



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto



R.G.N. 19575/2023

Cron.

Rep.

Ud. 27/02/2025

CC

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Presidente -
- Dott. ROBERTO RIVERSO - Rel. Consigliere -
- Dott. ANTONELLA PAGETTA - Consigliere -
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -
- Dott. FRANCESCO BUFFA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 19575-2023 proposto da:

[redacted] elettivamente domiciliato in ROMA, [redacted]
[redacted] presso lo studio dell'avvocato [redacted] che
lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati [redacted]
[redacted]

- *ricorrente* -

contro

2025
1089

[redacted] S.P.A., in persona del legale rappresentante pro
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, [redacted]
[redacted] presso lo studio degli avvocati
[redacted] che la rappresentano
e difendono unitamente agli avvocati [redacted]
[redacted]

- *controricorrente* -

avverso la sentenza n. 2598/2023 della CORTE D'APPELLO di
ROMA, depositata il 21/07/2023 R.G.N. 853/2021;



udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
27/02/2025 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO.

Fatti di causa

La Corte d'appello di Roma, con la sentenza in atti, in accoglimento dell'appello proposto da ██████████ S.p.A., in riforma della sentenza appellata, ha respinto il ricorso di ██████████ Direttore sportivo della società, avverso il licenziamento per giusta causa intimatogli in data 3.7.2020 condannandolo alla rifusione delle spese del doppio grado. Avverso la sentenza ha proposto ricorso per cassazione ██████████ con sei motivi ai quali ha resistito ██████████ Spa con controricorso. Le parti hanno depositato memorie prima dell'udienza ed il Collegio ha riservato il deposito della motivazione nei termini stabiliti dalla legge.

Ragioni della decisione

1.- Con il primo motivo ex articolo 360 numero 3 c.p.c. si deduce violazione dell'art. 2095 c.c., dell'art. 2119 c.c. ex articolo 360 n. 5 c.p.c.: omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto discussione tra le parti, motivazione perplessa ex art. 360, n. 4 c.p.c.; nullità della sentenza per violazione dell'art. 101, comma 2, c.p.c. Con distinte censure il motivo di ricorso denuncia la violazione delle regole indicate perché, pacificamente, ██████████ non rientrava nella categoria dei dirigenti come risultava dal contratto di prestazione sportiva, dal ricorso introduttivo e dal fatto che nessuno delle parti avesse mai allegato tale circostanza avendo anzi sostenuto il contrario. La stessa società sportiva ██████████ sosteneva che il direttore sportivo era solamente paragonabile ad un dirigente con funzioni apicali o coordinamento di altri dirigenti; sosteneva che dovesse collaborare con i dirigenti societari, categoria di cui quindi non faceva parte, col solo scopo di promuovere le attività legate al tesseramento di calciatori e tecnici o la loro cessione o



trasferimento. Del tutto errato era fare riferimento alla contrattazione collettiva del settore industria e commercio per individuare la figura del dirigente da applicare nella specie; giacchè si trattava di fonti del tutto estranee al rapporto di lavoro de quo e che non possono essere invocati per finalità definitorie, non avendo efficacia erga omnes. Sul piano della motivazione, la sentenza era del tutto tautologica ed apparente per aver ricavato la natura dirigenziale del rapporto dalla posizione di Direttore sportivo ricoperta dal ricorrente riconducendola alla figura del dirigente. Del pari la sentenza era viziata in quanto aveva deciso la controversia in violazione dell'art. 101, comma 2, c.p.c. avendo omesso il giudice di segnalare alle parti una questione che intendeva porre a fondamento della propria decisione e da loro non prospettata, concedendo un termine, non inferiore a 20 giorni e non superiore a 40, per il deposito di una memoria contenente eventuali osservazioni sulla questione.

2.- Con il secondo motivo ex articolo 360, n. 3 c.p.c. si deduce violazione dell'art. 2119 c.c., ex art. 360, n. 3 e n. 4 c.p.c.; nullità della sentenza, nonché violazione e falsa applicazione dell'art. 111 Cost. comma 2° della Cost., dell'art. 118 disp. att. c.p.c. per il vizio di erronea sussunzione dei fatti accertati nell'ambito della previsione di cui all'articolo 2119 c.c. nella parte in cui nell'individuare la nozione di giusta causa di recesso il giudice di merito ha affermato "la cassazione aderisce all'orientamento prevalente in materia condiviso questa Corte secondo cui il licenziamento del dirigente è sempre valido se non viene dimostrata l'arbitrarietà dello stesso se non anche la natura discriminatoria".

3.- Col terzo motivo ex articolo 360 primo comma numero 3 c.p.c. si deduce la violazione dell'articolo 2119 c.c. e dell'articolo 2106 c.c. per erronea sussunzione delle tre, di nove condotte,



accertate e contestate al lavoratore nell'ambito della nozione legale di giusta causa.

4.- Con il quarto motivo si deduce ex articolo 360, n. 3 c.p.c. la violazione dell'articolo 2119 e dell'articolo 599 c.p. per la diffamazione e dell'art. 4 decreto legislativo 15/1/2016, n.7 per l'ingiuria laddove la Corte d'appello ha affermato che il lavoratore si fosse giustificato contestualizzando le dichiarazioni evidenziando che le stesse non erano altro che la conseguenza della mancata menzione della sua persona tra quelle che il presidente aveva ringraziato nell'intervista rilasciata.

