



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Lavoro

La dott.ssa Silvia Ravazzoni in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 5926/2018 R.G. promossa da:

, con il patrocinio degli avv.ti BECCARIA ISABELLA, CAPURRO FILIPPO e CAPELLA ALESSIA; con elezione di domicilio in VIA PODGORA, 1 20122 MILANO presso e nello studio dell'avv. BECCARIA ISABELLA

contro:

, con il patrocinio dell'avv. VISCHI ANDREA, con elezione di domicilio in VIA MONTE NAPOLEONE 18 20121 MILANO, presso e nello studio dell'avv. VISCHI ANDREA

Oggetto: Licenziamento individuale del dirigente

Sulla base delle seguenti

MOTIVAZIONI

In fatto:

Con ricorso depositato il 5.06.2018 ha impugnato il licenziamento in tronco intimatogli da con lettera del 29.11.2017, dopo una contestazione di addebito disciplinare sollevata il 21.11.2017. Ha eccepito la tardività della contestazione disciplinare e, nel merito, la ingiustificatazza del licenziamento.

si è costituita nel giudizio sostenendo le legittimità del provvedimento espulsivo e la fondatezza delle contestazioni disciplinari che ne hanno costituito il presupposto.

Dopo il libero interrogatorio delle parti e la tentata conciliazione della lite, esperita l'istruttoria testimoniale, i difensori hanno proceduto alla discussione orale della causa.

All'udienza del 25 luglio 2019 il giudice ha infine deciso la controversia, dando pubblica lettura in udienza del dispositivo e riservando il deposito della sentenza nel termine di 60 giorni.

In diritto

Nel merito è pacifico tra le parti il fatto che abbia lavorato alle dipendenze della convenuta dal 15 luglio 1996, promosso a dirigente in data 1.12.2004; in questa veste, per quanto di interesse ai fini del presente giudizio, ha rivestito il ruolo di Direttore Ufficio Acquisti (c.d. *Manager of Procurement*) della divisione a decorrere dall'agosto 2014 fino al febbraio 2017, quando gli venne affidato il ruolo di presso la

In qualità di Responsabile dell'Ufficio Acquisti il ricorrente aveva il compito di dirigere l'ufficio acquisti, supervisionando il processo d'acquisto dei prodotti e dei servizi per l'approvvigionamento per

conto e da parte delle divisioni aziendali che ne facevano richiesta e che gestivano i relativi budget di spesa (cfr ricorso punto 10) e garantendo l'osservanza e la conformità di tali processi alle regole aziendali, e ciò con particolare riferimento alle due aree territoriali (denominate anche Integrated Management team-IMT) IMT Italia e IMT SPGI comprensiva di Spagna, Portogallo, Grecia, Israele (cfr. memoria punto 3 in fatto).

La contestazione disciplinare

La lettera del 21 novembre 2017 (doc 11 fascicolo del ricorrente) contiene due addebiti disciplinari relativi a comportamenti del ricorrente ritenuti da "non in linea con le procedure prefissate dalla Compagnia e in particolare le *Business Conduct Guidelines* e l' *Global Procurement Policies and Practices (The Blue Book)*", e così descritti:

- ..in data 17 marzo 2016 nell'ambito di un contratto di vendita di servizi insieme a prodotti non al cliente -che operava in regime di subappalto per il cliente finale Poste Italiane (contratto nr. C10000Z-SCIJILS firmato il 31 marzo 2016) Lei nel ruolo di manager dell'Ufficio Acquisti, ha dato indicazioni al Procurement Buyer (sig.) di inviare una richiesta di quotazione per l'acquisto di licenze e servizi VM WARE a tre fornitori locali-anziché a fornitori accreditati a livello internazionale per questa specifica tipologia di licenze e servizi ed in linea con le strategie del Gruppo.

