

**Corte di Cassazione, Sezione I civile**

**Sentenza 10 febbraio 2015, n. 2553**

---

**Massima**

**Dirigente - licenziamento - garanzie procedurali ex art. 7, commi 2 e 3, legge n. 300 del 1970 - applicabilità - condizioni**

---

In materia di rapporto di lavoro dirigenziale, ferma l'insussistenza di una piena coincidenza tra le ragioni di licenziamento di un dirigente e di un licenziamento disciplinare, per la peculiare posizione del predetto e il relativo vincolo fiduciario, le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, in quanto espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, trovano applicazione anche nell'ipotesi del licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, qualora il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, ovvero se, a base del recesso, siano poste condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti, sicché la loro violazione preclude le possibilità di valutare le condotte causative del recesso.

**Massima redazionale**

**Lavoro subordinato - categorie e qualifiche dei prestatori di lavoro - qualifiche - dirigente - dirigenti d'azienda - licenziamento - garanzie procedurali previste dallo statuto dei lavoratori - compatibilità - limiti**

---

Ferma l'insussistenza di una piena coincidenza tra le ragioni di licenziamento di un dirigente e di un licenziamento disciplinare, per la peculiare posizione del predetto e il relativo vincolo fiduciario, anche a prescindere dalla specifica individuazione di suoi comportamenti soggettivi e potendo il recesso dipendere da obiettive esigenze di organizzazione interna indipendentemente dalle previsioni di un contratto di lavoro individuale, quand'anche esso escluda il ricorso alla normativa disciplinare collettiva, le garanzie procedurali (di previa contestazione e di tutela del diritto di difesa, nel contraddittorio) dettate dalla L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2 e 3, in quanto espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, trovano applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, sia se il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, sia se a base del recesso ponga condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti, con la conseguenza che la violazione di dette garanzie esclude le possibilità di valutare le condotte causative del recesso.

**Massima redazionale**

**Lavoro - Lavoro subordinato - Categorie e qualifiche dei prestatori di lavoro - Qualifiche - Dirigente - Dirigenti d'azienda - Licenziamento - Garanzie procedurali previste dallo statuto dei lavoratori - Compatibilità - Limiti.**

---

Ferma l'insussistenza di una piena coincidenza tra le ragioni di licenziamento di un dirigente e di un licenziamento disciplinare, per la peculiare posizione del predetto e il relativo vincolo fiduciario, anche a prescindere dalla specifica individuazione di suoi comportamenti soggettivi e potendo il recesso dipendere da obiettive esigenze di organizzazione interna indipendentemente dalle previsioni di un contratto di lavoro individuale, quand'anche esso escluda il ricorso alla normativa disciplinare collettiva, le garanzie procedurali (di previa contestazione e di tutela del diritto di difesa, nel contraddittorio) dettate dalla L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2° e 3°, in quanto espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, trovano applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, sia se il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, sia se a base del recesso ponga condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti, con la conseguenza che la violazione di dette garanzie esclude la possibilità di valutare le condotte causative del recesso.

#### **Integrale**

Licenziamento disciplinare - Illegittimità - Violazione delle garanzie procedurali ex art. 7, L. 300/1970 - Norma applicabile anche ai dirigenti - Esclusione della reintegrazione nel posto di lavoro - Per inapplicabilità della disciplina collettiva - Rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato - Contratto individuale

---

#### **Integrale**

Licenziamento disciplinare - Illegittimità - Violazione delle garanzie procedurali ex art. 7, L. 300/1970 - Norma applicabile anche ai dirigenti - Esclusione della reintegrazione nel posto di lavoro - Per inapplicabilità della disciplina collettiva - Rapporto di lavoro dirigenziale a tempo determinato - Contratto individuale

---

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MACIOCE Luigi - Presidente

Dott. D'ANGELO Giovanni - Consigliere

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - rel. Consigliere

Dott. GHINOY Paola - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 30731-2011 proposto da:

