

**Corte di Cassazione, Sezione I civile**  
**Sentenza 22 novembre 2016, n. 23735**

**Integrale**

Lavoro subordinato - Licenziamento - Assenza di sinallagmaticità - Impossibilità sopravvenuta di adempiere - Recesso datoriale - Legge 92 del 2012 - Impugnazione - Reintegra del lavoratore - Risarcimento danni - Presupposti - Legge 604 del 1966 - Giustificato motivo oggettivo - Articoli 1463 e 1464 cc - Criteri - Articoli 1344 e 1418 cc - Appello - Articoli 342 e 434 cpc - Obbligo di repechage - Inadempimento imputabile al debitore - Articolo 1218 cc - Provvedimento disciplinare - Sentenza della corte di cassazione a sezioni unite 4823 del 1987

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DI CERBO Vincenzo - Presidente

Dott. BRONZINI Giuseppe - Consigliere

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere

Dott. ESPOSITO Lucia - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 20101/2015 proposto da:

(OMISSIS), C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

- ricorrenti -

contro

(OMISSIS) S.R.L., P.I. (OMISSIS);

- intimata -

Nonche' da:

(OMISSIS) S.R.L. P.I. (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentata e difesa dagli avvocati (OMISSIS), (OMISSIS), giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

(OMISSIS) C.F. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS), giusta delega in atti;

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 4911/2015 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 08/06/2015 r.g.n. 859/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 15/06/2016 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

udito l'Avvocato (OMISSIS);

udito l'Avvocato (OMISSIS);

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. SANLORENZO Rita, che ha concluso per l'accoglimento del ricorso.

#### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1.- (OMISSIS) e' stato licenziato con preavviso il 17 maggio 2013 da (OMISSIS) Srl. Con la comunicazione la societa' motivava il recesso sottolineando "una pressoché totale assenza di sinallagmaticita', fra le obbligazioni a noi facenti capo nei di Lei confronti, ed il contenuto della Sua prestazione (anche sotto il profilo degli esiti della stessa), che non possiamo non riconnettere ad una - per quanto... sollecitata - mancanza di adeguamento alle esigenze (comportamentali, produttive, valutative, ecc.), che la evoluzione del mercato, invece, comporta". Precisandosi di non voler muovere "contestazioni di natura disciplinare di sorta", nella nota si prendeva atto "di una sorta di impossibilita' (da parte Sua) sopravvenuta all'adempimento della prestazione... oggettivamente da ricondurre ad una mancanza di adeguamento alle attuali esigenze del nostro settore", venendosi così a concretare - secondo l'azienda "una fattispecie di cosiddetto giustificato motivo oggettivo idoneo a sorreggere il recesso".

Impugnato il licenziamento con il rito previsto dalla L. n. 92 del 2012, il Tribunale di Cassino confermava con sentenza il provvedimento reso all'esito della fase sommaria nella parte in cui, accogliendo parzialmente il ricorso del lavoratore, ne ordinava la reintegrazione, commisurando l'indennita' risarcitoria all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del recesso a quello della effettiva reintegrazione.

Interposto reclamo principale da parte della societa' ed incidentale dal (OMISSIS), con sentenza pubblicata in data 8 giugno 2015, la Corte di Appello di Roma, in accoglimento parziale dell'impugnazione principale, ritenuta la ammissibile, ha escluso la reintegrazione ed ha condannato la societa' a pagare al lavoratore una somma pari a 22 mensilita' dell'ultima retribuzione globale di fatto; ha respinto, invece, il reclamo incidentale del (OMISSIS).

La Corte territoriale ha escluso la nullita' del licenziamento, invocata dal lavoratore, perche' "l'impossibilita' sopravvenuta di resa di una utile prestazione, da parte del lavoratore, e' stata in effetti posta a base del recesso aziendale, ricondotto... alla fattispecie del giustificato motivo oggettivo L. n. 604 del 1966, ex articolo 3".