Due di tali fornitori (e) sono poi risultati appartenenti allo stesso gruppo societario (il Gruppo). Peraltra il terzo fornitore (), a cui la richiesta di quotazione è stata inviata, non ha dato seguito alla richiesta. In questo modo lei ha facilitato il gruppo Sesa e lo ha messo in condizioni di essere l'unico a rispondere della suddetta richiesta di quotazione -... nel marzo 2016 nell'ambito del contratto di vendita di servizi insieme a prodotti non al cliente CNHi (contratti n. 38031 /38032 /37973 /37975 tutti firmati in data 22 aprile 2016) Lei -sempre nel ruolo di manager dell'ufficio acquisti -ha dato indicazioni al Procurement Buyer (sig.ra) di inviare una richiesta di quotazione per l'acquisto di beni appartenenti alla società a tre fornitori locali di cui due () appartenenti allo stesso gruppo societario (il Gruppo). Peraltra, il terzo fornitore a cui la richiesta di acquisto è stata inviata, società fino a circa tre settimane prima proprietaria dei beni (venduti in data 8 aprile 2016 a), non ha dato seguito alla richiesta. In tal modo lei ha facilitato ancora una volta il gruppo e lo ha messo in condizioni di essere l'unico a rispondere alla suddetta richiesta di quotazione.

La società ha ritenuto detti comportamenti in contrasto con le policies e i regolamenti aziendali (Procurement Blue Book) che richiedono che in ogni gara indetta da debbano essere inclusi almeno tre concorrenti indipendenti. Ha richiamato le mancanze che avevano portato la società ad adottare nei confronti del dirigente il richiamo formale il 9.12.2016 per non aver rispettato Global Procurement Policies and Practices (The Blue Book). Ha infine indicato la normativa violata dal ricorrente nelle due occasioni di cui alla contestazione disciplinare: l'art 2104 cc – The Ble Book e le Business Conduct Guidelines sottoscritte da ultimo il 6 febbraio 2017.

Sulla eccezione di tardività della contestazione

Il ricorrente ha in via preliminare eccepito il vizio di tardività della contestazione disciplinare del 21.11.2017, rilevando che le condotte a lui ascritte si erano verificate un anno e mezzo prima (marzo 2016) e che l'ispezione interna si era conclusa nel maggio 2017, sei mesi prima della contestazione.

si è difesa rilevando in fatto di aver avviato il procedimento disciplinare a carico dell' all'esito di una complessa attività di indagine che aveva avuto inizio nel 2017 e si era conclusa

a fine settembre/ primi di ottobre 2017. La resistente ha contestato, in ogni caso, che si fosse verificata una violazione del diritto di difesa del dipendente, come dimostrato dalle 10 pagine di giustificazioni rese dallo stesso il 25 novembre 2017.

Secondo la consolidata interpretazione della Corte di Cassazione il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo e non assoluto, dovendosi commisurare anche alla complessità dell'azienda e alle attività di verifica da effettuare, nondimeno la Suprema Corte ha ripetutamente affermato che *"In materia di licenziamento disciplinare, il principio dell'immediatezza della contestazione, che trova fondamento nell'art. 7, terzo e quarto comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, mira, da un lato, ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per poter contrastare più efficacemente il contenuto degli addebiti, e, dall'altro, nel caso di ritardo della contestazione, a tutelare il legittimo affidamento del prestatore - in relazione al carattere facoltativo dell'esercizio del potere disciplinare, nella cui esplicazione il datore di lavoro deve comportarsi in conformità ai canoni della buona fede - sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile, con la conseguenza che, ove la contestazione sia tardiva, si realizza una preclusione all'esercizio del relativo potere e l'invalidità della sanzione irrogata. Né può ritenersi che l'applicazione in senso relativo del principio di immediatezza possa svuotare di efficacia il principio medesimo, dovendosi reputare che, tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini in assenza di una obiettiva ragione e il diritto del lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, prevalga la posizione di quest'ultimo, tutelata "ex lege", senza che abbia valore giustificativo, a tale fine, la complessità dell'organizzazione aziendale. (Nella specie, relativa ad un dipendente bancario, la S.C., in applicazione dell'anzidetto principio, ha escluso l'immediatezza della contestazione, intervenuta dopo oltre tre mesi dalla ricezione delle risultanze acquisite dall'ispettorato interno, tanto più che il competente servizio faceva parte della medesima Direzione Generale della banca)." (Sez. L, Sentenza n. 13167 del 08/06/2009)*

