



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

QUINDICESIMA - TRIBUNALE DELLE IMPRESE -SPECIALIZZATA IMPRESA "B" CIVILE

Il Tribunale, in composizione collegiale in persona dei seguenti magistrati

Dott.ssa Amina Simonetti	Presidente
Dott.Maria Antonietta Ricci	Giudice
Dott. Nicola Fascilla	Giudice

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **9850/2023** promossa da:

Parte_1 (C.F. *C.F._1*), con il patrocinio dell'avv. NICODEMI ANDREA e dell'avv. GOMEZ PALOMA GIOVANNI, dell'avv MIDDLEMAS JESSICA CHRISTINE, dell'avv GAMBINI PIERLEONI GIULIO, elettivamente domiciliato in CORSO DI PORTA ROMANA, 100 20122 MILANO presso il difensore avv. NICODEMI ANDREA

ATTORE

contro

Controparte_1 C.F. *P.IVA_1*), con il patrocinio dell'avv. MANICO ALESSANDRO, dell'avv. FULGONI FRANCESCO, dell'avv CALCAGNILE GRETA e dell'avv MARZIO MOLINARI, elettivamente domiciliata in GALLERIA SAN BABILA, 4/B 20135 MILANO presso il difensore avv. MANICO

CONVENUTO

Controparte_2 (C.F. *P.IVA_2*), con il patrocinio dell'avv. BERTI CARLO e dell'avv. SAPIENZA MATTEO, elettivamente domiciliata in VIA MARSALA, 31 40126 BOLOGNA presso il difensore avv. BERTI CARLO

INTERVENUTO

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da fogli allegati al verbale d'udienza di precisazione delle conclusioni.

PRECISAZIONE DELLE CONCLUSIONI PER L'ATTORE DOTT. *[...]*

Parte_1

Voglia Codesto Ill.mo Tribunale, disattesa ogni contraria istanza, così provvedere:

(i) *accertare e dichiarare che la revoca dell'attore, dott. [Parte_1], dalla carica di amministratore della [Controparte_1] disposta dall'assemblea dei soci di quest'ultima con la Delibera Assembleare del 28 novembre 2022, è intervenuta senza giusta causa / ipotesi di [Parte_2] e per l'effetto, accertare e dichiarare la conseguente qualifica di Good Leaver in capo all'attore ai sensi della Scrittura Privata sottoscritta inter partes in data 08 settembre 2020;*

(ii) *per l'effetto, accertare e dichiarare che l'attore ha diritto di ricevere dalla Società l'importo complessivo di € 1.429.612,50, ai sensi di quanto stabilito all'art. 9.1.2 della Scrittura Privata e di conseguenza condannare la convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento del predetto complessivo importo (o di quello maggiore o minore che verrà accertato all'esito del giudizio), oltre interessi legali dal 28 novembre 2022 alla data di notifica della citazione (27 febbraio 2023) ed oltre interessi moratori ex art. 1284, IV comma c.c., dalla data di notifica della citazione (27 febbraio 2023) sino al saldo effettivo;*

(iii) *in ogni caso, con vittoria di spese e compensi, oltre accessori di legge;*

CONCLUSIONI PER LA CONVENUTA [Controparte_1]

Piaccia all'Ill.mo Tribunale adito, contrariis rejectis,

rigettare tutte le domande formulate dal Dott. [Parte_1], in quanto infondate in fatto e diritto, per tutte le motivazioni esposte negli atti di causa;

con vittoria delle spese tutte di causa, comprensive dei compensi professionali, del rimborso forfettario delle spese generali, oltre IVA e CPA.

