



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE D'APPELLO DI ROMA  
SEZIONE LAVORO**

composta da

dr. Giovanni Cannella Presidente rel.  
dr. Alfredo Conte Consigliere  
dr. Paolo Cocchia Consigliere

all'udienza del 16/03/2016 ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado di appello n. 4782/2013

**TRA**

LISI DOMENICO domiciliato in VIA NIZZA 59 00100 ROMA con l'avv.  
SERRETI ANDREA ANDREONI AMOS (NDRMSA50E17I459I) VIA NIZZA, 59  
00198 ROMA; FREDDINO PASQUALE (FRDPQL79B27L259A) VIA NIZZA N.  
59 00198 ROMA;

**APPELLANTE**

**E**

SOGIN SPA domiciliato in LARGO LEOPOLDO FREGOLI N. 8 00197 ROMA  
con l'avv. SALONIA ROSARIO COZZOLINO FABIO MASSIMO  
(CZZFMS60D05H501T) LARGO LEOPOLDO FREGOLI 8 00197 ROMA;

**APPELLATA**

**OGGETTO:** appello contro la sentenza del 30.4.2013 del Tribunale di Roma.

**CONCLUSIONI:** Come da atto d'appello e da memoria di costituzione.



## Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 17.7.2013 Domenico Lisi proponeva appello avverso la sentenza emessa in data 30.4.2013, con cui il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, aveva rigettato le domande dirette alla dichiarazione di nullità/illegittimità del licenziamento intimatogli, condannando la Sogin s.p.a. a reintegrarlo nel posto di lavoro e al risarcimento del danno pari alle retribuzioni maturate dal licenziamento alla reintegra, oltre al risarcimento del danno biologico ed esistenziale e al pagamento di differenze retributive.

Contestava le argomentazioni del Tribunale e chiedeva quindi la riforma della sentenza impugnata con l'accoglimento delle domande.

L'appellata si costituiva, contestando l'appello e chiedendone il rigetto.

Alla odierna udienza la causa è stata decisa come da dispositivo.

## Motivi della decisione

In data 27.10.2011 l'appellante inviava alla Sogin e al Sindaco del Comune di Roma, al Prefetto di Roma, al Ministero dell'economia e delle finanze, al Ministero dello sviluppo economico, all'Autorità per l'Energia Elettrica e per il Gas, all'ISPRA e al Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali una lettera diffida a doppia firma, sua e dell'attuale difensore avv. Andreoni, del seguente tenore:

*“In nome e per conto del mio assistito Ing. Domenico Lisi, che sottoscrive per adesione - procuratore della Sogin; esercente, gestore dei rapporti di lavoro e funzionario alla sicurezza degli impianti OPEC e Plutonio; direttore responsabile e supervisore dell'impianto Plutonio, nonché sostituto responsabile dell'impianto OPEC e sostituto responsabile della contabilità nucleare dei suddetti impianti - rappresento agli Uffici ed agli Enti in indirizzo una situazione gestionale, organizzativa e personale che pone a **rischio di sicurezza gli impianti in oggetto, con pericoli di diffusione di materiale radioattivo (plutonio)** in prossimità della metropoli di Roma.*

*La situazione può essere riassunta nei termini seguenti:*

*A. I regolamenti prevedono quanto segue:*

- il D.Igs. 230/95 impone che la struttura organizzativa e le funzioni del personale addetto alla direzione, alla conduzione e alla manutenzione di un impianto nucleare, nonché alla sorveglianza fisica e medica della protezione, siano approvate dall'autorità di controllo ed inserite nel corpo prescittivo dell'impianto stesso;*
- i regolamenti di esercizio prevedono che la gestione dei due impianti nucleari in oggetto vada affidata ad un numero adeguato di persone;*
- la legge n° 1860/62 impone inoltre che il personale addetto all'esercizio tecnico degli impianti nucleari, che svolga funzioni rilevanti agli effetti della sicurezza*



*nucleare, sia riconosciuto idoneo per l'espletamento delle suddette funzioni (nei modi stabiliti poi dal DPR 1450/70: personale patentato);*

- *incarichi diversi, soprattutto se rilevanti ai fini della sicurezza nucleare, devono essere affidati a soggetti distinti.*

*B. All'opposto l'organizzazione della Sogin è riassumibile così come segue:*

- *la struttura organizzativa Sogin, molto articolata nelle funzioni e direzioni di supporto di sede, relega gli impianti nucleari, "core business" dell'azienda, ai margini;*
- *il personale operativo dei due impianti nucleari è ridotto ai minimi termini; in particolare il personale della sezione analisi e controlli consta di sole due persone;*
- *il personale patentato (riconosciuto idoneo ex DPR 1450/70) è ridotto a sole 6 unità;*
- *solo recentemente si è inteso sopperire alla carenza di personale tecnico-operativo distaccando presso gli impianti nuovo personale, peraltro non specializzato e senza esperienza specifica, proveniente da altre società controllate da Sogin;*
- *per gli impianti Plutonio e OPEC non esiste alcuna struttura organizzativa aziendale; si prevede invece solo la figura di responsabile unico degli impianti, il cosiddetto Project Manager (PM);*
- *tutte le responsabilità legali degli impianti sono invece affidate per procura notarile a persona diversa dal PM, riconosciuta idonea per l'espletamento delle funzioni nei modi stabiliti dal DPR 1450/70, che però non compare in alcuna disposizione organizzativa della Sogin.*

