

Civile Ord. Sez. L. Num. 12727 Anno 2024
Presidente: DORONZO ADRIANA
Relatore: DORONZO ADRIANA
Data pubblicazione: 09/05/2024

ORDINANZA

sul ricorso 12425-2021 proposto da:

I*** T***, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA A*** 112, presso lo studio dell'avvocato F*** P***, che lo rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

S*** UNICA A*** DI TRASPORTO - TUAS.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA O*** 32, presso lo studio dell'avvocato M*** M*** che la rappresenta e difende;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 201/2021 della CORTE D'APPELLO di L'AQUILA, depositata il 09/03/2021 R.G.N. 735/2019;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 03/04/2024 dal Consigliere Dott. G*** M***

Ragioni di fatto

1. Il Tribunale di Lanciano, adito da T*** I***, dirigente della T. U.A. Società Unica A*** di Trasporto SPA sino al licenziamento disposto con lettera del 14.3.2016, in sede di opposizione all'ordinanza resa all'esito della fase sommaria – che aveva solo in parte accolto la domanda del dirigente, dichiarando illegittimo il licenziamento per violazione dell'art. 7 della L. n. 300/1970 -, dichiarava la natura ritorsiva del licenziamento, con ordine di reintegrazione e condanna della società al risarcimento del danno mediante corresponsione di indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

2. contro la sentenza la T. U.A. SPA proponeva reclamo ex art. 1, comma 59 e ss. L. n. 92/2012, e la Corte d'Appello dell'Aquila, in parziale accoglimento dell'impugnazione, dichiarava illegittimo il licenziamento in quanto disposto in violazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970 e per l'effetto condannava la società al pagamento dell'indennità supplementare pari a diciotto mensilità di preavviso (conformemente all'iniziale ordinanza del Tribunale);

3. la Corte di merito, in estrema sintesi, riportata la lettera di licenziamento (motivata dalla mancata accettazione del nuovo trattamento stipendiale proposto e dalla minaccia di azione giudiziaria da parte del dirigente, comportamento tenuto al termine di una serie di condotte contrastanti con direttive aziendali e ritenuto dall'azienda costituire una importante deviazione di un dirigente dalla linea assegnata dalle direttive generali del datore di lavoro e incidente sull'immagine aziendale, con rottura del rapporto fiduciario), e inquadrata le circostanze di fatto nel contesto di una trattativa anche sindacale riguardante la riduzione delle retribuzioni del personale nell'ambito di una operazione di fusione di aziende a controllo pubblico, valutava l'atteggiamento del dirigente e, riprendendo la motivazione del giudice della fase sommaria, riteneva che le ragioni del recesso fossero da identificarsi nel rifiuto ingiustificato da parte dell'ingegner I*** ad

accettare il trattamento stipendiale proposto dalla società, mostrando un atteggiamento “sicuramente dilatorio, riluttante ed ostile” e quindi idoneo ad interrompere il rapporto fiduciario; riteneva pertanto il licenziamento sostanzialmente giustificato nel merito, ma adottato senza il rispetto delle garanzie procedurali valide anche in caso di licenziamento del dirigente, con conseguente diritto del medesimo all'indennità supplementare;

4. per la cassazione della sentenza d'appello ha proposto ricorso T*** I*** con sette motivi, illustrati da memoria; ha resistito la società con controricorso, anch'esso illustrato da memoria;

5. al termine della camera di consiglio, nominato dal presidente l'estensore ai sensi dell'art. 276, ult. comma, cod. proc. civ., il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nei termini di legge.

Ragioni di diritto

I motivi di ricorso possono essere così sintetizzati:

1. nullità della sentenza per violazione dell'art. 132, comma 2, n. 4, cod. proc. civ. e dell'art. 111 Costituzione (art. 360, comma 1, n. 4, cod. proc. civ.): lamenta, in sintesi, il ricorrente che la sentenza, nonostante «non sia breve», non risponde al «minimo costituzionale», non avendo la Corte spiegato il perché ha escluso rilievo alle ripetute sue dichiarazioni di voler prestare ossequio all'accordo sindacale, diffondendosi piuttosto in valutazioni metagiuridiche o in mere supposizioni;

