

AULA 'A'



**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Oggetto

**Licenziamento
disciplinare
per giusta
causa**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- | | | |
|-------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| Dott. ADRIANA DORONZO | - Presidente - | R.G.N. 1163/2022 |
| Dott. ROBERTO RIVERSO | - Consigliere - | Cron. |
| Dott. CARLA PONTERIO | - Consigliere - | Rep. |
| Dott. CNQUE GUGLIELMO | - Consigliere - | Ud. 19/11/2024 |
| Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO | - Rel. Consigliere - | CC |

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 1163-2022 proposto da:

██████████ elettivamente domiciliato presso
l'indirizzo PEC dell'avvocato ██████████ che lo
rappresenta e difende;

- ricorrente -

contro

2024

4709

██████████ S.P.A., in persona del legale rappresentante pro
tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ██████████
██████████, presso lo studio dell'avvocato ██████████,
rappresentata e difesa dall'avvocato ██████████;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 635/2021 della CORTE D'APPELLO di
VENEZIA, depositata il 09/11/2021 R.G.N. 227/2021;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
19/11/2024 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI
CASO;



il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Dott. PAOLA FILIPPI
ha depositato conclusioni scritte.

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata la Corte di appello di Venezia rigettava il reclamo proposto da [REDACTED] contro la sentenza del Tribunale della medesima sede n. 171/2021 che aveva accolto l'opposizione di [REDACTED] s.p.a. all'ordinanza dello stesso Tribunale che, nella fase sommaria del procedimento *ex lege* n. 92/2012, aveva invece accolto l'impugnativa del licenziamento disciplinare per giusta causa intimato al lavoratore da detta società, ordinando a quest'ultima di reintegrarlo nel posto di lavoro e condannando la società medesima al versamento dell'indennità risarcitoria nei limiti di cui all'art. 18, comma 4, L. n. 300/1970.

2. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale premetteva anzitutto larga parte del contenuto testuale della contestazione disciplinare in data 9.10.2019, nella quale in sintesi si contestava al lavoratore: 1) che egli, quale Capo Treno/Capo Servizi Treno in servizio presso l'impianto Bordo AV Venezia della Divisione Passeggeri Long Haul, comandato in data 13/09/2019 a svolgere il suo turno presentandosi alle ore 07:55 alla stazione di Napoli C.le per effettuare gli accessori in partenza al treno [REDACTED] e servizio di scorta come Capo Treno, unitamente al Capo Servizi [REDACTED], sul predetto treno [REDACTED], da [REDACTED] a [REDACTED] (8:30-13:35), non era stato in grado di svolgere il suo servizio in qualità di Capo Treno del treno suddetto a causa di riscontro positivo al controllo *on site* disposto nei suoi confronti in base alla CO n. 457/DRUO del 13 ottobre 2014, con conseguente esclusione dalle mansioni proprie della sua figura professionale di appartenenza; 2) che



con la condotta specificata potenzialmente pregiudizievole della sicurezza dell'esercizio, egli aveva contravvenuto al provvedimento della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano del 18/03/2006, al punto 4.7.1 del Regolamento UE 2015/955 della Commissione dell'8/6/2015, nonché al punto 5.4. del Codice Etico del Gruppo F.S.; 3) che, a causa del suo comportamento sopra descritto, la società era stata inoltre costretta a distogliere il personale comandato alla scorta del treno ██████ per assegnarlo alla scorta del treno ██████, che peraltro partiva con 8 minuti di ritardo; 4) che tale suo comportamento era stato posto in spregio dei principi della correttezza e della buona fede, la cui osservanza era parte essenziale delle obbligazioni contrattuali connesse al rapporto di lavoro.

3. Dopo aver dato conto di quanto considerato e deciso dal primo giudice, e dei sette motivi di reclamo del lavoratore avverso la sentenza di quest'ultimo e delle difese della società reclamata, la Corte territoriale esaminava congiuntamente i motivi di reclamo, in quanto ritenuti connessi.

4. In primo luogo, riteneva che il fatto contestato sussisteva, perché non era stato specificamente contestata la narrativa di quanto avvenuto il 13.9.2019 che precedeva gli addebiti innanzi riportati e perché il lavoratore non aveva nemmeno contestato di aver abusato di sostanze alcoliche nelle ore precedenti all'inizio del turno di lavoro di quel giorno, giudicando perciò inconferenti le eccezioni di carattere formale/procedurale in ordine allo svolgimento dell'alcoltest, che in ogni caso riteneva infondate.