CONCLUSIONI DI [Controparte_2]

IN VIA PRELIMINARE

dichiarare ammissibile l'intervento spiegato da [Controparte_2] per le ragioni, le causali ed i titoli esposti in atti; conseguentemente e comunque, rimettere parte interveniente in termini ex art. 153, co. II, cpc, quale parte pretermessa in violazione dell'art. 102 cpc, previa, occorrendo, fissazione di nuova udienza di prima comparizione ex art. 183 cpc e nuova concessione dei termini ex artt. 183 ult. co., cpc;

SEMPRE IN VIA PRELIMINARE, NEL RITO

dichiarare la propria incompetenza per territorio in favore del Tribunale di Bologna, Sezione Imprese e/o, comunque, per essere la controversia devoluta alla competenza arbitrale, e, comunque, dichiarare

le domande di parte attrice improcedibili, in ragione della descritta preventiva condizione di procedibilità, per i motivi e le ragioni esposte in atti;

IN VIA PRINCIPALE,

rigettare le domande di parte attrice, anche siccome inammissibili, per difetto di interesse ad agire, improcedibili e, comunque, infondate, in fatto così come in diritto, ed in ogni caso indimostrate, per i motivi esposti in atti e, comunque,

IN VIA SUBORDINATA, CP_3 ,

ridurre, anche ex art. 1384 c.c., l'importo dovuto dalla convenuta all'attore.

IN VIA ISTRUTTORIA, previa, occorrendo, revoca dell'ordinanza dd. 25.03.2024,

depositata in data 27.03.2024 e salvo gravame, ammettere la prova per testi e per interrogatorio formale dell'attore articolata in sede di memoria 183 VI co. n. 2 cpc dd. 07.12.2023;

ammettere le istanze istruttorie articolate dalla convenuta CP_1 nella propria memoria 183 VI co. n. 2 cpc dd. 11.12.2023, giusta adesione alle predette istanze formalizzata da Controparte_2 nella propria memoria 183 VI co. n. 3 cpc dd. 29.12.2023.

Con vittoria di spese e compensi di causa, oltre accessori di legge.

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

RG 9850/2023

La presente causa, introdotta con citazione, notificata il 27.2.2023 e iscritta a ruolo il medesimo giorno, è regolata dal rito processuale vigente prima dell'entrata in vigore della riforma di cui al d. lgs. 149/2022.

Il dott. Parte_1 (di seguito per brevità anche Con è stato componente del CdA della società convenuta Controparte_1 come AD dal 1 gennaio 2021 fino al 28 novembre 2022 quando l'assemblea totalitaria della spa (a socio unico, Controparte_2 lo ha revocato per giusta causa contestandogli inadempimenti agli obblighi assunti con l'accordo regolante il suo mandato di AD della spa e il verificarsi di una tipizzata causa di Bad Leaver.

Il rapporto tra l'amministratore e la società è stato puntualmente disciplinato da un contratto concluso l'8 settembre 2020 (doc. 1 conv e doc. attore ma incompleto) sottoscritto non solo dalla società C ma anche dal socio unico Controparte_2 e dai due soci fondatori controllanti ciascuno al 50% [...]

CP_2 Tra le pattuizioni rilevanti ai fini della decisione va richiamato l'art 9 che prevede il trattamento anche economico spettante all'amministratore Con alla cessazione del suo incarico, diversificato a seconda delle cause di chiusura del rapporto raggruppate in tre distinte categorie Good Leaver, Leaver e Bad Leaver . L'art 9.3, in particolare, disciplina le ipotesi di Bad Leaver tra le quali è ricompresa la revoca di GC dalla carica di amministratore delegato di C in virtù, tra altre ipotesi, di: i)

un inadempimento di GC di non scarsa importanza agli obblighi previsti nell'Accordo, nello statuto di **CP_I** e/o della legge; ii) della riduzione significativa del Trust Index.