*C. La discrasia tra organigramma regolamentare e organizzazione concreta della Sogin determina i seguenti gravi difetti strutturali:*

- *non esiste una struttura organizzativa della Sogin per gli impianti Plutonio e OPEC;*

*tutti gli incarichi di maggior responsabilità previsti dai corpi prescrittivi degli impianti sono suddivisi tra pochissime persone, tra cui l'ing. Lisi, che non hanno alcun riconoscimento a livello aziendale;*

- *queste stesse persone sono costrette a svolgere contemporaneamente più incarichi, e quindi più lavori, pur di coprire posizioni che per legge non possono rimanere scoperte, sia durante il normale orario di lavoro sia nei turni di reperibilità fuori orario;*
- *il ricorso a personale non specializzato e senza esperienza comprometterà, nel breve periodo, la sicurezza degli impianti, soprattutto in relazione alle nuove attività di "decommissioning" da avviare;*
- *la sezione di analisi e controlli, che ha la responsabilità di caratterizzare radiologicamente i rifiuti prodotti dagli impianti, non riesce a stare al passo delle altre sezioni, rallentando le attività degli impianti;*
- *la figura del PM non è prevista nei documenti approvati dall'autorità di controllo, non fa parte dei corpi prescrittivi degli impianti e quindi non ha alcuna responsabilità legale, pur avendo tutti i riconoscimenti aziendali.*



*D. In particolare si è inteso sopperire ai predetti difetti strutturali e alla carenza di personale tecnico sovraccaricando di responsabilità gestionali, organizzative e personali l'ing. Lisi nei termini così riassumibili:*

- *svolgere contemporaneamente le seguenti funzioni pur di coprire, ma solo formalmente, le posizioni obbligatorie per legge (v. art. 48 D.Igs. 230/95):*
  - i. esercente e gestore dei rapporti di lavoro relativamente agli impianti OPEC e Plutonio*
  - ii. direttore responsabile impianto Plutonio  
supervisore impianto Plutonio*
  - iii. funzionario alla sicurezza impianti OPEC e Plutonio (DPCM 3/2/2006)*
  - iv. sostituto direttore responsabile impianto OPEC*
  - v. sostituto responsabile contabilità nucleare.*

*Come se ciò non bastasse, per sopperire alla carenza di personale della sezione analisi e controlli, l'ing. Lisi coordina e svolge regolarmente in prima persona le misure nucleari sui rifiuti radioattivi e sulle materie nucleari.*

- *Reperibilità al di fuori del normale orario di lavoro per tutti i giorni del mese, senza possibilità di ammalarsi e senza poter andare in vacanza.*

*E. Il sovraccarico predetto può essere gestito occasionalmente per periodi limitati, solo relativamente all'attività di mantenimento in sicurezza degli impianti.*

*All'opposto la situazione non solo si è protratta per svariati anni (e precisamente a partire dal 2004) bensì è stata resa intollerabile per l'accumulo ulteriore di compiti connessi alle attività di "deconuissioning" degli impianti, ed in particolare la bonifica e lo smantellamento delle scatole a guanti dell'impianto Plutonio e lo smantellamento dei serbatoi interrati di OPEC, che inizieranno a breve.*

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

***Non potendo il mio assistito, per il futuro, assicurare la gestione in sicurezza degli impianti Plutonio e OPEC; non potendo garantire l'ottemperanza alle prescrizioni tecniche ed il rispetto delle leggi, ma soprattutto non potendo salvaguardare e tutelare la salute dei lavoratori e della popolazione dai rischi della contaminazione da plutonio, da altri attinidi e da prodotti di fissione,***

*si diffidano*

*gli Uffici Sogin in indirizzo a voler effettuare le seguenti scelte organizzative, o altre equivalenti:*

- 1. sgravare l'ing. Lisi da incarichi e responsabilità multipli, conservando solo il più significativo;*
- 2. assumere presso gli impianti un congruo numero di risorse qualificate e con esperienza, in particolare nella sezione analisi e controlli;*
- 3. consentire la adeguata turnazione nelle liste di reperibilità;*
- 4. ufficializzare negli impianti OPEC e Plutonio una struttura organizzativa aziendale che, nel rispetto delle leggi, sia aderente ai corpi prescrittivi degli*



impianti;