"In materia di licenziamento disciplinare, l'immediatezza della contestazione integra elemento costitutivo del diritto di recesso del datore di lavoro in quanto, per la funzione di garanzia che assolve, l'interesse del datore di lavoro all'aquisizione di ulteriori elementi a conforto della colpevolezza del lavoratore non può pregiudicare il diritto di quest'ultimo ad una pronta ed effettiva difesa, sicché, ove la contestazione sia tardiva, resta precluso l'esercizio del potere e la sanzione irrogata è invalida. (Nella specie, relativa ad un dipendente bancario, la S.C. ha ritenuto tardiva la contestazione, in quanto intervenuta dopo oltre un anno e quattro mesi dalla conoscenza di fatti non avendo, inoltre, la banca fornito prova della data di conclusione dell'accertamento ispettivo)."

Alla luce dei richiamati principi di diritto l'eccezione di tardività appare nella fattispecie fondata. E' pacifco che i fatti addebitati risalgano entrambi al marzo 2016 e siano stati contestati con lettera del novembre 2017 e che siano stati accertati a seguito dello svolgimento di complesse attività di indagine interna ad (vedi punti E1-E2-E3- del ricorso). Dallo stesso atto introduttivo emerge infatti che: nei mesi di marzo/aprile 2017 venne avviata un audit generale sull'attività del procurement relativa al periodo da febbraio 2016 a gennaio 2017, conclusa con esito positivo; che l'ultima ispezione si sia svolta nel IV trimestre 2017 e abbia avuto ad oggetto l'attività svolta negli anni 2015- 2016 e inizio 2017 dalle divisioni Procurement, Global Technoly Services e Global Financing.

Nel corso di tali indagini il ricorrente è stato personalmente sentito il 24 maggio 2017 "alla presenza dei responsabili aziendali di tutte le funzioni previste dalle procedure oltre al dr , vi erano il dott.

dell'Ufficio Legal e la dr.ssa dell'Ufficio HR." (ricorso punto 39)

riferisce che nel corso di tale incontro il dr gli "rivolgeva domande inerenti le già menzionate gare "Italware-Poste Italiane" e "CNHI-Fiat" e rappresenta che , dopo aver preso visione della documentazione oggetto di indagine, aveva scritto al dr il 15.06.2017 riepilogando le

ragioni che avevano portato il Procurement a coinvolgere
gara di appalto.

e

nella stessa

Dalla narrativa del ricorso emerge quindi che quantomeno alla data del 15 giugno 2017 l'indagine svolta da _____ avesse portato ad individuare nel dettaglio i fatti poi contestati a distanza si oltre 5 mesi, il 27.11.2017.

Era a tal punto onere della società resistente allegare e documentare che in tale ulteriore periodo erano stati svolti accertamenti ulteriori che avevano completato la conoscenza dei fatti da parte di _____. La società nulla invece ha provato documentalmente e chiesto di provare con testimoni. Le allegazioni in fatto a tale proposito sono assolutamente generiche e prive di ogni riscontro. Si legge infatti nella memoria, punto 16, che l'audit nel corso della quale era stato sentito l' _____ a maggio 2017, si era conclusa tra fine settembre e i primi di ottobre 2017 e che successivamente "a seguito dell'analisi delle sue risultanze da parte delle funzioni a ciò deputate (anche in questo caso molteplici-HR, Legal e Finance- e di livello non solo nazionale ma anche internazionale), _____ la società esponente ha deciso di dare avvio al procedimento disciplinare (anche) nei confronti del _____". Manca tuttavia la prova e della data di conclusione dell'audit e delle attività svolte dalle funzioni indicate.

Il lasso di tempo di 5 mesi intercorso dal 24.06.2017 alla contestazione appare quindi del tutto ingiustificato e tale da rendere oggettivamente complicata la possibilità del ricorrente, che nel frattempo dal mese di febbraio 2017 era stato spostato ad altra divisione, di difendersi puntualmente e di acquisire le informazioni necessarie a fornire adeguati chiarimenti sulla propria posizione.

La tardività della contestazione determina la illegittimità del licenziamento disciplinare irrogato al ricorrente.