2. violazione e falsa applicazione del principio di non applicabilità degli accordi sindacali ai lavoratori non iscritti al sindacato stipulante e non appartenenti alla categoria rappresentata dal sindacato stipulante, di cui agli artt. 39 Cost., 1372, 1387, 1398, 1703 ss., 2070, 2095 cod. civ., e, in aggiunta, degli artt. 1362, 1363 1367, 1369 c.c. in relazione all'interpretazione del verbale di incontro del 26.10.2015 tra T. U.A. e le organizzazioni sindacali dei lavoratori non dirigenti, con conseguente violazione o comunque falsa applicazione del principio di irriducibilità della retribuzione di cui all'art. 2103 c.c. e del principio di non modificabilità dei negozi giuridici bilaterali per iniziativa unilaterale di una delle parti di cui all'art. 1372 c.c. (art. 360, n. 3, c.p.c.): si richiama l'accordo aziendale del 5.8.2015, in cui al punto 3 si era convenuto che l'azienda avrebbe attivato entro il settembre 2015, attraverso la F***, contatti individuali con i dirigenti già in forza, allo scopo di modificare, mediante accordo individuale e successiva conciliazione in sede protetta, trattamenti economici e normativi difformi dall'attuale politica aziendale ovvero per incentivare la risoluzione del rapporto di lavoro; si deduce che, in realtà, la società aveva sospeso unilateralmente il trattamento economico in atto, prima ancora del raggiungimento degli accordi individuali ed in forza di un accordo sindacale aziendale (del 26 ottobre 2015) non applicabile ai dirigenti, così violando i principi riguardanti l'efficacia soggettiva dei contratti collettivi ed in assenza di cause giustificative di una legittima decurtazione della retribuzione; si assume che le rimostranze del dirigente, piuttosto che integrare un rifiuto, costituivano la legittima, motivata e civile contestazione della unilaterale riduzione stipendiale che non poteva giustificare il recesso, in realtà intimato per ritorsione;

3. violazione e falsa applicazione, sotto altro e diverso profilo, degli artt. 1362 e 1363 c.c. (art. 360, n. 3, c.p.c.), in relazione all'interpretazione sia dell'accordo del 5/8/2015 sia del comportamento dello

stesso ricorrente, il quale, secondo la Corte, avrebbe tenuto una condotta ostativa alla stipulazione dei contratti individuali, e, ciò nonostante, la dichiarazione di volersi attenere al rispetto del punto 3 dell'accordo suddetto: così facendo la Corte era incorsa nella violazione dell'art. 1362 e ss. cod.civ., secondo cui con riferimento

agli atti unilaterali non può tenersi conto del comportamento successivo del soggetto che abbia compiuto l'atto o emesso la dichiarazione;

4. violazione e falsa applicazione degli artt. 2727 e 2729 c.c. (art. 360, n. 3, c.p.c.), specificamente in relazione alla affermazione, contenuta in sentenza, secondo cui il dirigente «difficilmente avrebbe accettato modifiche al trattamento accordatogli con la conciliazione individuale del 2005», seguita dall'ulteriore affermazione secondo cui il comportamento dilatorio era stato dettato da ragioni di convenienza, «per lucrare il più a lungo possibile il migliore trattamento economico in godimento»: si trattava, all'evidenza, di mere congetture non già di un ragionamento inferenziale corretto;

5. violazione e falsa applicazione dell'art. 18, comma 2-bis, del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, nel testo vigente sino al 23.9.2016 in relazione all'art. 12 preleggi, quanto al procedimento per la rideterminazione dei trattamenti stipendiali dei dipendenti delle società partecipate: si assume che la Corte avrebbe erroneamente attribuito alla norma un immediato valore precettivo, anziché il valore di atto di mero indirizzo, finendo così per legittimare la sospensione unilaterale dei trattamenti economici in atto, al fine di adeguarli a quanto previsto dalla Regione Abruzzo, senza un accordo sindacale e (se previsto, come nella specie) un accordo individuale;

