

Civile Ord. Sez. 1 Num. 31660 Anno 2019

Presidente: DE CHIARA CARLO

Relatore: NAZZICONE LOREDANA

Data pubblicazione: 04/12/2019

sul ricorso 18662/2015 proposto da:

Extrabanca S.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in Roma, Via del Plebiscito n. 102, presso lo studio dell'avvocato Dittrich Lotario, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati Deasti Alberto, Lombardi Giuseppe, giusta procura in calce al ricorso;

- ricorrente -

contro

Bitjoka Otto, elettivamente domiciliato in Roma, Via Antonio Mordini n. 14, presso lo studio dell'avvocato Bellinzoni Filippo, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato Strazzeri Fabio, giusta procura a margine del controricorso;

- controricorrente -

2777
7117
2019



avverso la sentenza n. 2671/2015 della CORTE D'APPELLO di MILANO, depositata il 23/06/2015;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 10/09/2019 dal cons. NAZZICONE LOREDANA.

FATTI DI CAUSA

Con sentenza del 23 giugno 2015, la Corte d'appello di Milano ha riformato sul punto la decisione di primo grado ed ha condannato Extrabanca s.p.a. al risarcimento del danno in favore dell'odierno controricorrente, già vicepresidente del c.d.a., per averlo revocato da tale specifica carica ponendo in essere una condotta discriminatoria, danno liquidato in € 80.000,00, oltre agli interessi legali dal 15 dicembre 2011, condannandola, altresì, alla pubblicazione della sentenza, a propria cura e spese, per estratto una sola volta su tre quotidiani a diffusione nazionale ed in forma integrale per un anno sul proprio sito *internet*.

La corte territoriale ha affermato, per quanto ancora rileva, che la banca aveva, in precedenza, attuato una condotta discriminatoria nei confronti di un dipendente e che il Bitjoka, avendo preso le difese del predetto, per tale ragione fu esonerato dalla carica di vicepresidente del consiglio di amministrazione della società, con il conseguente diritto al ripristino della situazione *quo ante* – peraltro non più possibile, attese le dimissioni dalla carica di consigliere nel frattempo presentate dal Bitjoka – ed al risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale, nel complesso come sopra liquidato.

Avverso questa sentenza viene proposto ricorso per cassazione da Extrabanca s.p.a., affidato ad otto motivi.

Si difende l'intimato con controricorso.

Le parti hanno depositato anche la memoria di cui all'art. 380-*bis*.1 c.p.c.

RAGIONI DELLA DECISIONE



1.- Il motivi di ricorso possono essere così riassunti:

1) violazione dell'art. 2697 c.c., motivazione assente e violazione delle regole del processo, per avere la corte del merito fondato il proprio convincimento circa la condotta discriminatoria della banca verso un suo dipendente sull'ordinanza resa dal giudice del lavoro di Milano, quando essa, quale prova atipica, avrebbe potuto essere posta a fondamento dell'accertamento reso solo unitamente ad altri elementi probatori;

2) omesso esame di fatto decisivo oggetto di discussione tra le parti, consistente nella pronta risposta data dal consiglio di amministrazione alla richiesta del Bitjoka di discutere la condotta discriminatoria del dipendente, denunciata dal medesimo vicepresidente, avendo, al contrario, la corte d'appello ravvisato una "rigida chiusura" alla domanda di trattare l'argomento, e, di conseguenza, reputato legittimo l'invio diretto di una lettera a titolo personale ad alcuni soci (avvenuto il 2 novembre 2011) da parte del Bitjoka, conclusione raggiunta per non avere essa esaminato i fatti decisivi accaduti, riportati nei verbali del c.d.a. del 13 ottobre 2011 e del 10 novembre 2011: allorché, già in esito al primo, l'intero consiglio di amministrazione aveva invitato l'amministratore delegato a fornire ulteriori approfondimenti sulla vicenda nella successiva riunione consiliare; mentre nella riunione consiliare del 10 novembre era seguita l'articolata relazione dell'amministratore delegato, che aveva toccato l'intero svolgimento del rapporto di lavoro del dipendente stesso, ivi compresi i privilegi di cui, in verità, aveva goduto;