Ha tuttavia rilevato che "l'azienda, al cospetto di un lavoratore avente l'anzianita' e l'esperienza di (OMISSIS), giunto a mansioni di responsabilita' all'esito di una felice carriera interna, avrebbe dovuto - prima di ritenere irrimediabilmente compromesso, dal lato funzionale, il sinallagma contrattuale sperimentare la possibilita' che il lavoratore potesse dare ancora buona prova di se' presso altri clienti, anche consentendo avvicendamenti nei diversi ruoli di program manager ed eventualmente suggerendo (anche tramite l'intervento di professionalita' superiori) le opportune modifiche nelle modalita' operative del suo dipendente"; la Corte ha dunque concluso che "l'aprioristico rifiuto aziendale di agire in conformita'... vizia irrimediabilmente l'intimato recesso per giustificato motivo oggettivo".

La sentenza ha invece accolto il reclamo della societa' che censurava la statuizione di reintegrazione: ha infatti escluso la manifesta insussistenza del fatto posto a base della risoluzione esaminando una e-mail del (OMISSIS), che, scrivendo ai suoi preposti, comunicava "la perdita della commessa Fiat relativa alla Jeep 520" e se ne assumeva "la piena esclusiva paternita'"; sicche' - secondo la Corte romana - "non irragionevole appare la scelta aziendale di rimuovere dai progetti FIAT il lavoratore, per subentrata "inadeguatezza" oggettiva, restando imputabile al datore di

lavoro la sostanziale violazione dell'obbligo di repaceage".

2.- Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso principale (OMISSIS) con quattro motivi. Ha resistito con controricorso (OMISSIS) Srl a socio unico, spiegando altresì ricorso incidentale, cui ha resistito il (OMISSIS); la società ha altresì depositato memoria ex articolo 378 c.p.c..

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

3.- I motivi di ricorso principale possono essere come di seguito sintetizzati:

con il primo motivo il lavoratore denuncia violazione e falsa applicazione della L. n. 92 del 2012, articolo 1, comma 58 e ss., e dell'articolo 434 c.p.c., nonché difetto di motivazione per avere la Corte territoriale ritenuto ammissibile il reclamo della società nonostante esso non soddisfacesse i requisiti di legge; si sostiene che la società avrebbe impugnato la sentenza di primo grado con le stesse identiche motivazioni utilizzate avverso l'ordinanza e pertanto senza tenere in alcuna considerazione la riforma della motivazione adottata all'esito della fase di opposizione;

con il secondo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione degli articoli 1418, 1344 e 1345 c.c., in relazione alla L. n. 604 del 1966, articolo 3, per avere la sentenza impugnata respinto il reclamo incidentale del lavoratore circa la nullità del licenziamento; si assume che la società avrebbe scientemente e volontariamente inteso sciogliere il rapporto di lavoro con il dipendente senza fare applicazione delle norme di cui alla L. n. 604 del 1966, violando norme imperative o comunque in frode alle medesime;

con il terzo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, articolo 3, in relazione all'articolo 1463 e 1464 c.c., per avere la Corte distrettuale ricondotto il licenziamento impugnato, comunque attinente ad un inadempimento riferibile alla sfera volitiva del lavoratore, ad una ipotesi di recesso per giustificato motivo oggettivo che può essere tale solo per fatti sopravvenuti che rendono impossibile la prestazione ma sempre che siano dovuti a fatti non imputabili; con il quarto mezzo, nella denegata ipotesi in cui venissero ritenuti infondati i motivi in precedenza esposti, si denuncia violazione e falsa applicazione dell'articolo 111 Cost., dell'articolo 132 c.p.c., n. 4, nonché della L. n. 300 del 1970, articolo 18, commi 4 e 5, e difetto di motivazione in quanto, con un salto logico che non consentirebbe una esatta comprensione del decimus, la Corte avrebbe escluso la manifesta insussistenza del fatto materiale mediante il richiamo alla e-mail del 12.2.2013, attribuendo rilevanza ad un fatto riconducibile alla sfera del dovere contrattuale di diligenza del lavoratore e non a circostanze fattuali oggettive.