La società con la delibera 28 novembre 2022 (doc. 28 conv.) ha revocato GC dalla carica di amministratore per giusta causa; all'assemblea il Presidente ha fatto presente al socio che *“ai sensi dell'Accordo il dott. **Parte_1** si impegnavano, inter alia, a preservare e valorizzare l'identità valoriale della Società, valorizzare e crescere i talenti all'interno dell'organizzazione, promuovendo uno spirito di imprenditorialità diffusa e intuendo le nuove opportunità e dinamiche del mercato, nonché curare lo sviluppo di sinergie e i processi di integrazione societaria.”*, ma che a distanza di mesi dalla nomina la Società ha riscontrato una significativa carenza nei risultati/obiettivi prefissati, che si è tradotta, in primis in uno scollamento dei vertici manageriali e in un rallentamento dei piani di sviluppo preposti e poi purtroppo in una riduzione del punteggio Trust Index della Società rispetto a quello ottenuto negli anni precedenti. Sul punto, infatti il Presidente informa i presenti di aver ottenuto visione dei risultati 2022 (i.e. 72%), che gli stessi sono significativamente inferiori rispetto a quelli rilevati l'anno precedente (i.e. 83%) e negli anni precedenti alla nomina dell'AD (i.e. 80% nel 2020, 83% nel 2019, 77% nel 2018, 85% nel 2017) e tali da fare uscire – con quasi assoluta certezza- la società dalla classifica Great Place to Work 2022/2023” (doc. 28 attore).

Secondo l'art 9.3.2, in ipotesi di Bad Leaver la società può recedere dall'accordo e **Con** ha diritto di ricevere i seguenti importi da intendersi esaustivi: (i) compenso fisso maturato e non corrisposto a tale data; (ii) il rimborso delle spese maturate e non corrisposte; (iii) il TFM maturato fino a tale data.

L'Attore con la citazione ha chiesto di accertare che la revoca dalla carica di amministratore disposta dalla società con la delibera assembleare del 28.11.2022 è intervenuta senza giusta causa in considerazione della insussistenza, infondatezza e non riconducibilità alle ipotesi di **Parte_2** delle contestazioni allegare a fondamento della revoca dal mandato, ha chiesto di qualificare la revoca dall'incarico di AD come ipotesi di Good Leaver ai sensi della scrittura privata 8 settembre 2020 condannando la società a corrispondergli i compensi spettanti ai sensi dell'art 9.1.2 in ipotesi di Good Leaver quantificati in euro 1.429.612,50, oltre accessori.

Con riferimento alla delibera assunta il 28.11.2022 contestando la sussistenza della giusta causa l'attore ha dedotto:

- la genericità dei motivi di recesso per I) “scollamento dei vertici manageriali” e II) “rallentamento dei piani di sviluppo preposti,
- l'insussistenza della giusta causa III) di riduzione del punteggio Trust Index, rilevando sul punto, posto che il dato oggettivo non è contestabile: a) la difformità del rilevamento del dato in modo difforme rispetto all'anno precedente; b) la non imputabilità del risultato negativo all'AD;

c) la non attualità alla data della delibera 28.11.2022 della fuori uscita di IC dalla classifica Great Place, posto che la classifica viene pubblicata nel mese di marzo dell'anno successivo cui si riferisce la valutazione, quindi a marzo 2023 (la società dice, il risultato era certo ed è stato confermato nei fatti, doc. 23 e 25 conv.).

La società **Controparte_1** si è costituita tempestivamente e ha contestato la domanda chiedendone il rigetto, osservando che il sondaggio era stato fatto come negli anni passati, l'unico anno di sondaggio con criteri diversi era stato quello 2021 deciso dallo stesso AD **CP_6**; che il risultato negativo contestato, riduzione Trust Index, era direttamente correlato alla condotta di **Parte_1** distante dal personale sia della base, sia dei vertici manageriali; che l'ipotesi di Bad Leaver è oggettiva e ricorre nel caso di riduzione del Trust Index tale da comportare l'esclusione della società dalla classifica del Great Place to Work, cosa avvenuta.