Il giudicante, in considerazione della natura relativa e non assoluta del concetto di tardività della contestazione e delle possibili differenti interpretazioni della fattispecie, valutata altresì la gravità degli addebiti contestati, ha ritenuto opportuno comunque esaminare anche nel merito le condotte addebitate all'

Sulla Ingjustifycatezza del licenziamento.

In diritto e in generale è opportuno ricordare che il rapporto di lavoro del dirigente non è assoggettato alle norme limitative dei licenziamenti individuali.

La contrattazione collettiva ha introdotto la nozione di "giustificatezza" che, per consolidata interpretazione della giurisprudenza di legittimità, non coincide con quella di giustificato motivo di licenziamento, prevista dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966.

La Cassazione, in particolare, ha affermato che, "ai fini dell'indennità supplementare prevista dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento del dirigente, la suddetta "giustificatezza" non deve necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto di lavoro e con una situazione di grave crisi aziendale tale da rendere impossibile o particolarmente onerosa tale prosecuzione, posto che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con quello di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost., che verrebbe realmente negata ove si impedisce all'imprenditore, a fronte di razionali e non arbitrarie ristrutturazioni aziendali, di scegliere discrezionalmente le persone idonee a collaborare con lui ai più alti livelli della gestione dell'impresa. In ogni caso, il recesso in questione non può risultare privo di qualsiasi giustificazione sociale perché concretizzantesi unicamente in condotte lesive, nella loro oggettività, della personalità del dirigente e, al fine di accettare la configurabilità del diritto del dirigente all'indennità supplementare di preavviso, l'ingjustificatezza del recesso datoriale può evincersi da una incompleta o inveritiera comunicazione dei motivi di licenziamento ovvero da un'infondata contestazione degli addebiti, potendo tali condotte rendere quantomeno più disagevole la verifica che il recesso sia eziologicamente riconducibile a condotte discriminatorie ovvero prive di adeguatezza sociale" [Cass., sez. lav., 20 dicembre 2006, n. 27197]

In termini positivi la nozione di giustificatezza è stata identificata con "qualsiasi motivo, purché apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore. Ne consegue che anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili "ex ante", o una importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura del rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento sul piano della disciplina contrattuale dello stesso, con valutazione rimessa al giudice di merito sindacabile, in sede di legittimità, solo per vizi di motivazione" [Cass., sez. lav., 11 giugno 2008, n. 15496].

Le irregolarità addebitate al ricorrente dalla convenuta si reggono sul presupposto che l' _____ , dando indicazioni al Procurement Buyer (rispettivamente dr _____ e Dora _____) di invitare alle gare sopra indicate le società _____ e _____ -appartenenti allo stesso Gruppo societario- abbia:

1. violato le policies e i regolamenti aziendali- contenuti nel Blue Book e nelle Business Conduct Guidelines- che richiedono che in ogni gara indetta da _____ debbano essere inclusi almeno tre concorrenti indipendenti, nonché l'art 2104 cc,
2. favorito nella aggiudicazione dei bandi di gara sopra individuati il Gruppo

L'istruttoria svolta non ha confermato gli addebiti contestati al ricorrente.

Con riferimento al contratto di vendita _____ sono stati sentiti i testi testi _____ e _____ , di seguito si riportano le relative dichiarazioni (corsivo inserito dalla scrivente per individuare le parti di maggiore interesse ai fini della decisione).

"STEFANO...." sono stato dipendente di _____ da dicembre 2015 a fine novembre 2018, ho lavorato all'ufficio acquisti con mansioni di buyer e il ricorrente era il mio superiore diretto.

Sul cap 21 della memoria risponde: ricordo quanto descritto nel capitolo, preciso tuttavia che all'epoca non ero a conoscenza che _____ e _____ facessero parte dello stesso Gruppo e sapevo che avevano insieme partecipato ad altre gare insieme e che ciò non costituiva una anomalia So che queste due società hanno risposto alla richiesta di offerta mentre nessuna risposta è pervenuta da _____ Italia.