4.- Con l'unico motivo di ricorso incidentale la società, richiamando "l'esame delle acquisizioni testimoniali", lamenta che la Corte di Appello, non avrebbe dato risposta ad una serie di domande sotto il profilo della delibazione del repaceage, "riproposte dopo la formulazione in sede di censura del provvedimento cautelare al Giudice del primo reclamo".

Si censura la sentenza impugnata "in quanto l'omessa risposta ai quesiti poc'anzi richiamati viene a rappresentare una fattispecie (per così dire evidente) di omessa o quantomeno largamente insufficiente motivazione, per il mancato esame delle acquisizioni testimoniali sul punto, in ordine alle quali non possiamo non richiamare le osservazioni da noi già tratteggiate nelle precedenti fasi del giudizio".

Tale ricorso incidentale deve essere esaminato in via pregiudiziale, in quanto con esso si mira a sostenere la legittimità del licenziamento.

Il motivo che si adduce e' però, per come formulato, inammissibile.

Esso - oltre a violare palesemente il canone dell'autosufficienza del ricorso per cassazione, non riportando nel corpo del motivo il contenuto né delle invocate deposizioni testimoniali, né degli atti processuali sui quali si fonda - non denuncia in modo chiaro, nonostante proponga una impugnazione a critica vincolata, a quale tra i vizi tassativamente previsti dall'articolo 360 c.p.c., comma 1, siano riconducibili le censure che muove alla decisione gravata, limitandosi a formulare doglianze del tutto generiche, peraltro lamentando una motivazione "omessa" o "insufficiente" con una formulazione della censura che non è più prospettabile per le sentenze - come quella impugnata - emesse dopo l'entrata in vigore del novellato articolo 360 c.p.c., comma 1, n. 5.

4.- Venendo all'esame del ricorso principale del lavoratore, il primo motivo, con cui si critica la Corte territoriale per avere ritenuto ammissibile il reclamo della società nonostante esso non soddisfacesse i requisiti di legge, è infondato.

Premesso che l'articolo 434 c.p.c., nel testo introdotto dal Decreto Legge 22 giugno 2012, n. 83, articolo 54, comma 1, lettera c) bis, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 134, e' da ritenersi applicabile anche al reclamo previsto dalla L. n. 92 del 2012 (cfr. Cass. n. 10386 del 2015) e fermo che l'error in procedendo denunciato può essere sindacato da questa Corte, anche prescindendo dalla motivazione della sentenza impugnata, mediante l'esame diretto dell'atto di appello (cfr. Cass. SS.UU. n. 8077 del 2012) compiutamente riportato nel motivo del ricorso per cassazione, può ritenersi che esso superi il vaglio di ammissibilità.

L'appello della società, infatti, individuava in modo esauriente il "quantum appellatum", sollecitando il giudizio di gravame con riferimento alla sentenza di primo grado nonché ai passaggi argomentativi che la sorreggevano e formulando, sebbene sinteticamente, le ragioni di dissenso rispetto al percorso adottato dal primo giudice, si' da esplicitare la idoneità di tali ragioni a determinare le modifiche della decisione censurata.

Secondo questa Corte, invero, l'articolo 434 c.p.c., comma 1, in coerenza con il paradigma generale contestualmente introdotto nell'articolo 342 c.p.c., non richiede che le deduzioni della parte appellante assumano una determinata forma o ricalchino la decisione appellata con diverso contenuto (v. Cass. n. 2143 del 2015).

5.- Parimenti infondato il secondo motivo di gravame.