Con atto depositato l'8.11.2023 (entro il termine di scadenza della prima memoria ex art 183 cpc) è intervenuta **Controparte_2** la socia unica di **C** deducendo di essere litisconsorte necessario pretermesso in quanto parte della scrittura privata 8 settembre 2020, chiedendo di essere rimessa nei termini per la costituzione tempestiva, deducendo di voler comunque svolgere atto di intervento ex art 105 cpc adesivo alle ragioni di **C**. Con la comparsa di costituzione **Controparte_2** ha sollevato eccezione di incompetenza del Tribunale di Milano essendo competente il Tribunale di Bologna in ragione della sede di **Pt_3** in Casalecchio di Reno (Bo); eccezione di compromesso in ragione dell'art 32 dello Statuto: ("*clausola compromissoria*"): "*Tutte le controversie tra i soci e la società, tra i soci stessi, nonché quelle promosse da amministratori, ovvero nei loro confronti, che abbiano per oggetto diritti disponibili relativi al rapporto sociale... saranno amministrate da **CP_7** Ente di Conciliazione e Arbitrato... in base al relativo Regolamento di Conciliazione e Arbitrato...*"; l'improcedibilità della domanda in quanto, secondo la previsione del Regolamento allegato *sub A* all'Accordo dell'08.09.2020, in caso di contestazione sul *quantum*, le parti avrebbero dovuto attivare la procedura di arbitraggio di cui all'art. 1349 c.c. (art. 6.8). Nel merito ha contestato la fondatezza della domanda sostenendo le ragioni difensive già esposte da **C** e concludendo per il rigetto della pretesa attorea.

La causa è stata rimessa in decisione sulla base dei documenti prodotti, dopo che l'attore ha rifiutato la proposta ex art 185 bis cpc sottoposta alle parti dal GI.

La controversia viene decisa secondo il principio della c.d. ragione più liquida, in aderenza ad un condivisibile e consolidato orientamento di legittimità, per il quale: "*Il principio della "ragione più liquida", imponendo un approccio interpretativo con la verifica delle soluzioni sul piano dell'impatto*

operativo, piuttosto che su quello della coerenza logico sistematica, consente di sostituire il profilo di evidenza a quello dell'ordine delle questioni da trattare, di cui all'art. 276 cod. proc. civ., in una prospettiva aderente alle esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio, costituzionalizzata dall'art. 111 Cost., con la conseguenza che la causa può essere decisa sulla base della questione ritenuta di più agevole soluzione - anche se logicamente subordinata - senza che sia necessario esaminare previamente le altre” (così Cass.SU 9936/2014 e n. 12002/2014). Applicando tale principio al caso di specie, viene deciso, in quanto idoneo a risolvere la questione della qualificazione del dott CP_8 come Good o Bad Leaver, il tema della riconducibilità alla clausola 9.3.1 iii) dell'Accordo di settembre 2020 della riduzione del Trust Index contestata all'amministratore quale uno degli addebiti che hanno giustificato la revoca dell'amministratore per giusta causa.

L'attore ha agito in giudizio per conseguire i compensi e gli importi previsti dall'art 9.1.2 lett d) (ii), (iii), (iv) dell'Accordo dell'8 settembre 2020 ritenendo di esser stato revocato dall'assemblea dei soci dalla carica di amministratore delegato di C per motivi non sussumibili nelle ipotesi di Parte_2. E' pacifico tra le parti e non è oggetto di domanda il fatto che la società, la quale, invece, sostiene di aver revocato l'amministratore dalla carica per giusta causa e che la revoca rientri nell'ipotesi di Parte_2 ex art 9.3.1 lett (a) iii), ha versato a Con il compenso fisso maturato fino alla data di cessazione del rapporto, il TFM maturato e le spese maturate e non corrisposte, cioè tutto quanto spetta in caso di Bad Leaver ex art 9.3.2 d).

Dunque Con ha posto a fondamento della sua azione (*causa petendi*) l'Accordo 8 settembre 2020 di cui è parte non solo la società Pt_3 ma anche la sua socia unica Controparte_2 e i soci di quest'ultima. Nonostante ciò, poiché la prestazione di pagamento degli importi maturati in ipotesi di Good Leaver è pretesa fatta valere solo verso Pt_3, Controparte_2 non è litisconsorte necessario in causa. Il suo intervento va quindi qualificato come intervento adesivo dipendente delle ragioni di Part [...] cui l'intervenuta è legittimata quale portatrice di un interesse giuridico in forza del rapporto sociale che la lega a C di cui è socia unica, posizione soggettiva che potrebbe - anche solo in via indiretta o riflessa - essere pregiudicata dal disconoscimento delle ragioni che la società C sostiene per contrastare la domanda dell'attore di condanna al pagamento di un importo di una certa rilevanza. Dalla qualificazione dell'intervento come adesivo dipendente e non litisconsortile necessario discende la tardività e decadenza ex art 167 co 2 cpc di tutte le eccezioni preliminari di incompetenza, di arbitrato, di improcedibilità dell'azione sollevate con la comparsa di costituzione avvenuta ben oltre i termini di cui all'art 166 cpc.