5. porre a capo della predetta struttura organizzativa un'unica persona, riconosciuta idonea ex **DPR** 1450/70;

con avvertenza

*che, in difetto, l'ing. Lisi declina fin d'ora ogni responsabilità derivante da eventuali incidenti agli impianti Plutonio e OPEC dovuti al sovraccarico sopra-indicato e alla inerzia della Sogin. Si resta in attesa di un preciso e sollecito riscontro. Restiamo a disposizione per ogni forma di chiarimento e per la fornitura di tutta la documentazione di supporto, a riprova di quanto sopra”.*

Il 16.11.2011 la società inviava all'appellante lettera di contestazione, nella quale rilevava che *“le affermazioni, contenute nella Diffida, relative a circostanze circa alcuni delicati aspetti relativi alla sicurezza ed all'organizzazione aziendale degli impianti nucleari OPEC e Plutonio del C.R. Casaccia, hanno determinato l'esposizione dell'azienda verso i Suoi interlocutori esterni minandone la stabilità dei rapporti, fondati sul rispetto dei ruoli, delle responsabilità, dei valori e dei legittimi interessi.*

*Con la condotta sopradescritta, Ella ha violato le disposizioni contenute negli articoli 2104 e 2105 del codice civile, relativi, rispettivamente, al dovere di diligenza, "richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa" e all'obbligo di fedeltà, in relazione al quale Ella è tenuta "a non divulgare notizie attinenti all'organizzazione o farne uso in modo da potere recare ad essa pregiudizio", **nonché** il dovere di riservatezza sugli interessi della Società, previsto all'articolo 24, lettera d) del CCNL vigente.*

*Inoltre, a seguito della trasmissione della Diffida anche ai **rappresentanti delle Istituzioni sopra riportate, Ella, oltre ad aver determinato un pregiudizio alla Società nei termini sopra esposti, ha violato il dovere, previsto all'articolo 24, lettera b) CCNL vigente, di "dedicare attività.....diligente nel disbrigo delle mansioni affidate, osservando le disposizioni del presente Contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico/funzionale fissato dall'Azienda".***

*Ella, con la sopra descritta condotta, oltre ad aver violato le citate norme di legge e disposizioni contrattuali di lavoro, ha altresì, violato le disposizioni contenute nel Codice Etico della Società. Nello specifico, le condotte da Ella poste in essere violano il dovere di svolgimento delle mansioni affidate con diligenza e accuratezza, previsto all'articolo 4.3. del Codice Etico "Responsabilità dei dipendenti", **nonché** il dovere di riservatezza in relazione al quale "Sogin vieta la trasmissione all'esterno di informazioni che abbiano natura riservata e strategica da parte di soggetti non esplicitamente autorizzati (omissis) La comunicazione all'esterno delle informazioni riservate e "price sensitive" è eseguita sotto il controllo delle funzioni preposte (omissis) la violazione dei doveri di riservatezza da parte dei lavoratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali", previsto all'articolo 4.8 del*



***Codice Etico "Dovere di riservatezza". Ella, inoltre, in qualità di Funzionario per la Sicurezza del sito di Casaccia era chiamata a rispettare il dovere di riservatezza in merito alle notizie classificate che hanno rilevanza per la sicurezza nazionale".***

Infine, dopo aver contestato punto per punto i rilievi organizzativi sopra indicati la società affermava: ***“la Sua gravissima affermazione contenuta nella Diffida, secondo cui la situazione del sito di Casaccia porrebbe a rischio "gli impianti in oggetto, con pericoli di diffusione di materiale radioattivo (plutonio) in prossimità della metropoli di Roma", oltre a non trovare, come sopra evidenziato, alcun riscontro oggettivo, è tale, anche in considerazione dei destinatari, da ingenerare un serio allarme, del tutto ingiustificato, con la conseguente esposizione della Società a possibili danni d'immagine e di reputazione (art. 2.5 del Codice Etico), nonché tale da poter far eventualmente configurare, dalle competenti autorità, la sussistenza di specifiche fattispecie di reato, in riferimento alle quali la Società si riserva di intraprendere ogni più opportuna azione legale per la tutela dei propri diritti. L'assoluta falsità della Sua affermazione è stata, del resto, da Lei stesso confermata allorquando, appena ricevuta la Sua Diffida, la Società, in data 28.10.11, ha, in via cautelativa, organizzato un incontro di chiarimento con Lei, nel corso del quale Lei stesso ha dichiarato che ad oggi non sussiste alcun pericolo di contaminazione nucleare, diversamente da quanto indicato nella Diffida. Inoltre la totale infondatezza delle Sue lamentele è comprovata dalla verifica straordinaria presso l'impianto Casaccia effettuata da ISPRA (come da richiesta cautelativa di cui alla Lettera prot. 38452) nei giorni 2, 3 e 4 novembre u.s. - alla presenza Sua e dell'Ing. Nasca, quali soli interlocutori riconosciuti da ISPRA ai fini dell'ispezione - unitamente ad altre azioni di verifica già in corso, che si sono concluse senza riscontrare carenze, né dal punto di vista documentale né in relazione alle prove di sorveglianza sui sistemi di sicurezza, come risulta dal relativo verbale e allegati (prot. 38947 del 4.11.2011). Inoltre in tale occasione Lei stesso, con espresso riferimento alla Diffida, ha dichiarato(allegato 13 al verbale) che "... il significato di rischio è da intendersi solo per le future attività, quali ad esempio la bonifica e lo smantellamento delle scatole a guanti dell'impianto Plutonio e lo smantellamento dei serbatoi interrati del Deposito OPEC, ribadendo altresì la sicurezza dello stato attuale degli impianti."***

Nonostante le giustificazioni presentate, la società in data 30.11.2011 comminava all'appellante il licenziamento per giusta causa.

