



**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**

**SEZIONE LAVORO**

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

|                                 |                  |
|---------------------------------|------------------|
| dott.ssa Lucia Esposito         | Presidente       |
| dott. Roberto Rivero            | Consigliere      |
| dott.ssa Antonella Pagetta      | Consigliere      |
| dott. Francescopaolo Panariello | Consigliere rel. |
| dott. Guglielmo Cinque          | Consigliere      |

OGGETTO:  
licenziamento di dirigente  
per giusta causa - diritto di  
critica - sussistenza - limiti  
- conseguenze -  
licenziamento intimato in  
subordine per giustificato  
motivo oggettivo -  
valutazione del giudice di  
merito

Ud. 09/07/2024 CC

ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

sul ricorso iscritto al n. **28261/2021** r.g., proposto

da

██████████ elett. dom.to in Via ██████████ Roma,  
rappresentato e difeso dall'avv. ██████████

**ricorrente – controricorrente incidentale**

contro

██████████ spa, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elett. dom.to  
in Via ██████████ Roma, rappresentato e difeso dall'avv. ██████████

**controricorrente – ricorrente incidentale**

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Roma n. 3128/2021 pubblicata  
in data 15/09/2021, n.r.g. 1573/2021.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 09/07/2024 dal  
Consigliere dott. Francescopaolo Panariello.

**RILEVATO CHE**

1.- ██████████ era stato dipendente di ██████████ spa come dirigente,  
assunto nel 2017 con contratto a tempo determinato poi convertito in uno a  
tempo indeterminato.

A seguito di contestazione disciplinare del 17/05/2019, comunicata con  
lettera consegnata in data 22/05/2019, era poi intervenuto in data



20/06/2019 licenziamento intimato per giusta causa ed in via subordinata per giustificato motivo oggettivo.

2.- Impugnati entrambi i licenziamenti, perché ritenuti discriminatori o intimati per ritorsione e comunque privi delle giustificazioni addotte, costituitosi il contraddittorio, il Tribunale rigettava l'impugnazione all'esito della c.d. fase sommaria del rito di cui alla legge n. 92/2012 e poi rigettava l'opposizione del ██████████

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello accoglieva parzialmente il reclamo interposto dal ██████████ dichiarava illegittimi (ma non ritorsivi né discriminatori) i licenziamenti e condannava ██████████ spa a pagare al reclamante l'indennità supplementare, che liquidava in 17,5 mensilità nella motivazione e in 17 mensilità nel dispositivo.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

- a) contrariamente al convincimento del Tribunale, non risultano superati i limiti del diritto di critica, come precisati da Cass. n. 1379/2019, ossia la continenza sostanziale, la continenza formale e la pertinenza;
- b) nel caso in esame occorre contestualizzare la missiva dell'01/05/2019 inviata dal ██████████ alla ██████████;
- c) in particolare quella missiva era intervenuta in una situazione in cui al suo autore era stata proposta la risoluzione consensuale del rapporto, era stato soppresso il posto da lui precedentemente rivestito ed era stato collocato a disposizione dell'amministratore delegato, senza che gli fossero state proposte altre sistemazioni alternative nonostante la sua dichiarata disponibilità in tal senso;
- d) in questo contesto, le espressioni adoperate dal ██████████ - in termini di discriminazione ai propri danni e di altri dirigenti in chiave di illegittima logica si spoil systems, di strumentalità dell'avvenuta riorganizzazione societaria, di mancato rispetto dei contribuenti che non dovrebbero sostenere un danno erariale, di non eticità della proposta economica ricevuta, di ferma volontà datoriale di una risoluzione del rapporto di lavoro anche unilaterale diversamente da quanto riservato ad altri dirigenti - sono connotate non tanto dall'intento di offendere e/o denigrare i vertici aziendali, quanto di