La società ha posto a fondamento della revoca per giusta causa dell'Ad GC deliberata dall'assemblea del 28 novembre 2022 (doc. 28 conv) una carenza nei risultati e negli obiettivi prefissati che si è

tradotta (i) in uno scollamento dei vertici manageriali e (ii) un rallentamento dei piani di sviluppo preposti e poi (iii) in una riduzione del punteggio del Trust Index della Società nel 2022 (72%) rispetto a quello ottenuto nell'anno precedente (83% 2021) e negli anni precedenti alla nomina dell'AD GC (80% nel 2020, 83% nel 2019, 77% nel 2018, 85% nel 2017), tale da far uscire- con quasi assoluta certezza- la Società dalla classifica del Great Place to Work 2022/2023.

In citazione l'attore ha spiegato che Great Place to Work Institute Italia srl è una società di ricerca, tecnologia e consulenza organizzativa che analizza gli ambienti di lavoro, raccogliendo e analizzando le opinioni dei lavoratori appartenenti alla forza lavoro aziendale (docc 16 e 17 attore). Le società che richiedono di essere analizzate raccolgono, in forma anonima, le opinioni dei loro dipendenti riguardo al clima aziendale e alla loro esperienza lavorativa attraverso il questionario denominato "Trust Index". Sulla base dei giudizi espressi dal personale nel Trust Index, le società possono ottenere la certificazione "Great Place to Work" se viene raggiunta una soglia di soddisfazione generale della popolazione aziendale superiore a un punteggio minimo di 65 (**doc. 35**). Inoltre, viene selezionato un determinato numero, che varia di anno in anno, delle aziende certificate per stilare la Classifica Best Workplaces® delle migliori aziende per le quali lavorare in Italia e in una serie di altre classifiche di dettaglio, quali i Best Workplaces for **CP_9** for Women, for Innovation e for Diversity & Inclusion. La classifica dei Best Workplaces viene pubblicata a marzo dell'anno successivo rispetto a quello oggetto di indagine. Ogni azienda può scegliere in quale momento dell'anno inviare il questionario ai propri dipendenti e quali dipendenti coinvolgere nella rilevazione. Il numero delle aziende presenti di anno in anno nella classifica varia, sicché meno società partecipano al sondaggio più è alta la probabilità di non rientrare nella classifica stessa. Questi elementi determinano secondo l'attore, data la variabilità delle componenti delle rilevazioni e dei dati influenti sulla classifica, una disomogeneità dei dati raccolti tramite il Trust Index tanto da non poter assurgere significato il raffronto del punteggio di un anno con quello degli altri anni . Inoltre, sempre secondo l'attore, nel 2022 il questionario lanciato a novembre in IC era stato indirizzato solo ad alcuni lavoratori circostanza che aveva potuto influenzare negativamente sul dato raccolto (si legge in citazione "nel 2022 a differenza del 2021 per scelta aziendale della proprietà cui egli era rimasto estraneo avevano partecipato al questionario, lanciato il novembre 2022, tutti i lavoratori che erano in forza prima dell'estate con esclusione di quelli assunti dopo il periodo estivo e ciò poteva aver influito sulla rilevazione perché i nuovi assunti potevano rimanere "affascinati dalla convention e dal clima socievole"").