3) omesso esame di fatto decisivo, consistente nel pieno avallo dato dal vicepresidente, all'esito del c.d.a. del 10 novembre 2011, al mandato conferito al presidente della società di resistere alle pretese del dipendente, onde la corte del merito ha infondatamente ritenuto





integrata la fattispecie dell'art. 4-bis d.lgs. n. 215 del 2003, quanto alla pretesa attività del Bitjoka di «ottenere la parità di trattamento»;

4) omesso esame di fatto decisivo, ossia che il vero scopo del Bitjoka nell'ambito del consiglio di amministrazione del 13 ottobre 2011 non era stato quello di assumere le difese del citato dipendente, ma unicamente di ottenere l'estromissione dell'ing. Rabbia dalle proprie cariche, in quanto ritenuto responsabile del deterioramento del clima dentro la società;

5) violazione e falsa applicazione dell'art. 28, comma 4, d.lgs. n. 150 del 2011, in quanto nel giudizio di appello l'onere di provare l'esistenza della condotta discriminatoria verso il dipendente era in capo al Bitjoka, una volta che il giudice di primo grado l'aveva ritenuta indimostrata, senza alcuna possibilità, quindi, di inversione dell'onere della prova, dato che l'appellante deve proporre singole censure avverso la sentenza appellata e dimostrarne il fondamento;

6) violazione e falsa applicazione dell'art. 2729 c.c., in quanto, ove pure potesse in appello farsi applicazione del principio di inversione dell'onere della prova ex art. 28 cit., sarebbe stato comunque necessario che controparte dimostrasse almeno quegli elementi, atti a fondare la presunzione dell'esistenza della discriminazione verso il dipendente: laddove, al contrario, la banca aveva provato la propria incontestabile condotta di *favor proprio* verso gli stranieri;

7) omesso esame di fatto decisivo, consistente nella pretesa mancata prova dell'assenza di politiche discriminatorie da parte della ricorrente, invece raggiunta attraverso numerose testimonianze;

8) nullità parziale della sentenza per ultrapetizione, avendo chiesto controparte la pubblicazione della sentenza solo su di un quotidiano, laddove la corte del merito l'ha disposta su tre.

2. - Il primo motivo è infondato.

M



La sentenza impugnata ha reso, invero, ampia motivazione, né ha violato nessuna disposizione processuale, laddove ha esaminato e valutato, quale elemento di convincimento, l'ordinanza resa dal giudice del lavoro di Milano, insieme agli altri elementi in atti.

3. – Il secondo motivo è fondato.

3.1. – La sentenza impugnata ha ritenuto posta in essere da parte del controricorrente l'«attività diretta ad ottenere la parità di trattamento», prevista dall'art. 4-bis d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, sulla *Parità di trattamento indipendentemente da razza e origine etnica*, in quanto integrata dalle iniziative da lui assunte contro la discriminazione di cui era stato vittima un dipendente della banca.

In particolare, la corte d'appello ha ritenuto integrata tale attività dalla lettera inviata in data 2 novembre 2011 ad alcuni soci di Extrabanca s.p.a., in cui il Bitjoka aveva esposto il suo personale punto di vista sulla vicenda del dipendente e, più in generale, sulla mancata valorizzazione delle risorse straniere all'interno della banca.

Ha altresì affermato che l'invio della lettera in questione, pur avente i contenuti ed i possibili effetti nocivi per la società, si giustificava in ragione della «rigida chiusura» del c.d.a. del 13 ottobre 2011 alla richiesta di occuparsi della questione relativa alla discriminazione del dipendente straniero: tesi, questa della completa pretermissione della propria richiesta di esame della vicenda, perorata dall'odierno controricorrente.

Di conseguenza, essa ha ritenuto che la revoca dalla carica di vicepresidente del consiglio di amministrazione, decisa dal c.d.a. del 15 dicembre 2011, integrasse a sua volta condotta discriminatoria vietata.