5. Inoltre, la Corte riteneva che il comportamento del lavoratore non rientrava in una ipotesi per la quale il CCNL applicato al rapporto prevede una sanzione conservativa, prendendo in considerazione in particolare gli artt. 62 e 64 di detto CCNL, e giudicava del tutto inconferente la difesa del lavoratore laddove sosteneva che, a fronte della previsione dell'art. 64 lett. p) del CCNL, il giudice non avrebbe potuto invocare la clausola di chiusura dell'art. 2119 c.c.

6. Avverso tale decisione [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi.

7. L'intimata ha resistito con controricorso.

8. Entrambe le parti hanno depositato memoria.

9. Il P.M. nella propria requisitoria scritta ha concluso per il rigetto del ricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo il ricorrente denuncia "Violazione dell'art. 7 legge n. 300/1970, dell'art. 2106 c.c. dell'art. 2697 c.c., dell'art. 18 legge n. 300/1970, dell'art. 1 c. 48 ss. legge n. 92/2012, dell'art. 116 c.p.c., dell'art. 40 c.p. in relazione all'art. 360, c. 1, n. 3), c.p.c.". Censura "la sentenza impugnata per aver ritenuto che il fatto, così come contestato, sussiste, a fronte della carenza di prove, e così per non aver applicato l'art. 18 comma 4 St. lav."

2. Con un secondo motivo denuncia "Violazione dell'art. 2106 c.c., dell'art. 2697 c.c., dell'art. 2119 c.c., dell'art. 18 legge n. 300/1970, dell'art. 1 c. 48 legge n. 92/2012, dell'art. 30 legge 183/2010, dell'art. 116 c.p.c., degli artt. da 58 a 64 del c.c.n.l. Mobilità Attività Ferroviaria (fasc. I grado fase



sommatoria doc. 9), dell'art. 12 legge 604/1966, degli artt. 1362 e 1363 c.c., dell'art. 14 disp. sulla legge in generale, in relazione all'art. 360, co. 1 n. 3) c.p.c.". Censura "la sentenza impugnata per aver ritenuto che il fatto contestato non sia sanzionabile con una misura conservativa bensì con il licenziamento per giusta causa, e così per non aver applicato l'art. 18 comma 4 St. Lav."

3. Con un terzo motivo denuncia "Violazione dell'art. 2106 c.c., dell'art. 2697 c.c., dell'art. 2119 c.c., dell'art. 18 legge n. 300/1970, dell'art. 1 c. 48 legge n. 92/2012, dell'art. 30 legge 183/2010, dell'art. 116 c.p.c., degli artt. da 57 e 64 c.c.n.l. Mobilità Attività Ferroviarie (fasc. I grado fase sommatoria doc. 9), dell'art. 12 legge 604/1966, degli artt. 1362 e 1363 c.c., dell'art. 14 disp. sulla legge in generale, in relazione all'art. 360 c. 1 n. 3) c.p.c.". In via subordinata, censura la sentenza impugnata per aver ritenuto che la sanzione del licenziamento sia proporzionata rispetto al fatto contestato, e così per non aver applicato l'art. 18 comma 5 St. Lav.

4. Il primo motivo è inammissibile.

5. La censura si basa sull'assunto che: "Il fatto formalmente contestato a [REDACTED] è di non essere stato in grado di effettuare il servizio comandato a causa di riscontro positivo al controllo on site disposto dalla società", e che: "Rispetto a detta specifica accusa svolta dal datore di lavoro, nella sentenza oggi impugnata ci si è discostati, andando a verificare fatti diversi. La Corte, invece, avrebbe dovuto verificare se fosse vero che [REDACTED] non era stato in grado di effettuare il servizio comandato a causa del riscontro positivo al citato controllo" (così a pag. 11 del ricorso).