Quindi in sintesi l'attore ha contestato la significatività del dato costituito dal punteggio del Trust Index della società posto alla base della giusta causa di revoca dall'incarico e ha inoltre dedotto, a sostegno

della non riconducibilità della situazione alla ipotesi di Bad Leaver, il fatto che alla data della delibera del 28 novembre 2022 la società non poteva ancora dirsi esclusa dalla classifica 2022 di Great Place to Work pubblicata a marzo del successivo anno 2023, fatto costituente l'ipotesi di Bad Leaver.

La società ha sostenuto, invece, che la contestazione posta a fondamento della revoca dall'incarico per giusta causa sia precisamente riferibile alla causa di Bad Leaver di cui all'art 9.3 lett a) (iii) del contratto del seguente contenuto: ” *a partire dall'esercizio 2022, significativa riduzione del Trust Index rilevato dal Great Place to Work tale da far uscire Iconsulting dalla classifica del Great Place to Work pubblicata annualmente su diverse media; ...Pertanto, la classifica pubblicata nel febbraio/marzo 2022 (relativa al Trust Index del 2021) non rileverà ai fini della configurazione di un'ipotesi di Bad Leaver mentre rileverà a tal fine la classifica pubblicata nel febbraio/marzo 2023 (relativa al Trust Index del 2022)...* ”

In fatto è elemento non contestato che a novembre 2022 la classifica Great Place to Work non era stata ancora pubblicata ma il punteggio Trust Index era noto e che ^C a marzo 2023 con la pubblicazione della classifica non è risultata inserita tra le società Great Place to Work (docc 23 e 25 conv).

La convenuta ha contestato l'interpretazione proposta dall'attore della clausola contrattuale 9.3.1. lett a), iii) come riferita alla esclusione della società dalla classifica pubblicata e non piuttosto alla variazione in peius del Trust Index sostenendo, invece, la qualificazione di GC come Bad Leaver in quanto la contestazione esplicitata in assemblea “*la riduzione del punteggio del Trust Index della Società rispetto a quello ottenuto negli anni precedenti*” integra l'ipotesi di giusta causa convenzionalmente pattuita all'art. 9.3.1.a.iii del Contratto e ciò a prescindere dall'imputabilità o meno all'AD GC dell'eventuale verificarsi di tale ipotesi, trattandosi di una pattuizione subordinata ad un fatto oggettivo e liberamente concordata dalle parti.

Ebbene l'art 9.3 .1 lett a), iii) dell'Accordo 8 settembre 2020 prevede quale ipotesi di Bad Leaver, a partire dall'esercizio 2022, la significativa riduzione del Trust Index rilevato da Great Place To Work rispetto a quello del 2020, tale da far uscire IC dalla classifica di Great Place To Work pubblicata annualmente su diversi media, rilevando ai fini della configurazione della fattispecie la classifica pubblicata nel febbraio/marzo 2023.

Le parti offrono diverse interpretazioni della clausola contrattuale.

L'interpretazione del contratto va condotta secondo i criteri ermeneutici legali. Il Collegio ritiene la lettera della clausola sufficientemente chiara e tale da individuare come ipotesi di Bad Leaver la “*significativa riduzione a decorrere dal 2022 del Trust Index rispetto a quello rilevato nel 2020*”, tale da far uscire la società dalla classifica del Great Place to Work.

Le parole usate nel testo contrattuale attribuiscono rilevanza dal 2022 come elemento configurante l'ipotesi di Bad Leaver alla riduzione significativa del Trust Index dal 2022 rispetto all'anno 2020, ovvero l'esercizio precedente all'anno, il 2021, di assunzione della carica di AD da parte di ^{Con} in IC.

Il richiamo nella clausola alla pubblicazione della classifica della Great Place to Work non assume un rilievo autonomo bensì funzionale ad attribuire significato oggettivo all'espressione "significativa riduzione", mentre ciò che va a configurare l'ipotesi di Bad Leaver è il dato della riduzione significativa del Trust Index rispetto alla rilevazione del 2020, tanto che, qualora si fosse verificata una esclusione della società dalla classifica pur in presenza di un Trust Index invariato, non si sarebbe potuta riconoscere la situazione di Bad Leaver. Ciò si spiega perché è la riduzione del punteggio del Trust Index che evidenzia il minor apprezzamento della situazione lavorativa in azienda.