(OMISSIS) (OMISSIS), in persona del suo Commissario Straordinario e legale rappresentante, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato (OMISSIS) giusta procura speciale a margine del ricorso;

- ricorrente -

contro

(OMISSIS) (OMISSIS), elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato (OMISSIS) giusta delega in calce al controricorso e ricorso incidentale;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

e contro

(OMISSIS) (OMISSIS), in persona del suo Commissario Straordinario e legale rappresentante, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato (OMISSIS) giusta procura speciale a margine del ricorso;

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 3705/2011 della CORTE D'APPELLO di ROMA del 28/04/2011, depositata il 16/06/2011; RG. 11657/07;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 20/11/2014 dal Consigliere Relatore Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI;

uditi gli Avvocati (OMISSIS) - (OMISSIS) difensori della ricorrente;

uditi gli Avvocati (OMISSIS) - (OMISSIS) difensori del controricorrente;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CERONI Francesca che ha concluso per l'inammissibilita' del ricorso e in subordine per il rigetto del ricorso principale e incidentale.

#### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte d'appello di Roma, in riforma della sentenza di primo grado (che aveva invece respinto le domande di nullita', inefficacia o illegittimita' dei licenziamenti intimatigli con lettere 30 luglio - 2 agosto 2005 e 6 - 8 ottobre 2005, di reintegrazione nel o ripristino del posto di lavoro e di condanna al risarcimento di tutti i danni subiti, patrimoniali e non, in misura complessiva di euro 4.081.161,40 o comunque di giustizia e alla pubblicazione della sentenza, proposte da (OMISSIS) nei confronti della (OMISSIS), che lo aveva assunto con contratto di lavoro subordinato di diritto privato dal 9 settembre 2004 all'8 settembre 2006, come dirigente esterno con qualifica di Direttore Generale e da cui receduta a seguito delle delibere di C.d.A. 30 luglio 2005, sospesa nell'efficacia dal Tar Lazio e quindi del 6 ottobre 2005), con sentenza 16 giugno 2011, dichiarava l'illegittimita' del recesso intimato da (OMISSIS) a (OMISSIS) e condannava la prima a corrispondere al secondo, a titolo risarcitorio, le retribuzioni dovute fino alla scadenza del contratto (con sottrazione dall'importo lordo totale di euro 535.000,00 quanto al lordo ricevuto in corso di rapporto, alla sua cessazione, compreso il T.f.r. e versato in esecuzione dell'ordinanza ante causam cosi' respinta la domanda riconvenzionale datoriale) e la complessiva somma di euro 296.153,30, per danno professionale, perdita di chance e danno non patrimoniale (unitariamente liquidato in via equitativa), oltre rivalutazione e interessi, nonche' alla rifusione delle spese di entrambi i gradi in misura di meta', la residua compensata tra le parti.

A motivo della sentenza, la Corte territoriale riteneva illegittimo il licenziamento disciplinare intimato in violazione della Legge n. 300 del 1970, articolo 7 norma di generale applicazione anche ai dirigenti per l'assicurazione a tutti delle garanzie fondamentali di previa contestazione degli addebiti e di contraddittorio (neppure provata la formale comunicazione a (OMISSIS) del contenuto delle delibere in occasione delle due lettere di recesso), senza tuttavia reintegrazione nel posto di lavoro per inapplicabilita' della disciplina collettiva (in mancanza di una tale previsione nel contratto individuale, di rinvio esclusivo all'articolo 2119 c.c., considerate natura e durata temporanea dell'incarico) ne' riassegnazione in esso dopo la scadenza del termine. Cosi' limitata la tutela di (OMISSIS) alla sola risarcitoria secondo le regole ordinarie, la Corte capitolina gli riconosceva, in conseguenza dell'illegittimo recesso anticipato di (OMISSIS), le retribuzioni lorde fino alla scadenza del contratto (con sottrazione del ricevuto parimenti al lordo) e, in via equitativa sul parametro (diversamente e specificamente percentualizzato per le varie voci) della retribuzione percepita tenuto conto della qualita', durata dell'incarico e di ogni altra concreta circostanza, le somme di euro 124.999,94, a titolo di danno professionale, di euro 86.538,46 per perdita di chance e di euro 84.615,30 per danno non patrimoniale, unitariamente liquidato, comprensivo di quello all'immagine professionale e di ogni disagio, turbamento e compromissione delle sue ordinarie abitudini di vita, garantite dall'articolo 2