Il ricorso proposto dal Lisi veniva respinto dal Tribunale, che escludeva che il lavoratore avesse ottemperato all'onere della prova in ordine alla pretesa natura ritorsiva o discriminatoria del recesso, riteneva sussistente la giusta causa del licenziamento, non considerando legittimo l'invio della lettera di critica alla gestione degli impianti Opec e Plutonio di Casaccia anche ad enti esterni e non solo al datore di lavoro, che aveva reagito legittimamente in considerazione della lesione all'immagine, essendo stato accusato di scelte organizzative che potevano mettere a



repentaglio la sicurezza degli impianti nucleari e quindi di nuocere alla salute di milioni di persone, riteneva che la condotta lesiva era aggravata dal ruolo ricoperto dal Lisi nell'azienda come responsabile della sicurezza e dalla natura pubblica dei soggetti destinatari che avevano anche l'obbligo di riferirne all'A.G. ed era idonea a suscitare allarme (infatti l'ISPRA aveva poi disposto un'ispezione), rilevava che l'appellante non aveva rispettato la verità oggettiva, avendo poi escluso lui stesso un pericolo attuale (pag. 66 e 67 del ricorso), indicando un rischio solo futuro, che gli avrebbe consentito di esporre le sue perplessità solo al datore di lavoro e non all'esterno, riteneva rispettato il principio di proporzionalità della sanzione, avendo violato il lavoratore il dovere di fedeltà, con gravi ripercussioni sull'immagine della società, operando un'indebita pressione, violazione particolarmente rilevante in considerazione dell'importante ruolo ricoperto con conseguente maggiore pregnanza del rapporto fiduciario.

Il Tribunale rigettava inoltre la domanda di differenze retributive relative alla qualifica dirigenziale in assenza di un principio di parità di trattamento, essendo stato dedotto solo il confronto con altri lavoratori.

Con il primo motivo, relativo al carattere ritorsivo o ingiustificato del licenziamento, l'appellante censura la sentenza per non aver tenuto conto dei precedenti incidenti nucleari del sito, che comportavano la necessità della massima precauzione anche con segnalazione esterna, non aver tenuto conto delle due denunce collettive dei lavoratori addetti, rimaste senza riscontro, aver ritenuto la lettera lesiva dell'immagine della Sogin nonostante la *mala gestio* fosse nota al pubblico, non aveva ritenuto legittimo l'esercizio del diritto di critica esterno a fronte di un rischio anche futuro, ma comunque imminente, non aveva realizzato un corretto bilanciamento tra gli obblighi di fedeltà e diligenza e gli artt. 32 Cost. e 2087 c.c., non aveva considerato che egli aveva informato gli enti vigilanti e non la stampa e i media in adempimento del dovere di prevenzione, non aveva tenuto conto del profilo soggettivo della condotta e cioè della buona fede, non aveva tenuto conto dell'assenza di danni per la società (che non aveva subito alcuna sanzione ed era rimasta invariata la sua collocazione nel settore), che aveva mal valutato i precedenti giurisprudenziali.

Ciò premesso va osservato in diritto che in base all'insegnamento della Suprema Corte (v. Cass. n. 28813/11), *“i presupposti, per il legittimo esercizio del diritto di critica, quale scriminante della responsabilità penale, civile e disciplinare, allo stesso modo del diritto di cronaca, rispetto al quale consente l'uso di un linguaggio più pungente ed incisivo, sono: a) l'interesse al racconto, ravvisabile quando anche non si tratti di interesse della generalità dei cittadini, ma di quello generale della categoria di soggetti ai quali, in particolare, si indirizza la comunicazione; b) la correttezza formale e sostanziale dell'esposizione dei fatti, nel che propriamente si sostanzia la c.d. continenza, nel senso che l'informazione non deve assumere contenuto lesivo dell'immagine e del decoro; c) la corrispondenza tra*