Questa configurazione della "significativa riduzione del Trust Index" come ipotesi oggettiva di Bad Leaver trova riscontro nel punto 4.4.2 del contratto dove si indica tra i Target, gli obiettivi della società, il *"Trust Index sostanzialmente invariato (i.e. non inferiore al 95%) rispetto a quello ottenuto da CP_1 nell'anno anteriore a quello di inizio del mandato (i.e. 2020). Le parti concordano che CP_1 farà valutare il proprio Target Index relativo all'anno 2020 ed agli altri anni successivi alla società Great Place to Work Institute Italia srl ed il relativo punteggio- che sarà espresso in termini numerici- sarà comunicato prontamente a GC."* e nel punto 5.6 dove tra gli obblighi di GC si indica quello di agire in conformità ai "target di prime". Quindi specifico interesse della società dedotto nel contratto regolante il rapporto con l'amministratore ^{Con} era quello di mantenere invariato il punteggio Trust Index, tanto da configurare quale ipotesi di Bad Leaver la *"significativa riduzione del Trust Index"* a decorrere dall'anno 2022 e in relazione al valore dell'anno precedente l'assunzione della carica di AD da parte di ^{Con} ovvero l'anno 2020 dove la rilevanza della riduzione va riscontrata attraverso il mancato inserimento della società nella classifica GPtW.

^{Con} con l'accordo di settembre 2020 aveva accettato di assumersi la responsabilità in quanto AD della riduzione di tale indice quale ipotesi tipizzata di mancato raggiungimento di uno dei principali target posti in contratto.

Detto ciò, non può che riscontrarsi nei fatti posti alla base della revoca per giusta causa la fattispecie del Bad Leaver: infatti nel 2020 il punteggio del Trust Index era dell'80% a fronte di un valore del 72% nel 2022 all'esito del sondaggio lanciato il 3 novembre. Questi risultati e valori degli indici non sono contestati dalle parti. Il passaggio dall'80% al 72% evidenzia indiscutibilmente il mancato conseguimento dell'obiettivo di sostanziale invarianza del Trust Index di cui ai target posti. La variazione risulta invero notevole e, come contestata, significativa, tanto che effettivamente per l'anno 2022 IC risulterà esclusa dalla classifica del Great Place to Work. La circostanza che il riscontro, la

verifica della effettiva significatività della riduzione del Trust Index si sia avuta nel 2023 con la pubblicazione della classifica nulla sposta sul fatto che è nel 2022 che la società ha registrato una significativa riduzione del Trust Index la cui contestazione come giusta causa di revoca dal mandato al verbale dell'assemblea dei soci del 28 novembre 2022 è sussumibile nella ipotesi di Bad Leaver ai sensi dell'art 9.3.1. a), iii).

Le considerazioni che precedono comportano il rigetto della domanda attorea fondata sul riconoscimento della diversa fattispecie del Good Leaver, con assorbimento di ogni altro aspetto tra quelli oggetto di contestazione all'amministratore.

Le spese seguono la soccombenza ex art 91 cpc tra attore e convenuta e vengono, invece, compensate tra attore e terza, considerando il tipo di intervento adesivo dipendente e il fatto che le eccezioni preliminari sollevate sono state disattese stante la decadenza maturata.

Le spese processuali di *Controparte_1* sono liquidate in euro 37.951,00 per compensi ai sensi del DM 55/2014 e succ mod (di cui per fase euro 5989, euro 3951, euro 17.594, euro 10.417) oltre al rimborso delle spese generali, cpa e iva di legge.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

Dichiara la terza intervenuta decaduta dalle eccezioni preliminari di incompetenza, arbitrato, di improcedibilità;

Rigetta la domanda dell'attore

Condanna l'attore alla rifusione delle spese processuali a favore della convenuta *Controparte_1* liquidate come in motivazione

Compensa interamente le spese tra attore e *Controparte_2*

Milano, 20 febbraio 2026

Il Presidente

Amina Simonetti