Afferma la ricorrente, inoltre, sulla base del verbale consiliare del 15 dicembre 2011, che l'invio della citata lettera del 2 novembre 2011 fu stigmatizzato dal presidente e dall'intero consiglio, rilevando

M

essi come il luogo idoneo ad ogni discussione al riguardo sarebbe stato il consiglio di amministrazione; mentre, del pari, fu ivi rilevato che l'iniziativa dell'inoltro di una lettera personale era stata assunta senza informarne gli altri consiglieri (neppure alla vicina riunione del 10 novembre), che la lettera non fu inviata a tutti i soci ma soltanto ad alcuni in modo mirato, ed, inoltre, che essa era idonea a suscitare un ingiustificato allarme e provocare danni alla società, nel delicato momento in cui era stato da poco deciso un aumento di capitale per € 8,4 milioni, da completare entro l'anno successivo.

La sentenza impugnata, inoltre, dà conto del fatto che la decisione di esautorare il soggetto dalla carica di vicepresidente fu assunta con voto unanime del consiglio di amministrazione, mentre allo stesso Bitjoka fu permesso di votare ed egli votò contro.

3.2. – Gli artt. 4 e 4-*bis* d.lgs. n. 215 del 2003, in combinato disposto con l'art. 28 d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150, prevedono che il giudice, quando accerti un comportamento discriminatorio, possa condannare il convenuto al risarcimento del danno, anche non patrimoniale, ed ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole, adottando ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti; e tale tutela spetta anche a coloro che abbiano subito il comportamento pregiudizievole «*quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento*».

L'attività di difesa della regola di "parità di trattamento", che l'art. 4-*bis* cit. ha ritenuto meritevole di tutela civilistica contro il soggetto autore della discriminazione, il quale abbia, in tal modo, reagito alla predetta attività, non è esentata dal rispetto delle regole comuni della buona fede e della correttezza, previste dagli artt. 1175 e 1375 c.c., nonché degli artt. 1218 ss. e 2043 ss. c.c.

La fattispecie dell'art. 4-*bis* cit. ha, dunque, come presupposto che l'attività in questione non sia stata a sua volta posta in essere in

M

violazione dei fondamentali doveri di buona fede e correttezza, o, comunque, non sia per altro verso illecita.

Prevede, inoltre, l'art. 28, comma 4, d.lgs. n. 150 del 2011 che, in presenza di indizi forniti dal ricorrente, anche desunti da dati statistici, i quali integrino la prova presuntiva dell'esistenza di fatti discriminatori, grava sul convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione.

Infine, nel caso in cui, come quello di specie, a dolersi della condotta discriminatoria sia un amministratore di società di capitali, le disposizioni menzionate devono coordinarsi con la specifica disciplina di settore, atteso il concorso di norme.

3.3. – Le attribuzioni ed i doveri del presidente del consiglio di amministrazione di una società azionaria e del suo vice presidente riguardano compiti specifici di tipo organizzativo.

Il sistema precedente alla riforma del 2003 si occupava della figura del presidente del consiglio d'amministrazione soltanto nell'ultimo comma dell'art. 2380 c.c., trasfuso, poi, dalla riforma nell'art. 2380-bis, comma 5, c.c.: il consiglio di amministrazione sceglie fra i suoi membri il presidente, se questi non è designato dall'assemblea; esso è l'organo cui più è consentita, come pure richiesta, l'attività di auto-organizzazione (v., invece, l'art. 2398 c.c.).

Il presidente del consiglio di amministrazione è ora menzionato nella rubrica e nel primo comma dell'art. 2381 c.c., che richiama peraltro compiti organizzativi propri della presidenza di qualsiasi collegio: il cui contenuto tipico, cioè, sta nello svolgimento di adempimenti di natura neutrale, volti alla direzione e al coordinamento dell'organo consiliare, onde ne emerge il carattere sovente *super partes*; ed ivi il principale valore precettivo risiede nell'imporre specifici compiti informativi.



Ne deriva l'attribuzione non solo di poteri ordinatori delegati dallo stesso consiglio, ma di poteri decisorî propri; la scelta operata nel prevedere una figura "forte" di presidente ne fa un organo a sé stante, dimostrando l'accentuato interesse della riforma al buon funzionamento dell'intero consiglio.

I poteri del presidente del consiglio di amministrazione costituiscono, peraltro, altrettanti obblighi, data la spiccata la natura funzionale del ruolo, cui è affidato l'efficiente funzionamento dell'organo collegiale.