Il ricorrente deduce, ancora, a pag. 13 del ricorso, che la "Corte ha quindi errato nell'individuazione dei fatti contestati" e che "i fatti così come contestati non possono che essere insussistenti", tanto anche per un'assunta "contraddittorietà tra la parte iniziale della citata lettera del 09/10/2019 ... e la parte di contestazione" in senso stretto (v. anche pagg. 11-12 del ricorso). In tal senso fa riferimento anche allo specifico motivo svolto alle pagg. da 24 a 27 dell'atto di reclamo.

6. Sul terreno dell'assunta contraddittorietà del contenuto della nota di contestazione disciplinare, il ricorrente avrebbe dovuto, sempre in ipotesi, dedurre ex artt. 1324 e 1362 e segg. c.c. la violazione dei canoni ermeneutici legali nell'interpretazione appunto del testo di quell'atto unilaterale.

7. Comunque, ritiene il Collegio che la censura difetti di pertinenza rispetto a quanto effettivamente considerato dalla Corte territoriale.

8. Il ricorrente considera molto parzialmente (cfr. pag. 10 del ricorso) l'estesa e articolata motivazione resa dalla Corte territoriale per confermare, tra l'altro, la sussistenza sotto ogni profilo del fatto contestato (v. pagg. 10-15 della sua sentenza).

9. Invero, tenendo conto che i punti 1) e 2) della contestazione disciplinare in senso stretto, alla luce di quanto prima esposto in fatto nella nota del 9.10.2019, erano tra loro all'evidenza collegati, la Corte, tra l'altro, ha evidenziato che: "Il lavoratore non ha, del resto, nemmeno contestato di aver abusato di sostanze alcoliche nelle ore precedenti all'inizio del turno di lavoro del 13 settembre 2019 (ore 7:55), in violazione, in particolare, del Regolamento interno di [REDACTED] che prevede il divieto di consumo di bevande alcoliche anche nelle ore



precedenti l'inizio del turno, affinché, al momento dell'inizio del turno di lavoro, il tasso di alcool sia pari a zero (doc. 8 pag. 10 ss.)" (così a pag. 11 della sentenza in cui nella nota 1 in calce è anche richiamato il tenore del divieto e delle prescrizioni regolamentari). Ha, poi, aggiunto che il ricorrente neppure aveva contestato di "aver manifestato segni di ebbrezza al momento in cui si è presentato alla stazione centrale di Napoli ed è stato disposto il controllo", il che ha motivatamente ritenuto anche del tutto verosimile (cfr. pag. 13).

10. Quando, poi, la Corte ha valutato il caso rispetto alle disposizioni collettive, ha, tra l'altro, considerato il ritardo del ricorrente "nell'assunzione del servizio (a causa dello stato di ebbrezza in cui versava)", ed ha ritenuto che il "██████████ ha violato il regolamento che impone ai dipendenti di astenersi dal consumo di alcool anche prima dell'inizio del servizio, comportamento che, in difetto di specifiche allegazioni sugli accadimenti delle ore che hanno preceduto l'inizio del turno di lavoro, deve ritenersi verosimilmente "doloso", *id est*, sorretto da coscienza e volontà (elemento soggettivo implicito nell'addebito disciplinare, per come formulato)" (così tra la pag. 17 e la pag. 18 della sua sentenza).

11. Dunque, dal complesso di queste ed altre valutazioni dei giudici di secondo grado si trae chiaramente che essi hanno ritenuto provato, come contestato, che il ricorrente, già prima dell'ora in cui avrebbe dovuto prendere servizio, in contrasto con precise (benché ovvie) previsioni, versasse, peraltro volontariamente, in una condizione di ebbrezza alcolica (persistente ed evidente ancora all'atto in cui si presentò in stazione, e successivamente accertata con apposito test) per



effetto della quale non era "stato in grado di svolgere il suo servizio di Capo Treno nel treno [REDACTED]".

12. Il primo motivo elude, in definitiva, tutto quanto precede.

13. Il secondo ed il terzo motivo possono essere esaminati congiuntamente per connessione (essendovi dedotta la violazione delle stesse numerose disposizioni di legge e del CCNL).

13.1. Essi sono infondati, con taluni profili d'inammissibilità.

14. In particolare, erroneamente il ricorrente, nel secondo motivo, sostiene che sarebbe stata applicabile nella specie la sanzione conservativa della "Sospensione dal servizio e dalla retribuzione da otto a dieci giorni", prevista dall'art. 62 del CCNL anche in relazione all'ipotesi sub lett. c) "per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o di droghe all'atto della presentazione in servizio" (oltre che "nel disimpegno di mansioni non inerenti la sicurezza dell'esercizio").