Io riportavo funzionalmente direttamente all' _____ mentre invece per la gestione amministrativa del rapporto di lavoro riferivo a _____ , altri Buyer riportavano funzionalmente a un manager – _____ - che aveva un posizione intermedia tra _____ e il buyer.

ADR Normalmente è il buyer che indica al manager i fornitori individuati per ogni singola gara, nell'ambito di quelli iscritti all'albo fornitori _____ , a volte procede direttamente alla scelta altre la condivide con il manager.

ADR la scelta mia e di _____ comprendeva oltre i 3 fornitori indicati sopra anche _____ . ADR Nel caso di specie, io ero supportato da una collega, _____ , che era team leader della Commodity Software, e con lei ho condiviso la scelta dei tre fornitori e poi ne ho parlato con _____ , erano tre fornitori che facevano parte dell'albo.

Ci era pervenuta da parte di Alessandro _____ , manager della _____ , divisione di _____ , da cui proveniva la richiesta di acquisto, la richiesta di non invitare il fornitore internazionale _____ , non ricordo se mi avesse dato una motivazione su questa esclusione.

Io e _____ abbiamo chiesto a _____ , al fine di escludere il fornitore internazionale, di farci pervenire l'autorizzazione del responsabile di tutta la _____ e questo è stato fatto con una email in cui si chiedeva comunque la approvazione preventiva di _____ , è la email doc 25 del ricorrente, che mi aveva girato.

ADR non ricordo di altri casi in cui siano stati esclusi fornitori internazionali, si potevano comunque escludere previe autorizzazioni del responsabile del Procurement e dell'ufficio che faceva la richiesta di gara.

ADR *Le procedure interne del procurement italiano non prevedono una approvazione del responsabile sui fornitori fa invitare alla gara. Nel caso specifico io e _____ abbiamo scelto i fornitori e abbiamo condiviso la scelta parlandone con _____ che non ha però adottato un formale provvedimento di approvazione.*

E' invece richiesta la approvazione del responsabile dopo la gara e l'individuazione del vincitore al fine di formalizzare l'ordine"

FERNANDO" nel 2016 ero responsabile dell'ufficio acquisti a livello europeo per tutti gli acquisti nell'ambito dell'IT, dal 1.1.2017 sono subentrato nella posizione di _____ di responsabile Procurement Italia Spagna Portogallo Israele e Grecia.

ADR *La scelta dei fornitori da invitare alle gare è di competenza dei buyers non è prevista una approvazione del responsabile dell'ufficio acquisti.*

Sempre ai buyers spetta la scelta di invitare fornitori locali ovvero internazionali.

In _____ c'è un elenco di fornitori preferenziali suddivisi per categorie commerciali e la scelta di chi invitare va effettuata attingendo da tali elenchi.

E' rimessa ai buyers la scelta se invitare solo fornitori locali o anche internazionali, non serve una approvazione del responsabile, la scelta dipende da cosa si deve acquistare.

_____ e _____ facevano parte di questo elenco.

Il manuale dell'ufficio acquisti non precisa che è vietato/non opportuno invitare alla stessa gara società facenti parte dello stesso gruppo, Ad ogni gara devono essere invitati almeno tre fornitori, si dà per scontato che se due appartengono allo stesso gruppo contano per uno solo.

Non sono informato se prima del gennaio 2017, data in cui sono divenuto responsabile dell'ufficio acquisti, fosse noto che _____ e _____ facessero parte dello stesso gruppo.

Non ho avuto conoscenza di gare a cui queste società abbiano partecipato congiuntamente. Da quando sono divenuto responsabile dell'ufficio acquisti.

ADR *anche in caso di pressioni di uffici interni su richieste di far partecipare ovvero di escludere determinate categorie di fornitori da una gara, la decisione finale compete al Buyer, il quale può confrontarsi con il responsabile e nel caso la decisione è condivisa*

ADR viene esibito al teste lo scambio di email doc 9 di _____ e risponde: presa visione della richiesta di Fregosi di escludere il fornitore internazionale, rilevo che si tratta di una richiesta non anomala, è comunque rimesso al Buyer valutare se aderire o meno alla richiesta, e nel caso è stato chiesta l'approvazione di _____

Fregosi è ancora in

ADR sono stato informato dalla linea internazionale a settembre 2017 che alla luce di investigations interne erano stati rilevati problemi per l'invito a gare di fornitori facenti parte dello stesso gruppo, ho fatto allora un sondaggio informale tra i buyers per capire se la regola di non invitare a gare società dello stesso gruppo fosse ben conosciuta o no, e avendo riscontrato qualche incertezza ho inviato a tutti i buyer la email doc 61 di parte ricorrente.

