclusivo e determinante quando il licenziamento non sarebbe stato intimato se esso non ci fosse stato, e quindi deve costituire l'unica effettiva ragione del recesso, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. 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.

Ne consegue che la verifica dei fatti allegati dalla lavoratrice, ai fini all'applicazione della tutela prevista dall'art. 2, commi 1 e 2, del D.lgs. 23 del 2015, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento.

-4-

I fatti posti a fondamento del licenziamento

La documentazione prodotta in giudizio consente di ritenere la dimostrazione dei fatti contestati e posti a fondamento del licenziamento impugnato.

Con documentazione ritualmente depositata dalla società convenuta e non specificamente contestata (doc. 33 e 33 bis) è stato dimostrato che “*Nell'ambito di una verifica di tutte le caselle non nominali di posta aziendale, è emerso che in data 20 novembre 2020, alle ore 15:04, dall'account aziendale [redacted] è stata inviata al Suo account di posta aziendale [redacted] una email senza oggetto, in calce alla quale è riportata la Sua firma, contenente in allegato una serie di documenti tutti direttamente relativi a [redacted]*”

Risulta altresì dimostrato per espressa ammissione della stessa ricorrente (doc. 34 parte convenuta) che *all'epoca dei fatti la casella non nominale di posta aziendale [redacted] era utilizzata da Lei, nella Sua qualità di Responsabile Sistema Gestione Qualità.*

È altresì dimostrato -ed in ogni caso non contestato- il contenuto dei documenti allegati alla mail ricevuta dalla ricorrente il 20.11.2020.

Risulta perciò dimostrata la materialità di tutti i fatti contestati.



Non si comprende, infatti, per quale motivo la ricorrente avrebbe dovuto essere la destinataria di una mail di simile contenuto, qualora fosse stata estranea al progetto emergente dal contenuto degli allegati alla mail stessa.

In nessun modo la ricorrente è riuscita a fornire una spiegazione plausibile, tale da confutare l'unica plausibile ricostruzione dei fatti sostenuta dalla società convenuta ed ampiamente avallata dalla documentazione prodotta.

Per quanto emerso è perciò possibile ritenere che gli elementi raccolti in sede istruttoria dimostrino, anche con l'ausilio della tecnica presuntiva, la responsabilità della ricorrente per le circostanze contestate, ossia il suo coinvolgimento diretto nella vicenda concorrenziale così come chiaramente emergente dalla documentazione allegata alla mail del 20 novembre 2020.

Il Tribunale ritiene che le risultanze processuali, documentali emerse nel presente giudizio possano essere considerate sufficienti a ritenere sussistenti i fatti contestati all'odierna ricorrente e posti a base del suo licenziamento per giusta causa.

-5-

La violazione dell'obbligo di fedeltà

Le condotte contestate alla ricorrente e dimostrate in giudizio sono senza dubbio idonee ad integrare la violazione dell'obbligo di fedeltà nei confronti del proprio datore di lavoro. Tali condotte, infatti sono state poste in essere in favore di un soggetto, come Genomica srl, che operava nello stesso settore imprenditoriale in cui operava il datore di lavoro della ricorrente, e quindi di un soggetto concorrente.

La Suprema Corte ha, infatti, rilevato che, ai fini della configurabilità di una violazione dell'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 cod. civ., che si specifica nel divieto di concorrenza nei confronti del prestatore di lavoro subordinato - divieto che riguarda non già la concorrenza che il prestatore, dopo la cessazione del rapporto, può svolgere nei confronti del precedente datore di lavoro, ma quella svolta illecitamente nel corso del rapporto di lavoro, attraverso lo sfruttamento di conoscenze tecniche e commerciali acquisite per effetto del rapporto stesso - non sono sufficienti gli atti che esprimano il semplice proposito del lavoratore di intraprendere un'attività economica concorrente con quella del datore di lavoro, essendo invece necessario che almeno una parte dell'attività concorrenziale sia stata compiuta, così che il pericolo per il datore di lavoro sia divenuto concreto durante la pendenza del rapporto (Cass. n. 13394/2004 e successive conformi).

Le condotte poste in essere debbono rivestire il carattere della idoneità a determinare un conflitto di interessi con la parte datrice (cfr. Cass. n. 8711\2017) o potenzialmente lesive degli interessi del datore (Cass. 2474\2017; Cass. 394\2009).

Inoltre, "L'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 cod. civ., integrandosi detta norma con gli artt. 1175 e 1375 cod. civ., che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extralavorativi, sicché il lavoratore è tenuto ad astenersi da qualsiasi condotta che risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o crei situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi



della medesima o sia comunque idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto.