14.1. In primo luogo, secondo quanto accertato dalla Corte territoriale, il ricorrente sicuramente il giorno dei fatti contestati non si era presentato in stazione per svolgere il servizio che avrebbe dovuto espletare.

La Corte, infatti, ha piuttosto accertato che il ricorrente ed il suo collega [REDACTED] si erano "presentati sul posto di lavoro con oltre un'ora e mezza di ritardo" (rispetto all'inizio del turno alle ore 7:55) e che "[REDACTED] ha dovuto inviare un taxi presso l'albergo ove alloggiavano per consentire loro di raggiungere la stazione centrale di Napoli", quando il treno per il quale avrebbe



dovuto disimpegnare le mansioni di Capo Treno, con l'ora di partenza 8:30, era già partito, sia pure con 8 minuti di ritardo.

14.2. Del resto, come si è visto nell'esaminare il primo motivo, sempre in base alle valutazioni dei giudici di secondo grado, il ricorrente si era volontariamente trovato in una condizione (di alterazione alcolica) tale non consentire di svolgere il servizio assegnatogli.

15. Fondatamente, poi, la Corte distrettuale, nel disattendere la proposta sussunzione del caso nell'ipotesi di cui alla lett. c) (oltre che nell'ipotesi sub lett. f) dell'art. 62 del CCNL), ha considerato che "il fatto contestato attiene non alla semplice circostanza di essere sotto l'effetto di alcol" (cfr. *in extenso* pagg. 16-17 del ricorso).

Come riferito anche in narrativa, al lavoratore erano, altresì, contestate, oltre alle violazioni delle specifiche previsioni su viste, anche le conseguenze del suo comportamento, ossia, secondo quanto rilevato dalla Corte, la "disfunzionalità organizzativa a cui ha dovuto far fronte il datore di lavoro (che ha distolto due addetti al servizio su altro treno per coprire l'assenza del [REDACTED] e del collega [REDACTED])" e la "disfunzionalità del servizio (il treno sul quale avrebbe dovuto prestare servizio il [REDACTED] è partito in ritardo)".

15.1. Erroneamente, invece, il ricorrente sminuisce tali rilievi circa appunto le conseguenze del suo comportamento sull'assunto in sintesi che si tratterebbe di effetti prevedibili e previsti dalle parti collettive nel delineare la fattispecie sanzionatoria conservativa invocata (cfr. pagg. 19-20 del ricorso).



Invero, le conseguenze concrete delle condotte contestate si riflettono ovviamente sull'apprezzamento della gravità in concreto delle condotte stesse, e rilevano quindi ai fini della sussunzione delle stesse nelle ipotesi sanzionatorie delineate nella fonte collettiva secondo la scala valoriale dalla stessa desumibile.

16. In quest'ultima ottica, in modo del tutto plausibile la Corte ha considerato che la lettera c) dell'art. 62 "è riferita a situazioni/mansioni che non hanno attinenza con la sicurezza della circolazione, come fatto palese dal confronto del suo tenore con quello dell'art 64, lett. c) che prevede il licenziamento "c) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'esercizio o attività a contatto con la clientela".

Ha, altresì, rilevato "che, poiché la contrattazione collettiva non ha previsto per il fatto contestato in questa sede, una sanzione conservativa, il datore di lavoro ha legittimamente applicato la sanzione del licenziamento per giusta causa, perché si tratta di comportamento certamente idoneo, per la sua gravità e in relazione alle mansioni svolte dal [REDACTED] (Capo treno) a ledere la fiducia nella correttezza dei futuri adempimenti (art. 2119 c.c.) in capo al datore di lavoro, tenuto, in particolare, a porre in essere tutte le misure idonee per assicurare la massima sicurezza possibile del servizio di trasporto ferroviario".

16.1. Contrariamente, poi, a quanto sostenuto dal ricorrente, la Corte d'appello non ha esteso il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti collettive.



Piuttosto, la Corte ha osservato che "il nucleo essenziale della condotta addebitata al [REDACTED] esprime un disvalore contemplato anche in previsioni della contrattazione collettiva che prevedono la sanzione del licenziamento" senza preavviso.