6. violazione e falsa applicazione degli artt. 29 «Collegio arbitrale» e 34 «risoluzione del rapporto di lavoro» del CCNL per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità del 22/12/2009 come modificato dall'accordo di rinnovo del 18/12/2015; si assume che, nella valutazione della giustificatezza del 4 licenziamento, la Corte non aveva indicato gli standard desumibili dalla coscienza sociale e dal costume, operando una ricostruzione degli eventi del tutto soggettiva e non in linea con i principi costituzionali e generali dell'ordinamento, laddove la condotta del datore di lavoro non poteva spiegarsi se non con la ritorsività del recesso, a fronte della legittima manifestazione di volontà del dirigente di agire in giudizio in opposizione all'iniziativa datoriale di riduzione del trattamento stipendiale;

7. (subordinatamente al mancato accoglimento degli altri motivi) violazione e falsa applicazione, anche nella denegata ipotesi di legittimità del licenziamento, degli artt. 1372 e 2013 c.c. (art. 360, n. 3, c.p.c.), in relazione alla base di calcolo dell'indennità spettante che si sostiene essere quella della retribuzione in atto a dicembre 2015 e non quella conseguente all'unilaterale decurtazione ad opera della società: si assume di aver proposto reclamo incidentale contro la sentenza del Tribunale di Lanciano che nulla aveva statuito sulla domanda di determinazione della retribuzione globale di fatto, posta a base della indennità risarcitoria.

8. Il primo motivo è infondato.

8.1. Va ricordato che il vizio di mancanza o apparenza della motivazione ricorre quando il giudice, in violazione del preciso obbligo di legge costituzionalmente imposto (art. 111 Cost.), e cioè dell'art. 132, comma 2, n. 4, c.p.c. omette di esporre concisamente i motivi in fatto e diritto della decisione, di specificare o illustrare le ragioni e l'iter logico seguito per pervenire alla decisione assunta e, quindi, di chiarire su quali prove ha fondato il proprio convincimento e sulla base di quali argomentazioni è pervenuto alla propria determinazione, in tal modo consentendo anche di verificare se abbia effettivamente giudicato *iuxta alligata et probata*.

Si è anche affermato che la motivazione può dirsi apparente solo nel caso in cui la stessa non renda «percepibili le ragioni della decisione, perché consiste di argomentazioni obiettivamente inidonee a far conoscere l'iter logico seguito per la formazione del convincimento, di talché essa non consenta alcun effettivo controllo

sull'esattezza e sulla logicità del ragionamento del giudice" (Cass. SS.UU. n. 22232 del 2016).

8.2. Deve aggiungersi che, in seguito alla riformulazione dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c., disposta dall'art. 54 del D.L. n. 83 del 2012, conv., con modif., dalla l. n. 134 del 2012, non sono più ammissibili nel ricorso per cassazione le censure di contraddittorietà e insufficienza della motivazione, in quanto il sindacato di legittimità sulla motivazione resta circoscritto alla sola verifica del rispetto del «minimo costituzionale» richiesto dall'art. 111, comma 6, Cost., che viene violato qualora la motivazione sia totalmente mancante o meramente apparente, ovvero si fondi su un contrasto irriducibile tra affermazioni inconcilianti, o risulti perplessa ed obiettivamente incomprensibile, purché il vizio emerga dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali (Cass. Sez. Un. 7/4/2014, n. 8077; Cass. 3/3/2022, n. 7090; Cass. 25/9/2018, n. 22598).

La sentenza aquilana -come emerge anche dalla sintesi su riportata - non incorre in alcuno dei vizi suindicati, avendo seguito un percorso motivazionale chiaro e coerente, oltre che supportato da un puntuale esame della documentazione in atti.

9) Il secondo motivo (ultima parte), nonché il terzo e il quarto che si esaminano, per ragioni di ordine logico, con priorità rispetto alla prima parte del secondo motivo, e, per l'evidente connessione che li lega, congiuntamente, presentano chiari profili di inammissibilità e di infondatezza.

9.1. Le critiche articolate dalla difesa della ricorrente si discostano dallo schema proprio di una censura di legittimità. Esse, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione e falsa applicazione di legge, degradano in realtà verso l'inammissibile richiesta a questa Corte di una rivalutazione dei fatti storici da cui è originato il recesso.

In altri termini, le complessive censure deviano dal modello legale di denuncia di un vizio riconducibile all'art. 360 cod. proc. civ., perché pongono a presupposto una diversa ricostruzione del merito degli accadimenti, senza confrontarsi con la complessiva *ratio decidendi* (Cass. Sez. Un. 27/12/2019, n. 34476; Cass. Sez. Un. 07/04/2014, n. 8053; Cass. 04/03/2021, n. 5987).