Cost., secondo il piu' recente insegnamento di legittimita' in materia. (OMISSIS) ricorre per cassazione con tre motivi, cui resiste (OMISSIS) con controricorso, contenente ricorso incidentale con due motivi, cui a propria volta replica (OMISSIS) con controricorso; entrambe le parti hanno comunicato memoria ai sensi dell'articolo 378 c.p.c..

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo, (OMISSIS) deduce violazione e falsa applicazione della Legge n. 300 del 1970, articolo 7 anche in relazione all'articolo 12 preleggi, articolo 2697 c.c., articoli 115 e 420 c.p.c. e dell'articolo 2119 c.c. in relazione alla Legge n. 300 del 1970, articolo 7 nonche' vizio di motivazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, per non avere la Corte territoriale tenuto adeguato conto della natura peculiare del rapporto di lavoro, sulla base di contratto individuale (integralmente trascritto) non richiamante la norma denunciata e cosi' ritenutala erroneamente applicabile, nonostante la mancanza dei requisiti (di predisposizione di un codice disciplinare, di sua affissione, di previsione dei comportamenti non consentiti e delle conseguenti sanzioni, di indicazione dei soggetti titolari dell'attivazione del relativo procedimento) di esercizio del potere disciplinare e la legittima risoluzione del rapporto per effetto di una giusta causa oggettiva, non riconducibile a specifici inadempimenti ma ad una complessiva valutazione di inettitudine di (OMISSIS) al compito e alle responsabilita' di Direttore Generale, come risultante dai trascritti verbali delle riunioni del 28 luglio 2005 e del 6 ottobre 2005 (e relativa delibera) del C.d.A. Con il secondo, (OMISSIS) deduce violazione e falsa applicazione degli articoli 2087 e 2043 c.c., anche in relazione all'articolo 2697 c.c., articoli 115 e 432 c.p.c. e degli articoli 2119, 1226 e 1227 c.c. anche in relazione all'articolo 2118 c.c., nonche' vizio di motivazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, per erronea liquidazione del danno retributivo, ai sensi dell'articolo 1223 c.c., nonostante l'attesa da (OMISSIS) di alcuni mesi per impugnare il licenziamento intimatogli e l'opportunita' di occasioni di maggior guadagno per effetto dell'anticipata

risoluzione del rapporto di lavoro e la mancanza di prova del danno professionale per impedito svolgimento di attivita' lavorativa, nonche' dei danni alla reputazione e all'immagine professionale, per perdita di chance ed esistenziale in difetto di prova dell'effettiva lesione subita, disattendendo i criteri fissati dal piu' recente insegnamento di legittimita' in materia. Con il terzo, (OMISSIS) deduce violazione e falsa applicazione dell'articolo 429 c.p.c. e vizio di motivazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, per applicabilita' a diritti di credito gia' maturati e non dipendenti da causa verificatasi ma ancora eventuali, in quanto non effettivamente incidenti nella sfera patrimoniale del creditore.