In particolare, ha fatto riferimento alle ipotesi contemplate dalla lett. c), dalla lett. d) e dalla lett. p) dell'art. 64, ed ha considerato, tra l'altro, che quella sub lett. c) era "ipotesi contermine" rispetto alla fattispecie concreta come contestata al lavoratore e poi accertata in giudizio "in quanto il [REDACTED] è risultato positivo all'alcoltest durante l'orario in cui avrebbe dovuto svolgere mansioni attinenti la sicurezza e a contatto con la clientela" (in precedenza la Corte, oltre ad aver ritenuto che egli aveva "manifestato segni di ebbrezza al momento in cui si è presentato alla stazione centrale di [REDACTED] ed era stato disposto il controllo", ha anche considerato quando nel corso della mattinata fu eseguito tale controllo mediante due distanziati alcooltest).

Ha poi aggiunto che la condotta tenuta dal lavoratore era sussumibile nell'ipotesi di cui alla lettera d) dello stesso art. 64 del ccnl, la quale prevede il licenziamento senza preavviso per le «violazioni dolose di leggi, i regolamenti o dei doveri che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla azienda o a terzi»; e al fine di sorreggere il giudizio di sussunzione, ha sottolineato la violazione del regolamento che impone ai dipendenti di astenersi dal consumo di alcol anche prima dell'inizio del servizio, la gravità della condotta anche sotto il profilo intenzionale, e, infine, la sua idoneità a determinare un forte pregiudizio alla azienda o a terzi.

Si tratta di un apprezzamento delle concrete circostanze di fatto logico coerente e di un corretto giudizio di sussunzione



della condotta, così come ricostruita, nella specifica previsione dell'articolo 64, lettera d), rispetto ai quali la censura del ricorrente si risolve in un inammissibile tentativo di sollecitare una nuova rivalutazione dei fatti storici operata dal giudice di merito (Cass. Sez.Un. 27/12/2019, n. 34476).

17. Ed invero, il ricorrente assume anche che, quanto al dolo, la Corte doveva ravvisare che non era proprio stato oggetto della lettera di contestazione, nella quale l'elemento doloso nemmeno era implicito (cfr. pagg. 26-27 del ricorso).

17.1. Tali rilievi, come tali, integrano un profilo d'inammissibilità della censura.

Come si è già accennato in precedenza, quando la Corte ha preso in considerazione le ipotesi di cui alle lett. d) e p) dell'art. 64 del CCNL, ha ritenuto per entrambe tali ipotesi che il comportamento del lavoratore, "in difetto di specifiche allegazioni sugli accadimenti delle ore che hanno preceduto l'inizio del turno di lavoro", doveva ritenersi sorretto da coscienza e volontà, reputando detto elemento "implicito" nella contestazione disciplinare (v. pagg. 17 e 18 della sentenza).

17.2. Queste considerazioni della Corte d'appello riflettono, da una parte, una valutazione sul piano delle allegazioni in giudizio, e, dall'altro, un'interpretazione del contenuto della nota della contestazione degli addebiti; profili fattuali, quindi, riservati al vaglio dei giudici di merito e sindacabili in questa sede di legittimità nei termini già delineati al § 6 di questa motivazione, oppure sul piano motivazionale (negli stretti limiti qui consentiti); laddove il ricorrente muove una critica di merito a dette considerazioni, non consentita in questa sede. Non considera, peraltro, il ricorrente che nella nota di contestazione



al lavoratore era stato addebitato che il suo comportamento era "stato posto in essere in spregio dei principi della correttezza e della buona fede".

18. Per analoghe ragioni, non possono essere presi in considerazione in questa sede di legittimità i "dati fattuali" che il ricorrente assume che dovevano essere "valutati complessivamente" (cfr. pagg. 22-23 del ricorso).

19. Per contro, il secondo ed il terzo motivo di ricorso ora in esame non considerano completamente l'accertamento fattuale in positivo operato dalla Corte territoriale circa il complessivo comportamento tenuto dal lavoratore.