In ragione dei ricordati poteri-doveri relativi alla conduzione e soluzione di questioni strumentali e procedurali, menzionati all'art. 2381, comma 1, c.c., la figura del presidente, anche al di fuori dell'ipotesi di conferimento di deleghe, acquista particolare rilevanza, assumendo egli tutte le decisioni relative allo svolgimento dei lavori in via definitiva ed autonoma, non quale mera espressione della volontà della maggioranza dei consiglieri, ossia semplici proposte da essi tacitamente accettate (in tale ultimo caso, in presenza anche di una sola opposizione, il presidente sarebbe invero tenuto a rimettere la decisione procedimentale al voto dei presenti), fatto salvo solo il caso di una sua condotta illegittima, che è tale anche in caso di violazione della regola di correttezza.

Conseguenza di ciò è che le attribuzioni del presidente, anche qualora siano puntualizzate nello statuto, non sono mai esaustive: egli è destinato a svolgere almeno tutte le funzioni necessarie al proficuo svolgimento dei lavori, all'instaurazione di un ambiente adeguato alla discussione, all'utile perfezionamento del procedimento collegiale.

Infine, nell'esercizio dei suoi compiti il presidente è tenuto, accanto al rispetto delle specifiche prescrizioni di legge o a quelle eventualmente previste nello statuto, ancor prima all'osservanza dei



principi generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., il cui mancato rispetto può dunque essere censurato sotto il profilo della legittimità della sua condotta.

Proprio per la rilevanza del ruolo è sovente prevista, in via statutaria, come nel caso di specie, la figura del vicepresidente, soggetto al quale, in caso di impedimento del presidente, siano affidate le funzioni predette.

3.4. – L'art. 2383 c.c. prevede il diritto dell'amministratore al risarcimento del danno per il caso di revoca anticipata dalla carica senza giusta causa.

Al riguardo, i principi di diritto qui di rilievo affermano che la giusta causa di revoca consiste nell'esistenza di circostanze sopravvenute, anche non integranti inadempimento, siano o no provocate dall'amministratore, le quali pregiudicano l'affidamento nel medesimo ai fini del migliore espletamento dei compiti della carica, dunque nella compromissione del "rapporto fiduciario" (Cass. 26 gennaio 2018, n. 2037; 23 marzo 2017, n. 7475; 15 ottobre 2013, n. 23381; 14 maggio 2012, n. 7425; 5 agosto 2005, n. 16526; 7 agosto 2004, n. 15322; 21 novembre 1998, n. 11801; 22 giugno 1985, n. 3768).

Ai sensi dell'art. 2697 c.c., grava sulla società l'onere di dimostrare la sussistenza di una giusta causa di revoca, quale fatto costitutivo della facoltà di recedere senza conseguenze risarcitorie (Cass. 26 gennaio 2018, n. 2037).

Trattandosi di facoltà di recesso attribuita *ex lege*, la società gode così di una tecnica di autotutela privata, potendo senz'altro porre in essere la deliberazione ad effetto estintivo del rapporto di amministrazione; il controllo giudiziale è solo successivo ed eventuale, ai fini della liquidazione dell'eventuale risarcimento.



3.5. – La norma è stata condivisibilmente ritenuta applicabile anche in ipotesi di revoca delle deleghe interne al consiglio di amministrazione (Cass. 15 aprile 2016, n. 7587).

In applicazione analogica dell'art. 2383 c.c., la revocabilità dell'incarico di presidente o di vicepresidente è dunque sempre consentita, anche in mancanza di giusta causa, intesa come sussistenza di fatti che abbiano compromesso il rapporto di fiducia a monte del conferimento di tale incarico, salvo il risarcimento del danno.

Non sarebbero però sufficienti mere divergenze o attriti con gli altri amministratori, ove si tratti di contrasti rientranti nella normale dialettica del consiglio di amministrazione, da risolversi all'interno di tale organo collegiale (Cass. 22 giugno 1985, n. 3768), essendo dunque necessario che sia compromesso il rapporto di fiducia, in ragione di fatti contestati integranti un grave inadempimento o una condotta contraria a correttezza, tali da pregiudicare il *pactum fiduciae*.