Con il primo motivo, (OMISSIS) a propria volta deduce, in via incidentale, violazione e falsa applicazione dell'articolo 1362 c.c., articolo 13 Statuto (OMISSIS), articoli 27, 30, 33, 46 e 50 CCNL dirigenti (OMISSIS), articoli 2077, 2119 e 1453 c.c., nonche' vizio di motivazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, per erroneo rigetto della propria domanda di reintegrazione nel rapporto di lavoro in base a non corretta e immotivata esclusione della disciplina collettiva, in base all'articolo 8, comma 2 del contratto di lavoro tra le parti, sull'assunto del riferimento esclusivamente alla disciplina codicistica, in assenza di un tale avverbio di cui neppure indicati gli elementi testuali da cui tratta la conclusione, pure contraddetta da insegnamento giurisprudenziale di inapplicabilita', in caso di recesso illegittimo da contratto a termine di dirigente, della sola reintegrazione ai sensi della Legge n. 300 del 1970, articolo 18, ma non anche in base all'articolo 1453 c.c..

Con il secondo, il predetto deduce violazione e falsa applicazione dell'articolo 112 c.p.c., Legge n. 108 del 1990, articolo 3, Legge n. 300 del 1970, articolo 15 e articolo 1345 c.c., nonche' vizio di motivazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, per omessa pronuncia, per ravvisata irrilevanza, sulla propria domanda di nullita' del licenziamento, siccome ritorsivo rispetto a proprie iniziative di correttezza e trasparenza di gestione, ai fini dell'applicabilita' della reintegrazione ai sensi della Legge n. 300 del 1970, articolo 18.

In via preliminare devono essere riuniti i ricorsi principale e incidentale, in quanto relativi alla stessa sentenza.

Il primo motivo principale, relativo a violazione e falsa applicazione della Legge n. 300 del 1970, articolo 7 anche in relazione all'articolo 12 preleggi, articolo 2697 c.c., articoli 115 e 420 c.p.c. e dell'articolo 2119 c.c. in relazione alla Legge n. 300 del 1970, articolo 7, nonche' vizio di motivazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, per inadeguata considerazione della natura peculiare del contratto di lavoro tra le parti ed erronea applicabilita' della norma denunciata, nonostante la mancanza dei requisiti di esercizio di un potere disciplinare e la legittima risoluzione del rapporto per giusta causa oggettiva, e' infondato.

Ed infatti, la Corte territoriale muove dal presupposto, non contestato in modo specifico (come si vedra') ne' tanto meno persuasivo, della natura disciplinare del recesso intimato da (OMISSIS) a (OMISSIS), che essa trae, ritenendola "pacifica", dal "tenore delle comunicazioni e delle deduzioni in atti" (pg. 4 della sentenza) e dal "tenore degli atti difensivi della (OMISSIS)" (pg. 5 della sentenza).

Su tale assunto, la Corte ha quindi ben tenuto conto della natura peculiare del rapporto di lavoro, dirigenziale a tempo determinato (dal 9 settembre 2004 all'8 settembre 2006) sulla base di contratto individuale attentamente scrutinato, ritenendo ad esso applicabile la Legge n. 300 del 1970, articolo 7, non gia' sulla base di una normativa disciplinare collettiva, anzi fermamente esclusa dalla volonta' pattizia manifestata dalle