ADR mi è capitato di seguire gare per l'acquisto di beni usati, in tali casi nella richiesta di offerta viene specificato che si tratta di beni usati anche perché la valutazione del prezzo richiede un'analisi specifica e diversa da quella di acquisto di beni nuovi.

ADR *con riferimento alla lettera doc 61 di parte ricorrente, un paio di buyers hanno risposto comunicando che effettivamente vi erano state un paio di gare a cui avevano partecipato società dello stesso gruppo, ma non ho poi richiesto e quindi non so se all'epoca gli stessi buyers fossero o meno a conoscenza della circostanza che si trattasse di società dello stesso gruppo. Successivamente è stata*

introdotta una nuova procedura al fine di evitare che si potesse verificare l'evenienza di una partecipazione a gare di società dello stesso gruppo.

ADR Al momento dell'inserimento di fornitori nell'elenco di veniva e viene effettuato un controllo da parte di un apposito team sulla composizione societaria e quando il fornitore cambia proprietà lo comunica a .

ADR Nell'elenco fornitori ogni società ha un codice, che non consente peraltro di individuare l'eventuale gruppo di appartenenza.

ADR Solo dopo l'inserimento della procedura di cui ho detto e che è stata da me introdotta viene richiesto al buyer al momento dell'invito alla gara di un determinato fornitore di fare una analisi della proprietà al fine di verificare se faccia parte di un gruppo ed evitare così di invitare fornitori appartenenti ad uno stesso gruppo societario.

ADR non sono a conoscenza di pressioni esercitate da e per essere invitate alla stessa gara, entrambe le società sono nell'elenco dei fornitori ma le abbiamo messe in uno speciale elenco di aziende per le quali è richiesta una specifica autorizzazione per invitarle a partecipare a gare. ADR E' capitato che siano stati invitati a gare fornitori facenti parte dello stesso gruppo, di questo sono venuto a conoscenza dopo il sondaggio tra i buyers di cui ho detto sopra, non sono invece a conoscenza che si sia trattato di gare tra fornitori di cui due appartenenti allo stesso gruppo e in cui il terzo non abbia risposto alla richiesta di offerta.

ADR non sono a conoscenza della gara condotta dal Procurement di Budapest a cui hanno invitato e , non so se sono stati fatti rilievi a e per tale invito.

è in azienda e ha dato le dimissioni "

Decisive per escludere ogni responsabilità del ricorrente sono le seguenti circostanze:

- che la limitazione della scelta ai soli fornitori locali, con esclusione di quelli internazionali, era stata indicata come opzione preferibile dal dr () (vedi email del 17.03.2016 doc 25 ricorrente);
- che tale indicazione era motivata dalla qualità di ente pubblico del cliente finale Poste ed è stata ritenuta "non anomala" dal teste ;
- che nessuna indicazione diretta sui fornitori da utilizzare è stata fornita da al Buyer, avendo sottoposto al ricorrente la scelta dei fornitori per la sola approvazione, pur non richiesta dei regolamenti interni,
- che entrambe le società e facevano parte dell'elenco dei fornitori ,
- che la regola di svolgere indagini sulla appartenenza dei partecipanti alla gara allo stesso gruppo è stata inserita da , quando sostituì nella posizione di responsabile acquisti,
- che nessuna norma del Blue Book e delle Business Guidelines prevede espressamente il divieto di invitare società appartenenti allo stesso gruppo alla medesima gara."

Con riferimento invece alla gara C. è stato sentito il teste che ha dichiarato quanto segue.