*la narrazione ed i fatti realmente accaduti (Cass. civ., Sez. 3<sup>a</sup>, 18/10/2005, n. 20140). Diverso è poi il punto per cui la critica, cioè la valutazione, l'interpretazione e le considerazioni in merito a tali fatti veri, possa non essere obiettiva ne' esatta, ma anzi presentare connotazioni soggettive opinabili o non condivisibili. La critica (anche relativa alla gestione della cosa pubblica) può anche tradursi in valutazioni e commenti tipicamente "di parte", cioè non obiettivi, purché fondata sull'attribuzione di fatti veri, posto che nessuna interpretazione soggettiva, che sia fonte di discredito per la persona che ne sia investita, può ritenersi rapportabile al lecito esercizio del diritto di critica, quando tragga le sue premesse da una prospettazione dei fatti opposta alla verità, (cfr. Cass. pen. sez. 5<sup>a</sup> 3.12.2009, n. 7419). Sennonché proprio per il bilanciamento di interessi su cui tale scriminante si fonda, occorre che le espressioni di critica usate non costituiscano un attacco offensivo della persona, trasmodando in "argumenta ad hominem" e, quindi in pura contumelia (Cass. civ., 27/06/2000, n. 8733; Cass. pen. 17/11/2004, n. 6465; Cass. pen., 16/11/2005, n. 44395).*

*È vero che l'esigenza di ricorrere al diritto di critica come scriminante, anziché come criterio per l'accertamento della stessa esistenza di un'offesa, si pone nei casi in cui l'espressione della critica comporti valutazioni negative circa le qualità morali o intellettuali o psichiche del destinatario. In questi casi, l'inevitabilità del collegamento alla critica scrimina l'offesa soltanto quando essa sia indispensabile per l'esercizio del diritto costituzionalmente garantito, mentre restano punibili le espressioni "gratuite", cioè non necessarie all'esercizio del diritto, in quanto inutilmente volgari o umilianti o dileggianti. Il limite all'esercizio del diritto deve, pertanto, intendersi superato quando l'agente "trascenda ad attacchi personali, diretti a colpire, su un piano individuale, senza alcuna finalità di pubblico interesse, la figura morale del soggetto criticato, posto che, in tal caso, l'esercizio del diritto, lungi dal rimanere nell'ambito di una critica misurata ed obiettiva, trascende nel campo dell'aggressione alla sfera morale altrui, penalmente protetta" (Cass., sez. 5<sup>a</sup>, 20 gennaio 1984, Saviane)".*

Pertanto, il diritto di critica – al pari del diritto di cronaca – soggiace al principio della continenza sostanziale, nel senso che i fatti narrati devono corrispondere alla verità oggettiva e non solo putativa, ed al principio della continenza o correttezza formale, secondo cui l'esposizione dei fatti non deve eccedere l'intento informativo e deve risultare corretta ed obiettiva, senza trasmodare in insinuazioni, sottintesi, accostamenti suggestionanti, toni sproporzionalmente scandalizzati e sdegnati, o, peggio, in giudizi infamanti, offensivi, denigratori, o nell'attribuzione all'impresa datoriale o ai suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, così superando i limiti del rispetto della verità oggettiva. In sostanza, la critica, anche lesiva della reputazione altrui, è legittima quando la notizia resa pubblica sia vera – di talché il lavoratore sia in grado di dimostrare i fatti, superando le contestazioni datoriali – e rispetti i limiti dell'obiettività e della continenza, ancorché in termini vivaci o aspri. Ove ciò non accada, il comportamento del lavoratore trasmoda in illecito penale e, comunque,



acquista rilievo disciplinare anche in difetto degli estremi del reato di diffamazione, legittimando l'irrogazione della sanzione espulsiva quando sia rimasto pregiudicato il vincolo fiduciario, caratterizzante il rapporto di lavoro, all'esito di una indagine che deve prendere in considerazione i seguenti parametri: 1) il contesto nel quale la critica è stata mossa; 2) la natura e la qualità del rapporto; 3) le modalità di diffusione e la loro congruità con lo scopo; 4) la finalità perseguita; 5) la complessiva condotta tenuta dal lavoratore ecc. (v. Cass. n. 21362/13; Cass. n. 7471/12; Cass. n. 13575/11; Cass. n. 29008/08; Cass. n. 11220/04; Cass. n. 7091/01).

Nel caso in esame, esclusa la violazione del principio della continenza o correttezza formale, neppure contestata e dedotta, rimane da esaminare la questione della veridicità della denuncia.

Secondo il giudice di primo grado la non veridicità della denuncia sarebbe stata confermata dallo stesso appellante, che a pag. 66 e 67 del ricorso aveva escluso la sussistenza di un pericolo attuale per la sicurezza degli impianti nucleari e per la salute degli abitanti.

In realtà la precisazione contenuta nel ricorso non risulta in contrasto con il contenuto della lettera diffida, nella quale non si indicava l'esistenza di un pericolo attuale, bensì futuro seppure imminente.

Nella lettera si legge, infatti, che “il ricorso a personale non specializzato e senza esperienza **comprometterà, nel breve periodo**, la sicurezza degli impianti, soprattutto in relazione alla nuova attività di “decommissioning” **da avviare**”, che “la situazione...è stata resa intollerabile per l'accumulo ulteriore di compiti connessi alle attività di “decommissioning” degli impianti, ed in particolare la bonifica e lo smantellamento delle scatole a guanti dell'impianto plutonio e lo smantellamento dei serbatoi interrati di OPEC, **che inizieranno a breve**”, per concludere poi con il seguente P.Q.M.: “Non potendo il mio assistito, **per il futuro**, assicurare la gestione in sicurezza degli impianti Plutonio e OPEC...”.