Si denuncia violazione e falsa applicazione degli articoli 1418, 1344 e 1345 c.c., in relazione alla L. n. 604 del 1966, articolo 3, per avere la sentenza impugnata respinto il reclamo incidentale del lavoratore circa la nullità del licenziamento; si assume che la società avrebbe scientemente e volontariamente inteso sciogliere il rapporto di lavoro con il dipendente senza fare applicazione delle norme di cui alla L. n. 604 del 1966, violando norme imperative o comunque in frode alle medesime.

In realtà la società ha licenziato il (OMISSIS) ritenendo sussistente un giustificato motivo oggettivo di licenziamento; il fatto che tale giustificato motivo oggettivo eventualmente non sussista non rende il licenziamento medesimo di per sé nullo ma solo ingiustificato, per cui non è ravvisabile né la contrarietà a norme imperative né la frode alla legge.

6.- Con il terzo motivo del ricorso principale si denuncia violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, articolo 3, in relazione all'articolo 1463 e 1464 c.c., per avere la Corte distrettuale ricondotto il licenziamento impugnato, comunque attinente ad un inadempimento riferibile alla sfera volitiva del lavoratore, ad una ipotesi di recesso per giustificato motivo oggettivo che può essere tale solo per fatti sopravvenuti che rendono impossibile la prestazione ma sempre che siano dovuti a condotte del lavoratore non imputabili.

Si evidenzia che, come correttamente ritenuto dal giudice della fase sommaria, la società aveva inteso qualificare come sorretto da giustificato motivo oggettivo "un licenziamento che attiene alla condotta del lavoratore e che, come tale, costituisce ontologicamente un giustificato motivo soggettivo".

Si sottolinea che dalla lettera di recesso risulti evidente come le ragioni di esso siano state rinvenute dalla società in una inadeguatezza del (OMISSIS) a lui addebitabile, per mancato adeguamento della sua prestazione - nonostante fosse stato sollecitato - alle mutate condizioni di mercato.

La censura è fondata nei sensi di seguito espressi.

La Corte territoriale ha ritenuto configurabile un giustificato motivo oggettivo di licenziamento e lo ha poi dichiarato illegittimo per violazione dell'obbligo di *repechage*; indi, sotto il profilo della tutela applicabile, contrariamente ai giudici di primo grado, ha considerato inapplicabile la reintegrazione nel posto di lavoro escludendo nel caso concreto la manifesta insussistenza del fatto oggettivo posto a base della risoluzione.

In diritto la Corte di Appello richiama a sostegno talune pronunce di legittimità (in realtà una, e cioè Cass. n. 3250 del 2003, perché per l'altra, Cass. n. 14605 del 2001, l'individuazione appare imprecisa in quanto il precedente citato non è riferibile alla fattispecie in esame) sulla cui base osserva che "l'impossibilità sopravvenuta di resa di una utile prestazione, da parte del lavoratore, è stata in effetti posta a base del recesso aziendale, ricondotto - come astrattamente corretto, allorché venga pretesamente in gioco lo scarso rendimento, indipendente da specifiche violazioni di obblighi contrattuali - alla fattispecie del giustificato motivo oggettivo L. n. 604 del 1966, ex articolo 3".

L'assunto riflette quell'orientamento, eminentemente dottrinale, secondo cui un fatto imputabile al comportamento del lavoratore nell'attuazione del rapporto contrattuale, segnatamente un difetto di intensità della prestazione individuabile come scarso rendimento, sarebbe suscettibile di essere qualificato al tempo stesso sia come giustificato motivo oggettivo sia come notevole inadempimento.

Occorre tuttavia tenere ben definito il confine tra le due ipotesi rispetto alle fattispecie concrete, non essendo consentito, in virtù di un mero atto di auto-qualificazione del datore, invadere l'area del giustificato motivo oggettivo con casi che, pur appartenendo naturalmente all'area della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo, non abbiano valenza risolutoria sotto questo aspetto.

In tal senso è indirizzata la giurisprudenza assolutamente prevalente di questa Corte.