Nel caso in esame, come detto, dal contenuto dei documenti allegati alla mail del 20 novembre 2020 emerge chiaramente -quantomeno- il progetto di svolgimento di un'attività concorrenziale in danno della società convenuta. Nei documenti sono infatti indicati i nominativi di dipendenti della società convenuta coinvolti nella struttura della nuova società Genomica per lo svolgimento di attività concorrenziale.

-5-

La giusta causa di licenziamento

Accertato il fatto nella sua materialità, quale fatto suscettibile di rilievo disciplinare, occorre valutare la sussistenza della giusta causa di recesso.

In via generale è noto che i licenziamenti motivati da ragioni inerenti il comportamento del lavoratore (come nel caso di specie), sono provvedimenti ontologicamente disciplinari che si sostanziano in un notevole inadempimento del prestatore di lavoro.

La condotta del lavoratore, tale da determinare la lesione del vincolo fiduciario, può costituire giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Le due ipotesi si differenziano essenzialmente per l'intensità della lesione e per gli effetti che ne conseguono. La giusta causa si sostanzia in comportamenti talmente gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto. Le caratteristiche che la identificano sono la gravità del fatto che la determina e la conseguente immediatezza nella risoluzione del rapporto.

Per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro ed in particolare di quello fiduciario e la cui prova incombe sul datore di lavoro, occorre valutare da un lato la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, dall'altro la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare" (Cass. n. 35/2011).

Alla luce di tali considerazioni deve pertanto ritenersi che sussistano gli estremi della giusta causa di licenziamento.

Dal punto di vista soggettivo deve evidenziarsi come rispetto ai fatti contestati emerga un elemento intenzionale di elevata intensità, avuto riguardo, per quanto detto, alla consapevolezza in capo alla ricorrente della sussistenza di azioni, poste in essere anche da altri, volte a danneggiare la società datrice di lavoro e a favorire [REDACTED]

Nonostante questa consapevolezza la ricorrente non si è minimamente astenuta dal porre in essere i fatti addebitati, nonostante il ruolo e le mansioni rivestite, come tali richiedenti un elevato grado di affidamento da parte del proprio datore di lavoro.

Dal punto di vista oggettivo costituisce senza dubbio grave illecito disciplinare il comportamento della dipendente atteso che le condotte contestate erano idonee a fornire un contributo efficace nell'agevolazione dell'operazione economica ideata e



realizzata dal dott. [REDACTED] come ricostruita giudizialmente nei provvedimenti giudiziari richiamati dalla società convenuta (cfr. doc. 15 e 16 allegati alla memoria).

Il contributo fornito dalla ricorrente, così come ricostruito nel presente giudizio è stato incisivo, tenuto conto delle dimensioni- anche economiche- del progetto concorrenziale.

Alla luce di tutte le considerazioni fin qui svolte deve ritenersi che le gravi condotte illecite accertate nel presente procedimento siano tali da considerare un fatto grave, idoneo, come tale, e per le ragioni evidenziate, a minare in maniera irreversibile la fiducia del datore di lavoro nel corretto adempimento delle proprie obbligazioni.

È evidente quindi, che la gravità della condotta ascritta alla dipendente incidendo profondamente sulle aspettative del datore di lavoro circa l'esatta e puntuale osservanza degli obblighi lavorativi abbia legittimato il datore di lavoro a recedere con immediatezza dal rapporto di lavoro.

Quanto al motivo relativo alla proporzionalità della sanzione, va rilevato, che la violazione dell'obbligo di fedeltà costituisce certamente uno tra i comportamenti più gravi del lavoratore, tanto che costituisce una delle poche condotte vietate disciplinate direttamente dal codice civile.

Si tratta, infatti, di un comportamento che incide fortemente sul rapporto di fiducia insito nel rapporto di lavoro, che nel caso in esame è anche idoneo a produrre un rilevante pregiudizio all'azienda, in quanto favorisce un'azienda concorrente, fino a metterne in pericolo la stessa esistenza.

Nella fattispecie il comportamento è aggravato dalla posizione della ricorrente nell'organigramma aziendale così come pacificamente ricostruito nel presente giudizio.

La sussistenza della giusta causa di recesso esclude pertanto la possibilità che il licenziamento sia sorretto da un motivo illecito che, per quanto detto, non risulta essere stato determinante.

Alla luce di tali considerazioni deve pertanto ritenersi la infondatezza della domanda di accertamento della invalidità e/o nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente.

Le spese di lite seguono la soccombenza come da liquidazione in dispositivo.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando

- 1) respinge le domande di accertamento della nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato alla dott.ssa [REDACTED]
- 2) condanna la parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite liquidate in € 6.700,00 oltre 15% per spese forfettarie IVA e c.p.a. .

Roma, 19/04-05/05/2023

Il giudice
Dott.ssa Tiziana Orrù