E' evidente quindi che nessun riferimento era stato prospettato ad un pericolo immediato, ma appunto solo futuro, seppure imminente.

Non è vero, d'altra parte, come affermato dalla società, che nella lettera non ci fosse alcun riferimento ai rischi derivanti dalle attività di smantellamento, come risulta dalle frasi appena riportate.

Né può affermarsi, come argomentato dal primo giudice, che, trattandosi di un rischio futuro, l'appellante avrebbe potuto, prima della denuncia esterna, risolvere la questione all'interno, sia perché il rischio paventato era sì futuro ma anche imminente, se si considera che lo smantellamento doveva concludersi entro novembre 2011, e quindi appena un mese dopo la lettera, sia perché i problemi



organizzativi e di organico erano già stati denunciati dal personale alla società nel marzo 2010 e nell'aprile 2011 (docc. 39 e 40), secondo l'appellante senza alcun risultato.

D'altra parte il carattere veriterio della denuncia è dimostrato dal fatto che, a seguita della lettera diffida, l'ISPRA ha provveduto ad un'ispezione (cfr. docc. 54-58 di parte ricorrente in primo grado), all'esito della quale ha indicato alla Sogin di provvedere a "interventi organizzativi conformi con quanto dallo stesso ricorrente richiesto nella diffida del 24.10.2011", come riconosciuto dallo stesso giudice di primo grado.

Tale circostanza esclude che la lettera diffida abbia suscitato un allarme ingiustificato presso gli enti destinatari, come ritenuto dal giudice di primo grado, essendone derivato un intervento correttivo della procedura in corso.

Nessun rilievo può avere poi il contrasto esistente tra le parti sulle risorse esistenti nell'impianto, che attiene all'idoneità e ai titoli dei singoli lavoratori e alla valutazione delle necessità, senza che siano stati rilevati espressamente dati falsi.

Va osservato, peraltro, al riguardo che i principi giurisprudenziali sopraindicati con riguardo alla necessaria veridicità della denuncia vanno coordinati con gli arresti giurisprudenziali in materia di denuncia all'Autorità giudiziaria, a cui è possibile equiparare la denuncia agli enti vigilanti, poiché i suddetti principi, come risulta evidente dall'accostamento tra critica ed informazione, sono stati applicati normalmente con riguardo a denunce diffuse sui mezzi di informazione o comunque in contesti pubblici, mentre nel caso in esame la lettera è stata inviata, oltre che alla Sogin, al Sindaco del Comune di Roma, al Prefetto di Roma, al Ministero dell'economia e delle finanze, al Ministero dello Sviluppo Economico, all'Autorità per l'Energia Elettrica e per il Gas, all'ISPRA e al Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e cioè ad enti ed istituzioni pubbliche addetti alla vigilanza o comunque titolari di compiti istituzionali relativi alla sicurezza degli impianti e della popolazione eventualmente esposta a rischi derivanti dalla cattiva gestione degli impianti stessi, senza che lo stesso sia stato diffuso pubblicamente e neppure nel solo ambiente lavorativo.

Infatti la Suprema Corte ha recentemente chiarito che la proposizione, da parte del dipendente, di denuncia penale nei confronti degli amministratori dell'ente pubblico-datore di lavoro per fatti illeciti dei quali sia venuto a conoscenza non costituisce giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, ma legittimo esercizio di diritti derivanti dagli articoli 21 e 24 Cost., a meno che non si dia prova della sua precipua volontà di danneggiare il datore di lavoro mediante false accuse, ovvero del superamento della soglia del rispetto della verità oggettiva con colpa grave o dolo, e fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente, nel propalare la notizia in ambito lavorativo, abbia arrecato offesa all'onore ed alla reputazione del datore di lavoro. Anche la



risonanza mediatica della legittima denuncia, peraltro, costituisce un elemento irrilevante ai fini disciplinari e non può essere addebitabile al dipendente, derivando dallo stesso ruolo pubblico degli incolpati, tranne nei casi in cui essa sia provocata artatamente dalla condotta dello stesso denunciante, o quando il contenuto della notizia sia falsato per effetto del suo intervento (Cass. n. 8077/2014).

Nella fattispecie va escluso, non essendo stato neppure dedotto o contestato, che il lavoratore abbia “propalato” la notizia in ambito lavorativo o abbia artatamente provocato la risonanza mediatica della denuncia, arrecando per questo offesa all'onore e alla reputazione del datore di lavoro.

Quindi, l'unica ipotesi residua che possa integrare il licenziamento è quella nella quale “si dia prova della sua precipua volontà di danneggiare il datore di lavoro mediante false accuse, ovvero del superamento della soglia del rispetto della verità oggettiva con colpa grave o dolo”.