Da ultimo Cass. n. 14310 del 2015 ha ancora statuito che "il licenziamento per cosiddetto "scarso rendimento",..., costituisce un'ipotesi di recesso del datore per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore, che, a sua volta, si pone come specie della risoluzione per inadempimento, prevista dall'articolo 1453 c.c. e segg.. Si osserva infatti che, nel contratto di lavoro subordinato, il lavoratore non si obbliga al raggiungimento di un risultato ma alla messa a disposizione del datore delle proprie energie, nei modi e nei tempi stabiliti, con la conseguenza che il mancato raggiungimento del risultato prefissato non costituisce di per sé inadempimento, giacché si tratta di lavoro subordinato e non dell'obbligazione di compiere un'opera o un servizio (lavoro autonomo). Ove tuttavia, siano individuabili dei parametri per accertare che la prestazione sia eseguita con la diligenza e professionalità medie, proprie delle mansioni affidate al lavoratore, il discostamento dai detti parametri può costituire segno o indice di non esatta esecuzione della prestazione (Cass., 20 agosto 1991, n. 8973)".

Sulla medesima linea si pongono innumerevoli altre decisioni: Cass. n. 2291 del 2013; Cass. n. 24361 del 2010; Cass. n. 1632 del 2009; Cass. n.

3876 del 2006; Cass. n. 10303 del 2005; Cass. n. 6747 del 2003; Cass. n. 13194 del 2003; Cass. n. 2448 del 2001.

In realta', la stessa Cass. n. 3250 del 2003, richiamata dalla Corte romana, in motivazione afferma: "orbene, in tema di rendimento lavorativo inferiore al minimo contrattuale, o d'uso, la giurisprudenza della Corte enuncia il principio secondo cui non integra ex se l'inesatto adempimento che, a norma dell'articolo 1218 c.c., si presume, fino a prova contraria, imputabile a colpa del debitore, dato che, nonostante la previsione di minimi quantitativi, il lavoratore e' obbligato a un fare e non ad un risultato, e l'inadeguatezza della prestazione resa puo' essere imputabile alla stessa organizzazione dell'impresa o comunque a fattori non dipendenti dal lavoratore. Conseguentemente, in relazione al cosiddetto scarso rendimento, il datore di lavoro che intenda farlo valere quale giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ai sensi della L. n. 604 del 1966, articolo 3, non puo' limitarsi a provare il mancato raggiungimento del risultato atteso ed eventualmente la sua oggettiva esigibilita', ma e' onerato della dimostrazione di un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore, quale fatto complesso alla cui valutazione deve concorrere anche l'apprezzamento degli aspetti concreti (Cass. 10 novembre 2000, n. 14605; 19 agosto 2000, n. 11001; 24 maggio 1999, n. 5048; 23 febbraio 1996, n. 1421)".

Vero e' che nella medesima sentenza si legge poi: "appare evidente come principi non meno rigorosi debbano presiedere alla valutazione dello scarso rendimento, qualora si intenda attribuire ad esso rilevanza ai fini di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Siffatta rilevanza, infatti, puo' essere riconosciuta solo ove cagioni la perdita totale dell'interesse del datore di lavoro alla prestazione, all'esito di un'indagine condotta alla stregua di tutte le circostanze della fattispecie concreta, compreso fra queste il comportamento del datore di lavoro, per accertare se il medesimo, obbligato non solo al pagamento della retribuzione ma anche a predisporre i mezzi per l'esplicazione dell'attivita' lavorativa, si sia o meno attivato per prevenire o rimuovere situazioni ostative allo svolgimento della prestazione lavorativa". Tuttavia tale inciso, riferito peraltro ad una astratta eventualita', non appare certo idoneo ad alterare la chiara ripartizione tra giustificazioni soggettive od oggettive di licenziamento che, anzi, la sentenza presuppone, tanto piu' che la stessa e' resa in una vicenda in cui la lavoratrice licenziata era affetta da un oggettivo impedimento fisico che la costringeva ad un rendimento inferiore rispetto a quello preteso dall'azienda.