In aggiunta, difatti, a quanto già posto in luce, la Corte d'appello aveva anche ritenuto non contestato che egli, "in prima battuta, è risultato irraggiungibile sia al cellulare di servizio, sia a quello privato; e che il datore di lavoro è riuscito a comunicare con lui solo attorno alle ore 9:00, quando il [REDACTED] che stava attendendo un mezzo che dall'hotel lo avrebbe portato alla stazione di [REDACTED] Centrale" (cfr. § 7.1. della sentenza), salvo, come già visto, essere poi "prelevati" lui ed il suo collega da un taxi inviato da [REDACTED] per consentire loro di raggiungere la stazione suddetta; il che pone in luce una sorta di "concorso" tra i due lavoratori, senz'altro presente nella nota di contestazione (cfr. pagg. 2-3 della sentenza impugnata).

Correttamente, inoltre, la stessa Corte aveva giudicato "profilo rilevante" l' "accertamento del tasso alcolemico in capo al [REDACTED] di 1,25 g/l circa tre ore dopo l'orario in cui avrebbe dovuto assumere servizio" (v. pag. 15 della sua sentenza); si tratta, infatti, di un tasso alcolemico abbastanza elevato (si



pensi che nel caso di guida di veicoli può assumere rilievo penale: cfr. art. 186, comma 2, lett. b), C.d.S.).

20. Alla stregua di tutte le superiori considerazioni, incensurabilmente la Corte di merito ha giudicato "Del tutto inconferente, quindi, la difesa del lavoratore laddove sostiene che, a fronte della previsione dell'art. 64 lett. p) del C.C.N.L., il giudice non avrebbe potuto invocare la clausola di chiusura dell'art. 2119 c.c."

Premesso, infatti, che la Corte aveva considerato che detta lett. p) dell'art. 64 prevede l'ipotesi *"in genere per fatti o atti dolosi, comprese le violazioni dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro"*, la Corte ha concluso che: "Da un lato, invero, la nozione di giusta causa è nozione legale, suscettibile di essere esemplificata dalla contrattazione collettiva, e l'addebito disciplinare di cui si discute rientra in tale nozione legale. Dall'altro lato, per quanto precede, il caso in esame è comunque suscettibile di rientrare nella previsione di cui all'art. 64 lettera p) cit."

21. Pertanto, risulta privo di fondamento il terzo motivo di ricorso.

22. La Corte d'appello aveva dato conto (al § 2.7. alla fine di pag. 8) che, "con il settimo motivo di reclamo, il lavoratore ha contestato la violazione del principio di proporzionalità tra fatto contestato e sanzione espulsiva".

22.1. Ebbene, in base agli accertamenti fattuali e alle corrette valutazioni di cui sin qui s'è detto, la Corte territoriale ha ampiamente e persuasivamente argomentato perché il complessivo comportamento del lavoratore, per la sua gravità,



integrasse gli estremi di una giusta causa ex art. 2119 c.c.,
risultando legittimo e quindi proporzionato il licenziamento
senza preavviso.

22.2. Del resto, le osservazioni in base alle quali il ricorrente nel terzo motivo di ricorso assume che "la datrice di lavoro ha errato ove ha ritenuto talmente grave il comportamento del lavoratore da irrogare la massima sanzione espulsiva", da un lato, non sono riferite direttamente all'apprezzamento della Corte di merito (l'unico qui da considerare) e, dall'altro lato, si fondano su argomenti in massima parte ripetitivi di quanto sostenuto nel secondo motivo (cfr. pagg. 32-33 del ricorso).

23. Il ricorrente, in quanto soccombente, dev'essere condannato al pagamento, in favore della controricorrente, delle spese di questo giudizio di legittimità, liquidate come in dispositivo, ed è tenuto al versamento di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, ove dovuto.

24. Venendo in considerazione dati relativi alla salute del ricorrente, giusta l'art. 52 d.lgs. n. 196/2003, come modificato dal d.lgs. n. 101/2018, deve disporsi che, in caso di diffusione di questa ordinanza, siano omesse le generalità e gli altri dati identificativi del ricorrente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento in favore della controricorrente delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi ed € 4.500,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfettario



delle spese generali nella misura del 15%, IVA e CPA come per legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma dello stesso art. 13, comma 1 bis, se dovuto.

Dispone che in caso di diffusione del presente provvedimento siano omesse le generalità e gli altri elementi identificativi del ricorrente, a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 101 del 2018.

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 19.11.2024.

La Presidente

Adriana Doronzo