parti nell'articolo 8 del contratto di lavoro individuale (per le argomentate ragioni esposte a pg. 6 della sentenza), quanto piuttosto come principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, quale indubbiamente quello di specie (come appunto accertato, senza effettiva né efficace smentita, dalla Corte a pg. 5 della sentenza). Essa si è pertanto posta nel solco interpretativo ormai acquisito, significativamente orientato anche da importanti pronunce della Corte costituzionale (in particolare: 30 novembre 1982 n. 204; 25 luglio 1989 n. 427; 1 luglio 1992 n. 309; 1 giugno 1995 n. 220) nella prospettiva di una generalizzata estensione delle procedure di contestazione dei fatti posti a base del recesso, che trova la sua effettiva ratio non già nelle caratteristiche intrinseche del rapporto di lavoro, ma nella capacità dei suddetti fatti di incidere direttamente, al di là dell'aspetto economico, sulla stessa "persona del lavoratore", ledendone talvolta, con il decoro e la dignità, la stessa immagine in modo irreversibile. Sicché si è condivisibilmente ritenuto che le garanzie procedurali (di previa contestazione e di tutela del diritto di difesa, nel contraddittorio) dettate dalla Legge n. 300 del 1970, articolo 7, commi 2 e 3 debbano trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, sia se il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, sia se a base del recesso ponga condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti, con la conseguenza che la violazione di dette garanzie esclude la possibilità di valutare le condotte causative del recesso (Cass. 17 gennaio 2011, n. 897; Cass. s.u. 30 marzo 2007, n. 7880). Si comprende allora come, rispetto ad un tale impianto argomentativo alla base della esattamente ravvisata applicabilità dell'articolo 7, commi 2 e 3, Legge cit., quale norma imperativa generale, anche ad un dirigente apicale (quale (OMISSIS)) assunto a tempo determinato, le censure del ricorrente relative alla mancanza dei requisiti (di predisposizione di un codice disciplinare, di sua affissione, di previsione dei comportamenti non consentiti e delle conseguenti sanzioni, di indicazione dei soggetti titolari dell'attivazione del relativo procedimento) di esercizio del potere disciplinare, al di là della loro contestata inammissibilità per novità (a pg. 15 del controricorso di (OMISSIS)), siano palesemente inconferenti.

Né, conclusivamente sul punto, l'antioriorità del licenziamento in questione al mutamento di giurisprudenza operato dalla citata sentenza Cass. s.u. 30 marzo 2007, n. 7880, in ordine all'estensione dell'ambito applicativo della scrutinata disposizione denunciata a tutte le categorie di dirigenti indipendentemente dalla collocazione nell'impresa, pone alcun problema di prospettive overruling, siccome non equiparabile alle regole processuali, perché finalizzata non già all'esercizio di un diritto di azione o di difesa del datore di lavoro, ma alla possibilità di far valere all'interno del rapporto sostanziale una giusta causa o un giustificato motivo di recesso (Cass. 11 marzo 2013, n. 5962).

Quanto al secondo profilo del mezzo, di legittima risoluzione del rapporto per effetto di una giusta causa oggetto va, non riconducibile a specifici inadempimenti ma piuttosto ad una complessiva valutazione di inettitudine di (OMISSIS) al compito e alle responsabilità di Direttore Generale, esso resenta l'inammissibilità, per difetto di specificità, in violazione della prescrizione dell'articolo 366 c.p.c., comma 1, n. 4, non avendo la società ricorrente censurato la ratio decidendi della sentenza impugnata (Cass. 19 agosto 2009, n. 18421; 17 luglio 2007, n. 15952).

Questa Corte non ignora, ed anzi ribadisce, l'insussistenza di una piena coincidenza tra le ragioni di licenziamento di un dirigente e quelle di un licenziamento disciplinare, per la peculiare posizione del predetto lavoratore ed il relativo vincolo fiduciario comportato, anche a prescindere dalla specifica individuazione di suoi comportamenti soggettivi e potendo il recesso dipendere da obiettive esigenze di riorganizzazione aziendale o comunque di

organizzazione interna, con la conseguente inapplicabilità delle garanzie procedurali stabilite dalla Legge n. 300 del 1970, articolo 7, commi 2 e 3 per la natura ontologicamente non disciplinare del licenziamento del dirigente (Cass. 21 marzo 2011, n. 6367). Tuttavia, nel caso di specie, la Corte ha accertato, come detto, la natura disciplinare del recesso, proprio in base agli "atti difensivi della (OMISSIS), dai quali emerge che la revoca dell'incarico e la contestuale risoluzione ante tempus sono state determinate dai ritenuti inadempimenti elencati, nuovamente, nelle lettere da a) ad n) del capo 4 cap. 35 della memoria di costituzione in questa sede" (pg. 5 della sentenza). E tale accertamento, di fondamento decisivo sul punto, non è stato punto confutato dalla società datrice, limitatasi alla pedissequa trascrizione (da pg. 19 a pg. 43 del ricorso) dei verbali delle riunioni del C.d.A. del 28 luglio 2005 e del 6 ottobre 2005.