Ancor piu' di recente questa Corte ha reiteratamente ribadito che "lo scarso rendimento e' caratterizzato da colpa del lavoratore", per cui, ove il recesso sia intimato "per scarso rendimento dovuto essenzialmente all'elevato, numero di assenze, ma non tali da esaurire il periodo di comportamento", il licenziamento si rivela ingiustificato (Cass. n. 16472 del 2015; Cass. n. 16582 del 2015; Cass. n. 17436 del 2015; contra: Cass. n. 18678 del 2014).

In definitiva, avuto riguardo alle fattispecie concrete, occorre tenere distinte le ipotesi in cui ci si dolga della condotta del lavoratore cui si addebitano forme di inadempimento rispetto alla prestazione attesa dal datore, comunque ascrivibili alla sfera volitiva del dipendente, dando luogo al licenziamento cd. ontologicamente disciplinare, dai casi riferibili alle ragioni organizzative dell'impresa, che possono anche ravvisarsi in condizioni attinenti alla persona del lavoratore (tra le ultime Cass. n. 12072 del 2015) quali la sopravvenuta inidoneita' per infermita' fisica, la carcerazione (Cass. n. 12721 del 2009), il ritiro della patente o la sospensione delle autorizzazioni amministrative (Cass. n. 603 del 1996; Cass. n. 7638 del 1996; Cass. n. 6362 del 2000; Cass. n. 13986 del 2000), la mancanza del titolo professionale abilitante (Cass. n. 25073 del 2013), ma sempre che si tratti di circostanze oggettive idonee a determinare la perdita di interesse del datore di lavoro alla prestazione (cosi' anche Cass. n. 3250/2003 cit.) e che siano estranee alla sfera volitiva del soggetto, tali da non poter configurare, nella sostanza, un inadempimento comunque imputabile.

In particolare la sussunzione della fattispecie concreta nell'una piuttosto che nell'altra ipotesi normativa non puo' essere rimessa alla libera scelta del datore di lavoro, in virtu' di un mero atto di qualificazione del recesso, svincolato dalla valutazione della concreta ragione posta a fondamento del licenziamento.

Gia' questa Corte, in fattispecie simile, ha avuto modo di ribadire che, in tema di licenziamento individuale, deve escludersi la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo quando, a di la' di ogni eventuale riferimento a ragioni relative all'impresa, il licenziamento e' fondato su di un comportamento riconducibile alla sfera volitiva del lavoratore e lesivo dei suoi doveri contrattuali ed esprime pertanto un giudizio negativo nei suoi confronti (in termini: Cass. n. 18287 del 2012).

Il principio di diritto trova origine in un precedente della Corte (Cass. n. 326 del 1997) che, dopo aver ricordato come le Sezioni unite (sent. n. 4823 del 1987) - nell'accogliere la c.d. nozione ontologica del licenziamento disciplinare - riconoscano ad esso tale natura ogni volta che sia motivato da un comportamento imputabile, a titolo di colpa (intesa in senso lato), al lavoratore, hanno evidenziato che, alla previsione normativa del giustificato motivo oggettivo, "e' strutturalmente estranea l'ipotesi di ragioni inerenti alla attivita' produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di esso le quali non abbiano un fondamento esclusivamente obiettivo, ma dipendano in parte dalla condotta del lavoratore o siano comunque connesse alla sua persona, nel qual caso soccorrono compiutamente le disposizioni in tema di giustificato motivo soggettivo e di giusta causa, cosi' da esaurire la previsione di qualsiasi fatto del lavoratore costituente inadempimento alle obbligazioni nascenti dal contratto o tale, comunque, da alterare l'equilibrio delle prestazioni".