ROBERTO sono stato dipendente di dal 96 al 2017, da ultimo avevo la posizione di Opportunity Owner nell'area Global Technologies Service, i miei manager erano Federico e Stefano e Stefano . Ho fatto causa ad per impugnare il licenziamento, si è conclusa con conciliazione.

faceva parte del Procurement italiano, ma io non lavoravo con lui ma con un Procurement all'estero, precisamente con quello di BUDAPEST in cui era Buyer la sig.ra .

Con riferimento ai capitoli del ricorso di cui a pag. 22 e s.s. precisa:

ho predisposto io stesso l'offerta commerciale relativa a hardware e servizi professionali da fornire a C. società del gruppo, era poi il procuramento di Budapest nella persona della sig che doveva occuparsi degli acquisti.

Inizialmente era previsto che il contratto avrebbe dovuto essere concluso nel mese di marzo 2016 mi sono quindi rivolto al ricorrente per un sollecito al procurement di Budapest.

Il ricorrente è quindi intervenuto per prioritizzare le procedure. *L'elenco dei fornitori era quello dei soggetti graditi a ... o comunque fornitori già indicati come "preferred" dal Procurement , si trattava di fornitori selezionati da , non so da quale figura interna di , non mi risulta nessun intervento di sulla scelta dei fornitori.*

So che era il Procurement che selezionava i fornitori da interpellare.

ha avuto l'allegato tecnico dal Solution Architect Michele era poi il responsabile del procurement a dover validare a chi mandare l'offerta e poi valutare quale fosse l'offerta migliore. *Non sono stato io ad indicare a quali fornitori invitare alla gara, non mi ricordo chi li abbia indicati.*

Avrebbero dovuto essere sottoscritti due contratti entro marzo 2016 e quindi con urgenza e altri due contratti successivamente, ad aprile. Non si è invece riusciti a chiudere i contratti in marzo e anche i primi due sono stati firmati ad aprile. *Mi risulta che per i primi due contratti sia stata fatta una gara con più fornitori tra i quali , non ho scelto io i fornitori, e per il 3° e 4° contratto ho chiesto io stesso a e che venisse scelto lo stesso fornitore che era risultato vincitore della prima gara e cioè per non spezzare la continuità della fornitura. Ho chiesto io di seguire per il 3 e 4 contratto la procedura denominata Only Acceptable Source.*

Come owner non posso fare scelte sulle aree di competenza del procurement/commerciale/management, posso fare richieste ma poi la valutazione se aderire alla richiesta o meno spetta all'ufficio indicato.

ADR A MARZO 2016 non era chiaro che i beni fossero di proprietà di e già in locazione a CNH.

ADR a marzo non era neppure chiaro che detti beni fossero destinati a , tanto che il Solution Michele nella sua richiesta di offerta non lo aveva specificato

ADR a marzo non era stato chiarito che i beni sarebbero stati ceduti da a e poi ad per locarli infine a CNH, altrimenti non avremmo seguito la procedura di gara.

ADR mi ricordo che le informazioni sulle proprietà dei beni sono state acquisite a metà aprile, dopo che non si erano conclusi i contratti a marzo come inizialmente previsto. Penso che la proprietà dei beni sia passata da a ad aprile 2016.

ADR so che il Procurement ha inviato l'offerta a tre fornitori "preferred": , credo prima del passaggio dei beni e cioè in marzo.

ADR ho saputo che non ha risposto a sulla richiesta di offerta, credo che le uniche risposte siano arrivate da e .

ADR I 4 contratti hanno avuto un profitto per superiore a € 600.000,00

ADR Che si trattasse di beni usati è emerso solo ad aprile 2016, l'offerta tecnica comprendeva un elenco di apparecchiature da acquistare, non c'era nessuna indicazione che dovessero essere nuove ovvero usate. Mi sembra di ricordare che in aprile parlando con o scambiando con lei email fosse emerso che aveva formulato una offerta per macchine nuove e quindi di costo maggiore.

ADR A marzo 2016 non sapevo che presso CNH fossero già installate macchine di ADR Le comunicazioni relative a questi contratti sono sempre intervenute tra me, e , non ricordo comunicazioni di a .

ADR L'unico intervento di nella conclusione di questi contratti è stato il sollecito a Szekely di cui ho detto prima.