Dalle superiori argomentazioni discende coerente il rigetto del mezzo, con enunciazione del seguente principio di diritto, ai sensi dell'articolo 384 c.p.c., comma 1:

"Ferma l'insussistenza di una piena coincidenza tra le ragioni di licenziamento di un dirigente e di un licenziamento disciplinare, per la peculiare posizione del predetto e il relativo vincolo fiduciario, anche a prescindere dalla specifica individuazione di suoi comportamenti soggettivi e potendo il recesso dipendere da obiettive esigenze di organizzazione interna) l'indipendentemente dalle previsioni di un contratto di lavoro individuale, quand'anche esso escluda il ricorso alla normativa disciplinare collettiva, le garanzie procedurali (di previa contestazione e di tutela del diritto di difesa, nel contraddittorio) dettate dalla Legge n. 300 del 1970, articolo 7, commi 2 e 3 in quanto espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, trovano applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, sia se il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, sia se a base del recesso ponga condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti, con la conseguenza che la

violazione di dette garanzie esclude la possibilita' di valutare le condotte causative del recesso".

Nel rispetto di un corretto ordine logico-giuridico delle questioni devolute, deve ora essere esaminato il primo motivo di ricorso incidentale, relativo a violazione e falsa applicazione dell'articolo 1362 c.c., articolo 13 Statuto (OMISSIS), articoli 27, 30, 33, 46 e 50 CCNL dirigenti (OMISSIS), articoli 2077, 2119 e 1453 c.c., nonche' vizio di motivazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, per erroneo rigetto della domanda di reintegrazione di (OMISSIS) nel rapporto di lavoro per esclusione della disciplina collettiva, invece accoglibile in base all'articolo 8, comma 2 del contratto di lavoro tra le parti, sull'assunto del loro riferimento esclusivamente alla disciplina codicistica, in assenza di un tale avverbio e comunque in base all'articolo 1453 c.c.. Esso e' infondato.

Ed infatti, il ripristino del rapporto di lavoro e' in ogni caso precluso dalla scadenza della durata biennale (dal 9 settembre 2004 all'8 settembre 2006) del contratto di lavoro a termine concluso tra le parti, per la limitazione degli effetti della pronuncia (di eventuale diritto del dirigente alla riassegnazione dell'incarico precedentemente revocato per il tempo residuo di durata, detratto il periodo di revoca illegittima) alla scadenza prefissata, ad essa inevitabilmente circoscritti (Cass. s.u. 16 febbraio 2009, n. 3677), come esattamente ritenuto dalla Corte territoriale (per le ragioni esposte a pg. 10 della sentenza), senza necessita' di ulteriori accertamenti, infondatamente pretesi dal ricorrente incidentale (a pg. 39 del controricorso). E la bonta' di tale interpretazione, rispetto alla quale e' del tutto inconferente il richiamo alle sentenze della Corte costituzionale n. 103/2007 e n. 104/2007 (in memoria ai sensi dell'articolo 378 c.p.c. di (OMISSIS)) siccome relative ad ipotesi di cessazione automatica di incarichi dirigenziali pubblici per effetto dell'entrata in vigore della Legge n. 145 del 2002 ovvero della prima seduta del Consiglio della Regione Lazio (cd. spoil system), e' confermata a contrario, diversamente opinando per la possibilita' di una reintegrazione "ora per allora", dall'intollerabile interferenza sulla liberta' organizzativa di impresa, in violazione dell'articolo 41 Cost.. Neppure potendosi ignorare la radicale differenza tra un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato: mentre nel primo caso, tenuto pure conto dei problemi di concreta attuabilita' in via esecutiva di un provvedimento di reintegrazione o di riassegnazione del posto di lavoro, la durata indeterminata puo' consentirne la rimodulabilita' nell'organico dell'impresa (finche' essa dura); nel secondo, validamente fissato il termine ma illegittimamente cessato il rapporto, esso non e' in alcun modo ripristinabile, perche' la patologia investe la volonta' di determinarne l'anticipata cessazione e non la (comune) volonta' originaria di istituzione del rapporto nell'arco temporale di riferimento. Il secondo motivo incidentale, relativo a violazione e falsa applicazione dell'articolo 112 c.p.c., Legge n. 108 del 1990, articolo 3, Legge n. 300 del 1970, articolo 15, articolo 1345 c.c., nonche' vizio di motivazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, per omessa pronuncia, per ravvisata irrilevanza, sulla domanda di (OMISSIS) di nullita' del licenziamento intimatogli siccome ritrosivo, ai fini dell'applicabilita' della reintegrazione ai sensi della Legge n. 300 del 1970, articolo 18, e' inammissibile.