Invero, come la fiducia fonda il rapporto di amministrazione con l'assemblea dei soci cui è demandata la nomina dell'organo gestorio, così quel legame sottende, parimenti, al conferimento di particolari incarichi interni al consiglio, a partire dalla nomina del presidente e del vicepresidente. Anzi, proprio la rilevanza dei poteri di cui dispone il presidente, come il suo vice, presuppone un'alta intensità di tale fiducia, con lo speculare maggiore spazio ai fatti idonei a scuoterla.

La facoltà di revoca dall'incarico è indiscussa anche in considerazione della responsabilità dei consiglieri deleganti, ai sensi dell'art. 2392 c.c., da cui discende che il consiglio di amministrazione deve poter assumere le decisioni necessarie ed opportune per eliminare od arginare gli effetti dannosi della condotta posta in essere dal presidente o dal suo vice: *in primis*, mediante una deliberazione di



revoca dall'incarico del presidente o vicepresidente che quella condotta abbia tenuto.

3.6. – Rispetto al quadro ora delineato, profili di specialità attengono alla revoca dall'incarico gestorio che integri una condotta discriminatoria, in quanto, in tal caso, la norma speciale contempla – a differenza della regola generale di cui all'art. 2383 c.c. – il provvedimento giudiziale di annullamento della deliberazione di revoca e la conseguente reviviscenza della carica (cfr. art. 28 d.lgs. n. 150 del 2011).

La revoca, pertanto, del pari produrrà immediatamente il suo effetto estintivo del rapporto di amministrazione, o dello speciale incarico affidato al consigliere di amministrazione; ma, una volta impugnata in via giudiziale, sarà possibile ottenerne una pronuncia caducatoria ed il conseguente ripristino dello *status quo ante*.

In tal caso, le esigenze proprie della disciplina societaria, di cui all'art. 2383 c.c., che opera il bilanciamento degli interessi esclusivamente sul piano patrimoniale, onde la revoca non può più essere messa in discussione, sono recessive rispetto alla tutela antidiscriminatoria, secondo il diverso bilanciamento di valori operato dal legislatore, allorché ha, in termini generali da applicare ad ogni situazione giuridica, predisposto la tutela reale, di cui all'art. 28 d.lgs. n. 150 del 2011.

3.7. – A questo punto, la sintesi del sistema normativo delineato va operata nei seguenti termini: l'amministratore di società, al quale sia demandato un particolare incarico ed, in particolare, il vicepresidente dell'organo, può esserne esonerato, in presenza di giusta causa: che, tuttavia, non sussiste, allorché la revoca costituisca la risposta ad un'attività di difesa del principio di parità di trattamento, posta in essere con buona fede e correttezza dal



soggetto revocato, con il conseguente diritto alla reintegra nella carica, oltre al risarcimento del danno, ove provato.

Posto, invero, che la giusta causa di revoca sussiste ogni qualvolta venga compromesso il rapporto fiduciario, la fattispecie non è integrata allorché il revocato abbia compiuto una lecita e corretta «attività diretta ad ottenere parità di trattamento» e, proprio per tale ragione, sia stato sollevato dall'incarico. Peraltro, quando tale ultima attività fosse stata realizzata con modalità lesive, in via diretta od indiretta, degli interessi societari, allora essa stessa non è più meritevole della tutela accordata dalla legge.

Il presupposto per il riconoscimento della tutela invocata, dunque, è bensì l'attività diretta ad ottenere la parità di trattamento: alla condizione, tuttavia, che si tratti di un'attività lecita e rispettosa, altresì, degli obblighi essenziali della buona fede e correttezza nei rapporti interprivati.

Ove, pertanto, la condotta del soggetto, che pure abbia inteso nelle proprie intenzioni favorire un trattamento non discriminatorio, abbia tuttavia violato i predetti obblighi, allora essa, pur in presenza della altrui reazione, non sarà tutelata, né potrà sorgere, in particolare, il diritto al risarcimento del danno ex art. 2383 c.c.