9.2. La sentenza impugnata è pervenuta, sulla base della valutazione delle risultanze probatorie acquisite, alla convinzione che la condotta tenuta dal dirigente sia stata contrastante con le determinazioni aziendali e si sia posta, quindi, in rottura del vincolo fiduciario che lega il dirigente all'imprenditore, così escludendo la natura arbitraria e pretestuosa del licenziamento.

9.3. Nel pervenire a questo giudizio non vi è stata alcuna violazione dei criteri di ermeneutica negoziale e neppure delle regole che presidiano il ragionamento presuntivo, la quale ricorre e può prospettarsi, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., come violazione o falsa applicazione dei citati artt. 2727 e 2729c.c., solo quando il giudice di merito affermi che il ragionamento presuntivo può basarsi su presunzioni non gravi, precise e concordanti ovvero fondi la presunzione su un fatto storico privo di gravità o precisione o concordanza ai fini dell'inferenza dal fatto noto della conseguenza ignota, e non anche quando la critica si concreti nella diversa ricostruzione delle circostanze fattuali o nella mera prospettazione di una inferenza probabilistica diversa da quella ritenuta applicata dal giudice di merito o senza spiegare i motivi della violazione dei paradigmi della norma (Cass. 21/3/2022, n. 9054).

Deve poi aggiungersi che la valutazione della ricorrenza dei requisiti di precisione, gravità e concordanza richiesti dall'art. 2729 c.c. e dell'idoneità degli elementi presuntivi dotati di tali caratteri a dimostrare, secondo il criterio dell'*"id quod plerumque accidit"*, i fatti ignoti da provare, costituisce attività riservata in via

esclusiva all'apprezzamento discrezionale del giudice di merito (Cass. 25/09/2023, n. 27266).

9.4. Ma anche nel merito le censure si rivelano infondate.

La Corte non ha attribuito alla premessa della lettera del 4/2/2016, inviata dallo I*** alla T. U.A. (e in cui si legge: «Si condivide appieno il contenuto del punto tre di pagina tre del verbale di accordo in oggetto», con riferimento accordo del 5/8-26/10/2015, che al detto punto prevedeva l'attivazione da parte dell'azienda di intese individuali con i dirigenti già in forza, allo scopo di modificare i trattamenti economici e normativi in godimento) -, un significato diverso dalle parole adoperate, né ha valorizzato a fini interpretativi il comportamento successivo delle parti; ha piuttosto ritenuto che esse esprimessero una adesione meramente formale, non preceduta né seguita da una condotta volta a dare attuazione a questo impegno.

9.5. Non si tratta di una supposizione, né del frutto di valutazioni metagiuridiche, bensì del risultato di un ragionamento congruo ed esaustivo, che in quanto tale si sottrae al sindacato del giudice di legittimità.