- difendere la propria situazione lavorativa da scelte da lui ritenute illegittime;
- e) stante la mancata prospettazione di un danno ingiusto, non può ritenersi minacciosa l'asserzione secondo cui l'affermata (dalla Celico) discrezionalità aziendale doveva pur sempre essere esercitata secondo diligenza e motivata da obiettive ragioni che le autorità competenti avrebbero dovuto poi giudicare;
- f) va aggiunto che questa missiva è stata inviata a mezzo e-mail all'indirizzo della Celico, avente ad oggetto "riservata e personale" e quindi senza modalità idonea a renderla conoscibile ai lavoratori [REDACTED];
- g) le espressioni ritenute da [REDACTED] e dal Tribunale offensive e denigratorie consistono in opinioni soggettive, come tali insuscettibili di essere giudicate vere o false, piuttosto condivisibili o non e sono frutto di elaborazione di fatti esistiti nella realtà e comunque non arbitrariamente ritenuti tali; in tal senso l'accusa di agire secondo logiche di *spoil system* è espressiva di una valutazione soggettiva tratta dal fatto incontrovertito della risoluzione dei rapporti di lavoro di diversi dirigenti a seguito della formazione di un nuovo governo e della nomina di un nuovo Ministro delle infrastrutture;
- h) anche dal punto di vista della continenza formale l'esposizione non contiene riferimenti volgari ed infamanti, né attacchi alle qualità della persona del destinatario o di altre figure aziendali, risolvendosi piuttosto in critiche rispetto a determinati atti datoriali e si conclude con la messa a disposizione della società;
- i) ai sensi dell'art. 21, co. 3, ccnl dirigenti [REDACTED] ai fini del licenziamento del dirigente deve sussistere la giusta causa o il giustificato motivo come per tutte le altre categorie dei dipendenti, sicché pure la nozione di tali concetti deve rinvenirsi nell'art. 2119 c.c., alla luce delle disposizioni del contratto collettivo, come insegna Cass. n. 17321/2020;
- j) in tal senso, l'art. 76 ccnl cit. prevede il licenziamento per le condotte molto gravi, mentre l'art. 74, co. 4, lett. o), ccnl prevede sanzione conservativa per le minacce o le ingiurie gravi verso altri dipendenti o



per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti della società;

- k) alcune espressioni considerate dal Tribunale trasmodanti i limiti del diritto di critica in realtà non sono contenute nella mail dell'01/05/2019, bensì nel ricorso giudiziario;
- l) posta l'insussistenza della giusta causa, occorre verificare se sussista il giustificato motivo oggettivo addotto in via subordinata dalla società;
- m) a questo riguardo, senza necessità di ammettere prove orali, va evidenziato che il licenziamento del 10/06/2021 fa riferimento alla riorganizzazione della direzione generale disposta in data 08/03/2019 con soppressione dell'unità organizzativa di cui era responsabile il [REDACTED];
- n) in data 11/03/2019 la Celico informava il [REDACTED] dell'esistenza di detta disposizione organizzativa con la conseguente sua messa a disposizione dell'amministratore delegato;
- o) ciò vuol dire che all'epoca della riorganizzazione non si era ritenuto necessario il licenziamento del [REDACTED] ma gli era stato conferito un nuovo incarico, sia pure di staff;
- p) ciò trova conferma nella comunicazione aziendale del 03/05/2019, indirizzata al [REDACTED] indicato come "staff amministratore delegato e direttore generale sede", nella quale si legge "dell'affidamento del nuovo incarico", tanto da dichiarare come a lui spettante "l'indennità di funzione manager classe 2";
- q) quindi il licenziamento riprende gli effetti di una pregressa riorganizzazione, senza considerare nel frattempo la nuova collocazione aziendale attribuita al [REDACTED]

4.- Avverso tale sentenza [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad un motivo.

5.- [REDACTED] spa ha resistito con controricorso.

6.- Avverso la medesima sentenza [REDACTED] spa ha proposto ricorso per cassazione successivo, affidato a sei motivi.

7.- [REDACTED] ha resistito con controricorso.

8.- Entrambe le parti hanno depositato memoria.



9.- Il Collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

#### CONSIDERATO CHE

Il ricorso successivo di █████ spa va qualificato come ricorso incidentale.

#### RICORSO PRINCIPALE

1.- Con l'unico motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. il ricorrente lamenta la violazione degli artt. 112 c.p.c., 19 e 23 CCNL dirigenti █████ per avere la Corte territoriale ommesso la pronuncia sulla domanda di condanna di █████ al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso conseguente all'accertata insussistenza della giusta causa.

Il motivo è fondato.