Non credo che il Procurement ungherese dovesse coinvolgere nell'Only Acceptable Source, l'adozione di tale procedura è stata una richiesta mia al Procurement ungherese.

ADR Non so se in altre precedenti gare siano stati coinvolti congiuntamente sia sia "

La riportata testimonianza chiarisce che l'unico intervento di sollecito alla Buyer ungherese, in considerazione dei termini ristretti entro i quali doveva essere chiusa la procedura e su espressa richiesta di Il teste ha escluso ogni ruolo di sia nella scelta dei fornitori da invitare alla gara sia nella adozione della procedura denominata *Only Acceptable Source*, che ha dichiarato di aver personalmente effettuato.

Va ancora sottolineato che ha contestato al dirigente la violazione di regole aziendali, senza peraltro dedurre alcunché in ordine agli effetti pregiudizievoli subiti in conseguenza delle stesse, effetti che il teste ha anzi escluso. Anche sotto tale profilo il provvedimento espulsivo appare adottato in violazione dei canoni di buona fede e correttezza nello svolgimento del rapporto di lavoro, giacchè non ogni deroga ai regolamenti può comportare una responsabilità così grave da determinare la definitiva lesione del legame fiduciario tra datore di lavoro e dipendente, e nulla è stato nella fattispecie allegato circa la gravità della lamentata, e in ogni caso non provata, deviazione dalle regole aziendali.

In conclusione gli addebiti contestati non risultano quindi provati.

Il licenziamento intimato al ricorrente deve essere dunque dichiarato illegittimo e il ricorrente avrà diritto a percepire l'indennità supplementare prevista dal CCNL.

Le mensilità di indennità si possono quantificare in 22 mensilità in considerazione della durata ultraventennale del rapporto di lavoro intercorso tra le parti dal 96 al 2017.

In conclusione, tenuto conto dell'ammontare mensile della retribuzione globale di fatto indicata da parte convenuta e comprensiva della retribuzione base e della quota di retribuzione variabile, pari ad € 9.224,34 (così calcolata € 8.514,78 (8.237,00+ 277,78 variabile) x13:12), spettano al ricorrente complessivi € 202.935,59 a titolo di indennità supplementare, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali.

Non può essere accolta invece la richiesta del ricorrente di inserire nel calcolo della retribuzione globale di fatto il superiore importo di euro 511,75 a titolo di retribuzione variabile, avendo la convenuta provato di aver correttamente tenuto conto della retribuzione media percepita negli ultimi 36 mesi, né può essere considerato il valore del benefit auto, in quanto emerge dai documenti in atti che il dirigente sostiene le spese del canone di leasing per l'utilizzo privato del veicolo(vedi reg aziendale doc 17).

Alla luce di tale limitazione dell'importo della retribuzione globale di fatto deve essere respinta la domanda di condanna al pagamento sulla indennità di preavviso, che risulta essere stata regolarmente corrisposta.

Parte convenuta va anche condannata al pagamento dell'importo di € 2.887,55 trattenuto sul listino paga di dicembre 2017 a titolo di penale/multa con riferimento alla restituzione anticipata dell'autovettura in leasing, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, essendo tale sanzione riconducibile alla responsabilità dell'azienda che ha illegittimamente risolto il rapporto di lavoro con il dirigente.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano in complessivi Euro 13.000,00 oltre accessori di legge e spese generali

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, così decide:

1. Accerta e dichiara la illegittimità del licenziamento irrogato all'

Sentenza n. 1931/2019 pubbl. il 22/08/2019

RG n. 5926/2018

il 29.11.2017 e per l'effetto condanna al pagamento della indennità supplementare nella misura di € (così calcolata € retribuzione globale di fatto x 22 mensilità), oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo;

2. Condanna altresì alla restituzione al ricorrente dell'importo di € trattenuto sul listino paga di dicembre 2017 a titolo di penale/multa con riferimento alla restituzione anticipata dell'autovettura in leasing, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;
 3. Rigetta per il resto il ricorso;
 4. Condanna spa a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano complessivamente in € , oltre IVA, CPA e spese generali del 15%.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Milano, 25/07/2019

il Giudice
Dott. ssa Silvia Ravazzoni