Pertanto, non basta che non risultino vere le accuse, ma occorre anche dimostrare che il lavoratore abbia volontariamente accusato falsamente l'azienda allo scopo di danneggiarla o abbia superato la soglia della verità oggettiva con dolo o colpa grave.

Ebbene nel caso in esame, non solo non risulta la falsità della denuncia, ma in ogni caso non è stato provato il dolo o la volontà di danneggiare l'azienda, né ricorrono gli estremi della colpa grave.

Può osservarsi in proposito che l'affermazione della società, secondo cui l'appellante avrebbe scritto la lettera con finalità speculative, al fine di ottenere un mero vantaggio personale in termini economici e di carriera, non è confortato da alcun elemento probatorio ed è anzi smentito dalle precedenti denunce firmate anche da altri dipendenti, oltre che dalla conferma della denuncia conseguente all'ispezione dell'ISPRA (senza contare i successivi sviluppi che hanno indotto studiosi e parlamentari della “Associazione SI alle energie rinnovabili NO al nucleare” a pubblicare un appello, che riprende il contenuto della denuncia dell'appellante, doc. depositato all'udienza del 30.4.2012).

Ne consegue che la denuncia aveva lo scopo che emerge dal testo della lettera e cioè di tutelare la salute dei lavoratori e della popolazione dal rischio di contaminazione e pertanto l'eventuale non completa corrispondenza con la verità di quanto denunciato, senza dolo o colpa grave, sarebbe pienamente giustificata da uno scopo socialmente apprezzabile, anche nel caso che nella vicenda possa essere riscontrato un eccesso di prudenza.

In considerazione delle argomentazioni esposte deve escludersi che l'appellante abbia violato, come contestato, i doveri di diligenza, fedeltà e



riservatezza, avendo esercitato il legittimo diritto di critica e di denuncia, nei limiti fissati dalla giurisprudenza, e non avendo divulgato notizie riservate al di fuori dei limiti previsti dall'ordinamento.

In conclusione sul punto, pur non essendo emersi elementi che dimostrino la natura ritorsiva del licenziamento, lo stesso tuttavia è senz'altro privo di giusta causa o giustificato motivo.

Ne consegue, in applicazione dell'art. 18 legge n. 300/70 vecchio testo, applicabile alla fattispecie *ratione temporis*, che ne va dichiarata l'illegittimità e, per l'effetto, va condannata la società appellata a reintegrare Domenico Lisi nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno in misura pari alla retribuzione globale di fatto dal recesso alla reintegra, oltre rivalutazione, interessi e contributi.

L'appellante deduce, peraltro, che, in conseguenza del licenziamento illegittimo, ha subito ulteriori danni risarcibili.

Il Lisi sostiene, in primo luogo, di aver subito un danno all'immagine, perché è stato trasferito ad altra sede appena arrivata la lettera diffida, perché gli era stato inibito l'ingresso nel sito di Casaccia e poi era stato licenziato, perché ne erano derivate polemiche ed era stato denigrato.

La domanda è infondata, perché l'appellante non ha impugnato il trasferimento, che deve quindi considerarsi legittimo, non ha chiarito perché l'inibizione ad accedere al sito di Casaccia dovesse ritenersi illegittima, considerato che fu conseguenza del trasferimento e delle disposizioni che consentono l'accesso solo agli autorizzati e cioè ai lavoratori addetti allo stesso sito, ha solo genericamente parlato di polemiche e denigrazione, senza richiamare fatti ed episodi specifici.

Con riguardo al danno biologico è stata disposta CTU medico legale, che ha escluso l'esistenza di danni permanenti, riconoscendo tuttavia i seguenti periodi di inabilità temporanea al lavoro come conseguenza del licenziamento illegittimo: 100% per 30 giorni, 50% 60 giorni e 25% 240 giorni.

Le argomentazioni del perito appaiono ben sviluppate e convincenti, non hanno formato oggetto di rilievi delle parti e vengono quindi fatte proprie dal Collegio.

Ne consegue, in applicazione delle tabelle sul danno biologico del Tribunale di Roma, che vanno riconosciute all'appellante le somme di € 3.240, per 30 giorni al 100% (108x30), € 3.240 per 60 giorni al 50% (54x60) e € 6.480 per 240 giorni al 25% (27x240), per un totale di € 12.960.

Infine il Lisi ha chiesto il risarcimento del danno esistenziale, sostenendo che la situazione maturatasi dal maggio 2011, con il conferimento della procura, con la



quale era stato nominato “Esercente”, “Datore di lavoro” (agli effetti dei decreti legislativi nn. 230 e 81), “Responsabile per il trattamento dei dati personali” e “Procuratore della società”, l’accumulo degli incarichi, il trasferimento e il licenziamento, avevano pregiudicato la sua vita di relazione.