Il ricorrente riporta in sintesi le conclusioni del ricorso introduttivo (v. ricorso per cassazione, p. 2) e ribadisce di aver riproposto la domanda subordinata, comprensiva dell'indennità sostitutiva del preavviso, nelle conclusioni del reclamo (v. ricorso per cassazione, pp.6-7).

Anche la controricorrente riporta testualmente fra virgolette le conclusioni contenute nel ricorso di primo grado (v. controricorso, pp. 2 e 18) ed ivi si legge la domanda subordinata di *"accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento per giusta causa stante l'irrelevanza della condotta contestata ... Con conseguente condanna al pagamento di tutte le indennità anche supplementare dovute per legge e/o per previsioni di matrice collettiva nella misura massima"*.

Ne consegue che effettivamente la Corte territoriale ha ommesso la pronuncia sul punto, in violazione del principio di necessaria corrispondenza fra chiesto e pronunciato. La sentenza impugnata va pertanto cassata con rinvio per la decisione su *an* e *quantum*.

#### RICORSO INCIDENTALE

2.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la società ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 2119, 1175, 1375 c.c., 2 e 21 Cost. per avere la Corte territoriale ritenuti rispettati e non oltrepassati i limiti del diritto di critica.

Il motivo è inammissibile, perché sollecita a questa Corte una diversa valutazione del contenuto della missiva del █████ dell'01/05/2019, interdetta in sede di legittimità in quanto riservata al giudice di merito.

Peraltro, la Corte territoriale ha in via preliminare evidenziato la necessità



di contestualizzare le espressioni contenute in quella e-mail ed ha ritenuto il contesto tale da indurre – con motivazione adeguata – a ritenere che si trattasse di valutazioni espresse dal [REDACTED] per difendere la propria situazione lavorativa a fronte di fatti storicamente incontrovertibili. D'altronde, risulta accertato in fatto che, a seguito della riorganizzazione aziendale, il [REDACTED] era stato destinato ad altro incarico, sia pure di staff dell'amministratore delegato, ma comunque tale da meritare una specifica indennità manageriale. Dunque si rivela immune da censure il convincimento dei giudici del reclamo, che hanno ritenuto conseguentemente giustificata la reazione del [REDACTED] alla prospettata "opportunità" di una risoluzione consensuale del suo rapporto di lavoro, sia pure adeguatamente compensata, ma in misura e modo ritenuti dal dirigente "non etici".

Non utile è il richiamo a Cass. n. 113/2020, perché in quel caso – come ammette la stessa società ricorrente (v. ricorso incidentale, p. 18) – la condotta contestata era totalmente diversa e, in particolare, consistita nell'accusa rivolta al datore di lavoro di essersi indebitamente appropriato di una somma di denaro.

Sul piano metodologico, poi, erra la ricorrente, laddove pretende che il diritto di critica non integri oggettivamente gli estremi dell'ingiuria o della diffamazione: se fosse così non ci sarebbe bisogno di ricostruire quel "diritto" in termini di scriminante, idonea ad eliminare l'illiceità del fatto altrimenti illecito.

3.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 5), c.p.c. la ricorrente lamenta l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, con conseguente violazione degli artt. 2119 e 2697 c.c. In particolare addebita alla Corte territoriale di aver ritenuto confermativo del proprio convincimento il fatto che la comunicazione dell'01/05/2019 fosse avvenuta a mezzo e-mail "riservata e personale" indirizzata alla Celico, omettendo di considerare che quella era stata proprio la modalità con cui denigrare ed offendere l'onorabilità ed il decoro dell'amministratore delegato.

Il motivo è inammissibile per difetto di decisività.

Quella considerazione sulla modalità con cui era intervenuta la



comunicazione dell'01/05/2019 è stata utilizzata dalla Corte territoriale solo *ad abundantiam*, ossia per confermare un convincimento altrimenti e autonomamente raggiunto. Ne consegue che pur volendo escludere quella considerazione, l'esito decisorio resterebbe inalterato, donde l'assenza di decisività del fatto di cui viene denunciato l'omesso esame.

4.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa interpretazione" dell'art. 21 ccnl dirigenti ██████ per avere la Corte territoriale ritenuto che la clausola collettiva limiti la valutazione della legittimità del licenziamento del dirigente alla verifica della sussistenza o meno della giusta causa o del giustificato motivo, come per le altre categorie di dipendenti.

Il motivo è infondato.