La Corte ha dato conto del contesto in cui era maturato l'accordo del 5 agosto 2015, sottoscritto dalla T.U.A., dalla RSA Dirigenti, nella persona dello stesso 7 I***, e dalla F***, cui era pure iscritto il ricorrente, e ratificato in data 26/10/2015; che tale accordo era diretto a dare attuazione alle indicazioni provenienti dalla Regione Abruzzo nell'esercizio delle prerogative ad essa conferite dall'art. 18, comma 2 bis. L. 112/2008, nei confronti delle società partecipate in house, tra cui appunto la T. U.A. SPA; che tali indicazioni rientravano nell'ambito di un'operazione di allineamento delle retribuzioni dei dirigenti delle società partecipate a quelle percepite dai dirigenti regionali, al fine del contenimento della spesa del personale; ha sottolineato il ruolo attivo del dirigente, in qualità di rappresentante sindacale aziendale, nelle trattative sfociate nell'accordo del 5/8/2015, in cui da un lato si individuavano le voci della struttura retributiva da riconoscere ai nuovi dirigenti e, dall'altro, si dava atto della facoltà della Azienda di attivare, entro settembre 2015, contatti individuali con i dirigenti già in forza, allo scopo di modificare mediante accordo individuale e successiva conciliazione in sede protetta i trattamenti economici e normativi in godimento per uniformarli alle nuove politiche aziendali; ha inoltre preso in esame il successivo accordo del 26/10/2015, sottoscritto dalla T. U.A. e dalle organizzazioni sindacali F***, F***, U*** e Ugl Trasporti in cui in cui le parti avevano ritenuto necessario procedere a sospendere e revocare entro il 31/1/2016 tutti i trattamenti economici aggiuntivi e a qualsiasi titolo riconosciuti a quadri o dipendenti aziendali dal consiglio di amministrazione decaduto ed avevano altresì previsto la necessità di contenere al massimo la struttura dirigenziale, stabilendo che gli oneri derivanti dall'apparato dirigenziale fossero inferiori rispetto a quelli in atto, anche in ragione dell'accordo sottoscritto con F***, che fissava in € 84.600 l'importo massimo della retribuzione base; ha poi considerato che, nonostante l'invito rivolto dalla Azienda allo I*** in data 12/1/2016 di presentarsi il giorno 18/1/2016 per addvenire alla stipula dell'accordo individuale, il dirigente aveva avanzato quello stesso giorno (12/1/2016) domanda di ferie per il giorno 18/1/2016 (anticipando di un giorno la domanda già presentata per i giorni dal 19/1/2016 al 29/1/2016), senza tuttavia proporre alcuna iniziativa alternativa volta a favorire un ulteriore incontro prima della data fissata per l'adeguamento delle retribuzioni (31/1/2016).

9.6. Ha quindi valutato tutte le suddette circostanze per pervenire al convincimento che - a fronte della attiva partecipazione del dirigente agli incontri diretti a dare attuazione alle direttive regionali, della sua qualità di rappresentante sindacale aziendale e aderente alla F***, quindi della sua consapevolezza, proprio in ragione

della suddetta qualità e del ruolo attivo svolto, sia dell'obbligatorietà dell'allineamento della retribuzione a quella prevista per i dirigenti regionali, sia delle voci e dell'entità del trattamento retributivo complessivo che gli sarebbe spettato, sia infine della scadenza dei termini concordati per il superamento dei vecchi trattamenti economici - la scelta di non partecipare all'incontro fissato per concordare la riduzione del suo trattamento retributivo, non accompagnata da alcuna ulteriore iniziativa volta a fissare un successivo incontro, ma anzi seguita dalla rivendicazione al ripristino dello stipendio nella sua interezza, si poneva in insanabile contrasto con le aspettative dell'azienda ad una sollecita conclusione dell'accordo individuale e giustificava la rottura del vincolo fiduciario.

9.7. A questa lettura degli eventi, che non soffre di illogicità, il ricorrente contrappone, ma inammissibilmente, una sua personale valutazione selezionando solo alcuni aspetti della vicenda - come, appunto, la mancata sottoscrizione da parte di F*** dell'accordo del 26/10/2015 e la unilaterale riduzione dello stipendio di gennaio 2016, pacificamente disposta dall'Azienda prima dell'accordo individuale - per apprezzare come legittima la sua reazione nel rivendicare il precedente trattamento economico, trascurando di considerare invece le circostanze che avevano preceduto l'iniziativa dell'Azienda, peraltro concordata a livello di intese sindacali cui lo stesso dirigente aveva partecipato e aderito, essenzialmente individuate dalla Corte in un comportamento «sicuramente dilatorio, riluttante ed ostile» e, comunque, nella assenza di una fattiva collaborazione del dirigente per l'attuazione delle politiche aziendali, come dettate dall'ente controllante, Regione Abruzzo.

10. Va ricordato che il dirigente, nella nozione desumibile dall'art. 2095 cod. civ. pacificamente elaborata dalla dottrina e dalla giurisprudenza, è il dipendente preposto, con autonomia e poteri decisionali, all'azienda nel suo complesso o ad un suo ramo autonomo, in rapporto di «collaborazione immediata con l'imprenditore per il coordinamento aziendale» (Cass. 28/4/2003, n. 6606) nonché per promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi 9 dell'impresa. Il dirigente è l'alter ego dell'imprenditore (v. per tutte, Cass. 23/03/2018, n. 7295) e, proprio per tale rapporto di stretta inerenza delle sue mansioni rispetto agli obiettivi generali dell'impresa, le sue prestazioni si caratterizzano per un elevato grado di fiducia, la quale, si è detto, più che indice di qualificazione, costituisce l'«in sé» della figura del dirigente che, più di ogni altro elemento, dà ragione della tutela differenziata in caso di licenziamento illegittimo (Corte Cost. 8/6/1994, n. 225; Corte Cost. 16/6/1992, n. 309).