Può osservarsi al riguardo che molti dei danni dedotti a pag. 94 e seguenti del ricorso di primo grado sono riferiti al periodo precedente al licenziamento, come effetto in primo luogo dell’accumulo degli incarichi di responsabilità e per il superlavoro conseguente.

Ad avviso del Collegio, tuttavia, non vi è prova che l’accumulo degli incarichi e il superlavoro siano effetto di imposizioni unilaterali del datore di lavoro, essendo peraltro poco verosimile che un dipendente di alto livello (il Lisi era inquadrato come quadro super) non avesse piena libertà di scelta in ordine all’accettazione o meno delle procure e degli incarichi assegnati e all’intensità delle modalità lavorative.

Le conseguenze sulla vita di relazione del periodo precedente al trasferimento non possono essere imputate quindi alla società, così come non sono imputabili quelle relative al periodo tra il trasferimento e il licenziamento, non essendo stato impugnato, come si è detto il provvedimento di trasferimento, che va quindi considerato legittimo.

Quanto al periodo successivo al licenziamento nel ricorso non è chiarito quali effetti sulla vita di relazione siano stati prodotti dal recesso in sé e non sono invece riconducibili a quanto avvenuto nel periodo precedente.

Va considerato, peraltro, che tutti i licenziamenti incidono inevitabilmente sulla vita di relazione, essendo evidente che la perdita del posto di lavoro modifica le condizioni di vita e crea una condizione di frustrazione ed umiliazione, ma non è possibile ipotizzare che tutti i licenziamenti illegittimi producano un danno esistenziale risarcibile, essendo necessaria la specifica dimostrazione di un danno ulteriore rispetto agli effetti normali per ogni lavoratore della perdita del posto.

Nel caso in esame non vi sono deduzioni specifiche come effetto diretto del licenziamento, poiché si parla solo di “opportunità dissolte” e di “mancato nutrimento interiore per sé stesso e per gli altri”, e cioè di effetti propri di ogni licenziamento, mentre le altre deduzioni riguardano piuttosto il periodo precedente.

La domanda va quindi rigettata.

Con il secondo motivo d’appello, il Lisi insiste sulla domanda di riconoscimento delle differenze retributive.



Va osservato, preliminarmente che il Lisi, inquadrato come Quadro Super, non chiede il riconoscimento della qualifica dirigenziale, che peraltro comporterebbe l'inapplicabilità dell'art. 18 come conseguenza del licenziamento illegittimo, salva l'ipotesi di licenziamento ritorsivo che è stato escluso; non chiede neppure, peraltro, le differenze retributive tra la qualifica di dirigente e quelle di quadro, non avendo indicato fra l'altro la retribuzione spettante al dirigente; ma chiede il riconoscimento della stessa retribuzione di due dirigenti, D'Andrea e Santinelli, sostenendo di aver svolto mansioni di pari o superiore qualità.

Tuttavia, in assenza di un principio di parità di trattamento, come giustamente rilevato dal primo giudice, la domanda è inammissibile.

D'altra parte le censure alla sentenza contenute nell'appello, relative alla circostanza di aver indicato le mansioni e la declaratoria propria del dirigente, avrebbero un senso solo se fosse stata proposta la domanda di inquadramento come dirigente, domanda che, come si è detto, non è stata proposta.

Il motivo va quindi rigettato.

In conclusione, in riforma dell'impugnata sentenza, va dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimato all'appellante e, per l'effetto, va condannata la società appellata a reintegrare Domenico Lisi nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno in misura pari alla retribuzione globale di fatto dal recesso alla reintegra, oltre rivalutazione, interessi e contributi, ed oltre la somma di € 12.960 a titolo di risarcimento del danno biologico temporaneo.

In considerazione della parziale reciproca soccombenza, vanno compensate per 1/3 le spese del doppio grado, ponendo gli altri 2/3, liquidati per l'intero come nella sentenza impugnata per il primo grado e in complessivi € 5.500,00, oltre 15% per spese forfettarie, per l'appello, a carico della società.

Le spese di CTU, ripartite nei rapporti interni nella misura del 50% ciascuno, vanno poste a carico solidale di entrambe le parti.

**P.Q.M.**  
**La Corte**

in riforma dell'impugnata sentenza, dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato all'appellante e, per l'effetto, condanna la società appellata a reintegrare Domenico Lisi nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno in misura pari alla retribuzione globale di fatto dal recesso alla reintegra, oltre rivalutazione, interessi e contributi, ed oltre la somma di € 12.960 a titolo di risarcimento del danno biologico temporaneo;



compensa per i 1/3 le spese del doppio grado, ponendo gli altri 2/3, liquidati per l'intero come nella sentenza impugnata per il primo grado e in complessivi € 5.500,00, oltre 15% per spese forfettarie, per l'appello, a carico della società;

pone a carico solidale di entrambe le parti le spese di CTU, ripartite nei rapporti interni nella misura del 50% ciascuno.

Roma, 16.3.2016

**Il Presidente estensore**