Secondo la ricorrente la clausola collettiva non esclude che il dirigente possa essere licenziato anche in ragione del principio della "giustificatezza", ma aggiunge l'ulteriore possibilità che sia licenziato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, stabilendo che in tal caso occorre guardare al codice disciplinare per il personale non dirigente, poiché nel CCNL dirigenti manca l'elencazione delle fattispecie di illecito.

Questa interpretazione non è condivisibile.

In primo luogo, se fosse possibile licenziare un dirigente ██████ sulla base della sola giustificatezza, allora non ci sarebbe affatto bisogno di richiamare giusta causa e giustificato motivo, perché basterebbe ampiamente la prima, che ricomprende fattispecie molto più ampie.

Inoltre restringere la portata dell'art. 21 ccnl (rubricato "Risoluzione del rapporto di lavoro") al solo profilo disciplinare è incongruo, dal momento che le parti sociali hanno fatto riferimento alle nozioni di "giusta causa" e di "giustificato motivo" e in quest'ultimo rientra non solo quello soggettivo, ma pure quello oggettivo.

Ne deriva che la volontà delle parti sociali è stata quella di restringere il concetto di "giustificatezza" - di creazione giurisprudenziale - mediante l'estensione ai dirigenti di categorie (come quelle di giusta causa e di giustificato motivo) che *ex lege* non troverebbero applicazione. Quindi si tratta di un'estensione convenzionale di criteri di valutazione della legittimità del licenziamento, che *ex lege* non sarebbero applicabili.



In tal senso l'interpretazione della Corte territoriale si rivela dunque corretta.

5.- Con il quarto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa interpretazione" degli artt. 75 e 74 ccnl dipendenti [REDACTED]

Il motivo è infondato.

Contrariamente all'assunto della ricorrente – secondo cui l'art. 72, n.2, lett. J), farebbe riferimento alla dolosa e grave offesa dei vertici aziendali (v. ricorso incidentale, p. 28) – essa stessa riporta poi il contenuto della clausola collettiva, che fa generico riferimento a "fatti o atti dolosi ... di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro". E la Corte territoriale ha esattamente ritenuto di individuare l'incerto confine di questa fattispecie mettendola a confronto con l'art. 74 ccnl, che al co. 4, lett. o), prevede la sanzione conservativa per le minacce o le ingiurie gravi verso altri dipendenti o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti della società, ed ha conseguentemente ritenuto che la condotta addebitata al [REDACTED] al più sarebbe rientrata in questa seconda previsione.

6.- Con il quinto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, nn. 3) e 5), c.p.c. la ricorrente lamenta l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione fra le parti, ossia l'intervenuto giudicato sulla legittimità del licenziamento ex art. 2119 c.c., in violazione dell'art. 324 c.p.c.

Il motivo è inammissibile, perché confusamente prospettato e privo di autosufficienza, poiché privo della precisa indicazione di quale punto della decisione del Tribunale – secondo la prospettazione della società ricorrente – non fosse stata impugnata dal [REDACTED] con il reclamo.

7.- Con il sesto motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 3 L. n. 604/1966 e 19 CCNL dirigenti [REDACTED] nonché dell'art. 2697 c.c., per avere la Corte territoriale ritenuto insussistente il giustificato motivo oggettivo.

Il motivo è inammissibile, sia perché invoca la violazione di una norma (l'art. 3 L. n. 604/1966) che la Corte territoriale non ha applicato, sia perché sollecita a questa Corte una rivalutazione delle ragioni addotte (l'avvenuta



riorganizzazione aziendale), interdetta in sede di legittimità, sia infine perché non si confronta con la specifica motivazione dei giudici del reclamo, secondo cui la riorganizzazione era effettivamente intervenuta, ma non aveva avuto alcuna incidenza causale sul rapporto di lavoro del [REDACTED] che era proseguito mediante il conferimento di un nuovo incarico, precisamente di staff dell'amministratore delegato.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso principale e rigetta quello incidentale; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Roma, in diversa composizione, per la decisione in relazione al ricorso accolto, nonché per la regolazione delle spese anche del giudizio di legittimità.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso incidentale a norma dell'art. 13, co. 1 bis, d.P.R. cit., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 09/07/2024.

La Presidente  
dott.ssa Lucia Esposito