5.- Con il quinto motivo si deduce, ex art. 360 n. 4 c.p.c. la violazione dell'art. 115 c.p.c. per travisamento della prova laddove la sentenza d'appello ha affermato la lontananza di [REDACTED] dalla squadra nel periodo di lockdown quando tutti i giocatori erano rimasti in zona e aveva partecipato soltanto marginalmente alle riunioni dei e con i vertici, come risultava dimostrato dalle dichiarazioni del dottor [REDACTED] che però non era stati mai sentito nell'ambito della causa e nemmeno si rinvenivano sue dichiarazioni nelle allegazioni delle parti.

6. Con il sesto motivo si deduce l'omesso esame ex articolo 360 n. 5 c.p.c. di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, motivazione perplessa, in relazione a tutti i messaggi whatsapp che, dopo quello incriminato dell'11 giugno ore 23,35 inviato dal [REDACTED] al presidente [REDACTED] si sono succeduti tra i due nell'immediatezza, dopo qualche tempo ed anche molto tempo dopo.

7.- Il Collegio reputa fondato il primo motivo di ricorso, di carattere processuale, che assume natura pregiudiziale rispetto alla disamina della legittimità del licenziamento per giusta intimato al ricorrente essendo evidente che la qualifica del rapporto di lavoro in termini di dirigente abbia avuto una



effettiva influenza ai fini della decisione presa dalla Corte territoriale.

8.- In effetti a fondamento della sentenza la Corte di appello di Roma ha qualificato il rapporto di lavoro di cui si tratta in termini di rapporto di lavoro dirigenziale. Inoltre, pur a fronte di un contratto a termine risolto ante tempus per giusta causa, ha ricordato che il recesso intimato al dirigente rientrasse in un'area di libera recedibilità; ha parlato di recesso ad nutum (ovvero "con un gesto"); ha rimarcato l'essenziale distinzione posta dal legislatore tra normale lavoro subordinato e lavoro dirigenziale ed ha sostenuto che il licenziamento dirigenziale deve essere supportato non da una giusta causa o da un giustificato motivo ma dalla "giustificatezza"; intesa come mero ordinario strumento di gestione del rapporto con un soggetto il cui ruolo all'interno dell'azienda è di estremo rilievo, di vero alter ego dell'imprenditore. Ha continuato il ragionamento richiamando quanto affermato da Cass. n. 6110/2014 secondo cui ai fini della giustificatezza può rilevare qualsiasi motivo purchè coerente con una motivazione globale che escluda l'arbitrarietà. Ha affermato che il ricorrente al pari degli altri dirigenti non avrebbe dovuto agire d'impeto. Alla fine, esaminati i residui tre addebiti mossi al dipendente dal [REDACTED] rispetto ai nove contestati in origine, ha concluso richiamando l'esistenza della giusta causa ma l'ha rapportata al "venir meno del ruolo del dirigente, mancato rispetto delle sue responsabilità, e dei poteri che gli erano attribuiti, poteri che hanno reso il rapporto estremamente flessibile e suscettibile di essere interrotto molto più facilmente di come potrebbe avvenire per un ordinario dipendente"; attraverso un accertamento che - enfatizzando la flessibilità in uscita dal rapporto - fa di nuovo riferimento più al recesso ad nutum ed alla giustificatezza che alla giusta causa, che della flessibilità e



della risoluzione anticipata dal rapporto costituisce **semmai** l'antitesi, oltre tutto in un rapporto protetto da una **clausola di** durata.

Del resto nella stessa sentenza si afferma che "la Cassazione aderisce all'orientamento prevalente in materia condiviso da questa Corte secondo cui il licenziamento del dirigente è sempre valido se non viene dimostrata l'arbitrarietà dello stesso se non anche la natura discriminatoria".

9.- E' evidente allora che nella disamina della vicenda effettuata dalla Corte di appello l'individuazione della natura del rapporto, della causale del recesso e della tipologia del rapporto di lavoro (a termine) non risultano adeguatamente valutati nei loro presupposti di diritto prima ancora che di fatto.

10.- Basti rilevare che la parte ricorrente non aveva dedotto in giudizio l'esistenza di un rapporto di lavoro dirigenziale, mentre la ██████ aveva parlato, e soltanto nell'atto di appello, di un rapporto "paragonabile" ad un Dirigente con funzioni apicali. Nemmeno il primo giudice aveva effettuato un simile accertamento sulla natura del rapporto del ██████

11.- Occorre pertanto un nuovo puntuale accertamento che, sulla scorta dei poteri e del ruolo effettivamente svolti dal lavoratore, tenuto conto dell'ordinamento sportivo di riferimento, individui l'esatta categoria professionale rivestita dal ricorrente nel contraddittorio delle parti, tenendo conto della domanda svolta e dello sviluppo del processo. E si confronti quindi con il licenziamento intimato al ricorrente per giusta causa - in quanto recesso ante tempus dal contratto a termine - valutando i tre residui addebiti all'interno del particolare ambiente sportivo in cui la prestazione è stata espletata e tenendo conto dell'intero contesto in cui si sono svolti i fatti addebitati al lavoratore, come si richiede per la giusta causa ex art 2119 c.c., laddove invece sono in ogni caso del tutto fuori



tema il richiamo della nozione di giustificatezza e del recesso ad nutum dal rapporto di lavoro dirigenziale.

12.- Ne consegue l'accoglimento del primo motivo di ricorso, assorbiti gli altri; la sentenza impugnata deve essere cassata in relazione al motivo accolto. Va quindi disposto il rinvio della causa ad altro giudice, designato in dispositivo, per l'ulteriore esame della controversia. Il giudice del rinvio provvederà altresì, ex art. 385 cod. proc. civ., sulle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo del ricorso, assorbiti gli altri, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per la liquidazione delle spese, alla Corte di Appello di Roma in diversa composizione

Così deciso nella camera di consiglio 27.2.2025

Il Presidente

dott.ssa Margherita Leone