3.8. – Nella specie, la sentenza impugnata, cui era demandato il giudizio in questione, ha ommesso di esaminare il fatto decisivo, oggetto di discussione tra le parti e riportato in modo esauriente e specifico dalla ricorrente nel proprio ricorso (in ossequio all'art. 366 c.p.c.), rappresentato dall'aver l'intero consiglio di amministrazione di Extrabanca s.p.a. – a conclusione della riunione consiliare del 13 ottobre 2011 – invitato l'amministratore delegato ad approfondire ogni aspetto della questione, sottoposta al consiglio da parte del Bitjoka, il che ben potrebbe palesare che il consiglio abbia preso in adeguata considerazione la segnalazione del suo vicepresidente.



Mentre, invero, l'ampia relazione offerta dall'amministratore delegato alla riunione consiliare del 10 novembre 2011, pure riportata nel motivo in discorso, è successiva all'invio in data 2 novembre 2011 della lettera personale da parte del Bitjoka ad alcuni dei soci della società bancaria, con la quale segnalava fatti presunti di discriminazione razziale all'interno del personale dell'istituto – tanto da non poter rappresentare una valida soddisfazione per il predetto, prima che egli provvedesse all'inoltro della missiva – il mandato espressamente conferito già in data 13 ottobre 2011 dal consiglio all'amministratore delegato era, invece, idoneo a favorire la ponderazione, nella giusta sede, della questione da discutere, nonché ad aprire il necessario dibattito in consiglio: onde solo alla luce del medesimo – circostanza, invece, trascurata dalla corte d'appello, che non dimostra in alcun modo di averla esaminata – avrebbe potuto procedersi al conseguente accertamento circa la correttezza della condotta di inoltro della lettera *de qua* da parte del vicepresidente.

La corte territoriale ha invece omissis, dalla sua valutazione, l'esame dei fatti specifici e decisivi, che, ove esaminati, avrebbero potuto condurre ad una diversa soluzione della controversia.

Ne deriva che se, nell'ambito dei propri poteri esclusivi di valutazione del fatto, la corte del merito accerti l'effettiva esistenza di detto mandato ad opera del consiglio – volto ad approfondire ogni aspetto delle pretese del dipendente, nonché della contestuale riserva in capo al consiglio di amministrazione di provvedere, all'esito delle informazioni assunte, alla valutazione illuminata dei fatti e ad ogni necessaria determinazione – allora non potrebbe dirsi che la successiva lettera personale del Bitjoka, volta a sollecitare individualmente alcuni specifici soci, sia condotta rispettosa dei suoi

M

doveri di agire lecitamente e con correttezza, ai sensi degli artt. 1175, 1375 e 1218 ss. c.c., verso la società.

A tale esame è chiamata la corte territoriale a provvedere, in sede di rinvio.

4. – L’ottavo motivo resta, di conseguenza, assorbito dall’accoglimento del secondo.

5. – Non sono fondati, riguardando fatti in sé non decisivi, i motivi terzo e quarto, i quali danno, rispettivamente, rilievo ad un atto neutrale ed ai motivi soggettivi della condotta del vicepresidente.

6. – Il quinto motivo è, dal suo canto, infondato.

La disciplina dell’onere della prova della discriminazione, contenuta nell’art. 28, comma 4, d.lgs. n. 150 del 2011, non si pone, invero, in maniera diversa con riguardo al primo o al secondo grado di giudizio.

7. – Sono inammissibili, anche in quanto implicanti accertamenti in fatto, i motivi sesto e settimo.

8. – In conclusione, la sentenza impugnata va cassata, in accoglimento del secondo motivo, con rinvio alla Corte d’appello di Milano, in diversa composizione, perché provveda, nell’ambito del potere di accertamento dei fatti ad essa riservato, a verificare l’esistenza e ad esaminare il fatto decisivo, di cui al punto 2.8, decidendo la causa sulla base delle conclusioni in fatto raggiunte e dei principî sopra richiamati.

Alla corte territoriale si demanda anche la liquidazione delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il secondo motivo, dichiarati inammissibili il sesto ed il settimo, respinti il primo ed il quinto, assorbito l’ottavo; cassa la sentenza impugnata e rinvia la causa innanzi alla Corte



d'appello di Milano, in diversa composizione, anche per la liquidazione delle spese di legittimità.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 10 settembre