10.1. A tal riguardo, si è pure precisato (v. Cass. 30/12/2019, n. 34736) che la nozione di giustificatezza del licenziamento dei dirigenti si discosta, sia sul piano soggettivo sia su quello oggettivo, da quella di giusta causa di cui all'art. 2119 cod. civ. e di giustificato motivo di cui alla L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 3. Sul piano soggettivo, tale asimmetria trova la sua ragion d'essere proprio nel rapporto fiduciario che lega in maniera più o meno penetrante al datore di lavoro il dirigente in vista della realizzazione degli obiettivi aziendali, per cui anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili *ex ante* o un'importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale a causa della posizione rivestita possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura di tale rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento sul piano della disciplina contrattuale dello stesso (Cass. 13/12/2010, n. 25145; Cass. 02/10/2018, n. 23894).

A tal fine, è sufficiente una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente (cfr. Cass. 17/3/2014 n. 6110).

Sul piano oggettivo, invece, la nozione di giusta causa o di giustificato motivo non coincide con la giustificatezza: a differenza di quanto avviene relativamente ai rapporti con la generalità dei lavoratori, il licenziamento del dirigente non deve necessariamente costituire una *extrema ratio*, da attuarsi solo in presenza di situazioni così gravi da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto e allorquando ogni altra misura si rivelerebbe inefficace, ma può conseguire ad ogni infrazione che incrina l'affidabilità e la fiducia che il datore di lavoro deve riporre sul dirigente (Cass. 10/01/2023, n. 381).

11. La sentenza impugnata si pone nel solco di questi principi con una motivazione coerente e sorretta da motivi apprezzabili sul piano del diritto, insindacabili in sede di legittimità (Cass. 11/06/2008, n. 15496), se non sotto il profilo del vizio di motivazione, nella specie non sussistente né tampoco dedotto nei limiti in cui oggi è consentita tale censura, alla luce dell'interpretazione data al n. 5 dell'art. 360 c.p.c., a seguito della sua riforma, da Cass. Sez. Un. n. 8053/2014, cit.

11.1. In questo quadro, non appare conferente la censura relativa alla violazione delle norme in tema di irriducibilità della retribuzione o dell'art. 1372 codice civile (prima parte del secondo motivo), giacché la Corte ha disatteso la tesi del lavoratore secondo cui la sua contestazione costituirebbe la "legittima, motivata e civile contestazione della unilaterale riduzione stipendiale» per ritenere, nella sostanza, che la riduzione unilateralmente disposta dall'azienda si sia posta a valle della condotta del dirigente, non coerente con la sua funzione, non già a monte rispetto alle sue rivendicazioni e alla minaccia delle azioni giudiziarie. È questa la *ratio decidendi*, rispetto alla quale le osservazioni contenute in sentenza – e censurate dal ricorrente – secondo cui la finalità della condotta del dirigente era quella di lucrare per il maggior tempo possibile il miglior trattamento retributivo, e che verosimilmente egli «difficilmente avrebbe accettato modifiche al trattamento accordatogli», si mostrano come del tutto prive di decisività in quanto svolte *ad abundantiam*.

12. Così come non coglie la *ratio decidendi* il quinto motivo di ricorso, che è dunque inammissibile sia nella parte in cui non specifica quale affermazione della sentenza impugnata si porrebbe in contrasto con le norme indicate, sia per la sua inconferenza, giacché è evidente che il riferimento all'art. 18 comma 2 bis del D.L. n. 112/2008 è compiuto dalla Corte solo per inquadrare la vicenda in cui erano maturati gli accordi sindacali, in attuazione alle specifiche indicazioni dell'ente proprietario.