Ed infatti, il ricorrente e' privo di interesse al tramutamento del titolo di invalidita' del licenziamento intimatogli, per l'identita', per la ragione sopra illustrata, delle conseguenze risarcitorie.

Il secondo motivo principale, relativo a violazione e falsa applicazione degli articoli 2087 e 2043 c.c., anche in relazione all'articolo 2697 c.c., articoli 115 e 432 c.p.c. e degli articoli 2119, 1226 e 1227 c.c. anche in riferimento all'articolo 2118 c.c., nonche' vizio di motivazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, per erronea liquidazione del danno retributivo, ai sensi dell'articolo 1223 c.c. e mancanza di prova dei danni professionale, reputazionale e all'immagine professionale, per perdita di chance ed esistenziale, e' inammissibile sotto vari profili.

La deduzione del concorso colposo del dirigente nella determinazione del danno, ai sensi dell'articolo 1227 c.c., e' infatti questione nuova, dedotta per la prima volta (a pg. 45 del ricorso) nell'odierno giudizio di legittimita', non essendo stata trattata dalla sentenza impugnata, ne' avendo (OMISSIS) offerto una specifica indicazione, con debita trascrizione, degli atti nei quali essa sia stata eventualmente trattata nei gradi precedenti, pure violando cosi' il principio di autosufficienza del ricorso (Cass. 18 ottobre 2013, n. 23675; Cass. 11 gennaio 2007, n. 324).

Quanto agli altri profili di contestazione delle voci di danno liquidate (da pg. 46 a pg. 53 del ricorso), essi sono meramente reiterativi e generici, non confutando specificamente le puntuali argomentazioni della Corte (a pgg. da 11 a 17 della sentenza), cosi' ridondando in inammissibilita' per difetto di specificita', in violazione della prescrizione dell'articolo 366 c.p.c., comma 1, n. 4 (Cass. 19 agosto 2009, n. 18421; 17 luglio 2007, n. 15952).

Infine, il terzo motivo, relativo a violazione e falsa applicazione dell'articolo 429 c.p.c. e vizio di motivazione, in relazione all'articolo 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, per inapplicabilita' a diritti di credito non ancora maturati, e' infondato.

Bene, infatti, la Corte territoriale ha rivalutato diritti di credito gia' maturati, in quanto accertati nella loro decorrenza dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (ossia dal fatto produttivo del danno risarcibile, in quanto obbligazione di valore), non soltanto esigibili (Cass. 21 maggio 2008, n. 12967; Cass. 4 aprile 2002, n. 4822), ma pure liquidati.

Dalle superiori argomentazioni discende coerente la reiezione di entrambi i ricorsi e la compensazione integrale delle spese del giudizio tra le parti,

reciprocamente soccombenti.

P.Q.M.

La Corte:

rigetta i ricorsi principale e incidentale e compensa interamente tra le parti le spese del giudizio.