13. Quanto al sesto motivo, esso è inammissibile sia sotto il profilo della violazione delle norme del ccnl indicate, e di cui non vi è traccia nella sentenza impugnata e che il ricorrente trascrive solo per brevi stralci, sia sotto il profilo della erronea applicazione degli standard sociali nella valutazione della giustificatezza del recesso.

13.1. Va ricordato che l'attività di integrazione del precetto normativo di cui all'art. 2119 c.c. (norma cd. elastica), compiuta dal giudice di merito – ai fini della individuazione della giusta causa di licenziamento, ovvero, come nella specie, della sua giustificatezza – non può essere censurata in sede di legittimità allorquando detta applicazione rappresenti la risultante logica e motivata della specificità dei fatti accertati e valutati nel loro globale contesto, mentre rimane praticabile il sindacato di legittimità ex art. 360, n. 3, c.p.c. nei casi in cui gli "standards"

valutativi, sulla cui base è stata definita la controversia, finiscano per collidere con i principi costituzionali, con quelli generali dell'ordinamento, con precise norme suscettibili di applicazione in via estensiva o analogica, o si pongano in contrasto con regole che si configurano, per la costante e pacifica applicazione giurisprudenziale e per il carattere di generalità assunta, come diritto vivente (Cass. 23/03/2018, n. 7305).

13.2. Il ricorrente, nella specie, nulla ha dedotto sotto il profilo della violazione dei suddetti "standard", nessuna specifica denuncia di incoerenza rispetto ai detti "standards", esistenti nella realtà sociale, ha operato, ma si è limitato nella sostanza a sindacare l'apprezzamento della gravità dei fatti compiuto dal giudice di merito e ad opporre una sua diversa valutazione, finendo così per rendere la censura generica e meramente contrappositiva (Cass. 26/03/2018, n. 7426; Cass. 26/04/2012, n. 6498).

14. Infine deve ritenersi inammissibile l'ultimo motivo di ricorso.

Al di là della sua intestazione, con esso si intende denunciare nella sostanza (da valorizzarsi nell'esercizio del potere/dovere di autonoma qualificazione della censura attribuito alla Corte di cassazione: v. Cass. Sez. U. 24/07/2013, n. 17931) un *error in procedendo* -essenzialmente sub specie di omessa pronuncia sul motivo di gravame (nella specie, il reclamo incidentale) avente ad oggetto la determinazione della misura della retribuzione globale di fatto cui era stata commisurata l'indennità risarcitoria, al cui pagamento il Tribunale aveva condannato la società. Il motivo è tuttavia inammissibilmente dedotto, mancando ogni riferimento alla violazione del principio di corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato di cui all'art. 112 c.p.c. in relazione all'articolo 360, numero 4, c.p.c., ovvero alla nullità della sentenza, al cui cospetto soltanto il giudice di legittimità diventa anche giudice del fatto processuale.

Deve infatti richiamarsi il principio, più volte ribadito da questa Corte, secondo cui «nel caso in cui il ricorrente lamenti l'omessa pronuncia, da parte dell'impugnata sentenza, in ordine ad una delle domande o eccezioni proposte, non è indispensabile che faccia esplicita menzione della ravvisabilità della fattispecie di cui al n. 4 del primo comma dell'art. 360 cod. proc. civ., con riguardo all'art. 112 cod. proc. civ., purché il motivo rechi univoco riferimento alla nullità della decisione derivante dalla relativa omissione, dovendosi, invece, dichiarare inammissibile il gravame allorché sostenga che la motivazione sia mancante o insufficiente o si limiti ad argomentare sulla violazione di legge» (Cass. 24/07/2013, n. 17931; Cass. Sez. Un. 12 /5/2012, n. 8077; Cass. 07/05/2018, n. 10862; Cass. 13/10/2022, n. 29952).

15. Complessivamente, pertanto, il ricorso deve essere rigettato e il ricorrente condannato al pagamento delle spese processuali, che si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali che si liquidano in € 5500,00 per compensi e € 200,00 per esborsi, oltre al rimborso forfettario nella misura del 15% e agli altri oneri di legge; ai sensi dell'articolo 13, comma 1 quater d.p.r. numero 115 del 2000, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma, nella Adunanza camerale del 3 aprile 2024.

La Presidente est.
dott.ssa Adriana Doronzo