La pronuncia citata ammette che molti dei fatti disciplinarmente rilevanti finiscono per avere una naturale ricaduta sull'attivita' produttiva, sull'organizzazione del lavoro e sul regolare funzionamento di essa, ma esclude che ci si trovi in presenza di un giustificato motivo di carattere

oggettivo nelle ipotesi in cui, al di là di ogni eventuale riferimento a ragioni attinenti all'impresa, il licenziamento sia fondato comunque su un comportamento riconducibile alla sfera volitiva del lavoratore ed insieme lesivo dei suoi doveri contrattuali e manifesti, quindi, un giudizio negativo nei suoi confronti; giudizio che non deve necessariamente investire, poi, le qualità tecniche stricto sensu, essendo sufficiente che abbia ad oggetto qualsiasi aspetto dell'attività lavorativa ovvero della personalità del prestatore che, secondo le circostanze del caso, concorra a costituirne il patrimonio professionale.

Tale orientamento che sottrae alla disponibilità del datore la possibilità di qualificare giuridicamente la ragione giustificatrice del licenziamento, a prescindere dalla sostanza di esso, va ancor più condiviso nel vigore della L. n. 92 del 2012, che ha novellato la L. n. 300 del 1970, articolo 18, nel senso di attribuire alla tutela reintegratoria nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo un ruolo ancor più residuale di quello assegnato nel licenziamento disciplinare. Sicché, diversamente ragionando, il datore di lavoro con un mero atto di autoqualificazione del recesso, ove il medesimo fosse ritenuto insindacabile, potrebbe selezionare ad libitum il rischio di una tutela per lui meno gravosa.

Alla stregua delle esposte argomentazioni, la Corte territoriale ha errato nel sussumere nell'ambito di applicabilità della L. n. 604 del 1966, articolo 3, seconda parte, una fattispecie concreta in cui l'azienda si lamenta della prestazione resa dal (OMISSIS), imputando al medesimo "mancanza di adeguamento alle esigenze (comportamentali, predittive, valutative, ecc.) che la evoluzione del mercato comporta" nonché "mancanza di adeguamento alle attuali esigenze del nostro settore". Che si tratti di un licenziamento "per mancanze" risulta non solo dalla testuale espressione utilizzata nella comunicazione di licenziamento ma anche dal riferimento, pure ivi contenuto, alla circostanza che tale adeguamento era stato "sollecitato" dall'azienda, evidentemente quale prestazione esigibile del dipendente, per cui la ragione del recesso è indubitabilmente ascrivibile al paradigma concettuale del rimprovero per una condotta del lavoratore che questi, pur potendo, non ha colpevolmente tenuto.

Ne è sufficiente ad eludere la riconduzione di tali fatti nell'alveo della L. n. 604 del 1966, articolo 3, prima parte piuttosto che seconda, l'autoreferenziale qualificazione della società come di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, circondata dalle cautele di non voler muovere "contestazioni disciplinari" ovvero dal riferimento alla "impossibilità sopravvenuta all'adempimento della prestazione".

Per quanto innanzi detto l'involucro formale predisposto dall'imprenditore non è idoneo a rimuovere la sostanza soggettiva dell'addebito.

Pertanto, in relazione al motivo così come scrutinato, la sentenza impugnata deve essere cassata onde consentire al giudice del rinvio un nuovo esame in conformità a quanto statuito, anche dal punto di vista delle conseguenze sanzionatorie dell'impugnato licenziamento.

6.- Conclusivamente il ricorso incidentale va dichiarato inammissibile ed il ricorso principale, respinti i primi due motivi e dichiarato assorbito il quarto (espressamente subordinato dal lavoratore al mancato accoglimento di una delle altre censure), deve essere accolto, con cassazione della sentenza impugnata e rinvio al giudice indicato in dispositivo, che provvederà anche alla regolazione delle spese.

Poiché il ricorso incidentale della società risulta nella specie proposto in data 11 settembre 2015 occorre dare atto della sussistenza dei presupposti di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater, come modificato dalla L. n. 228 del 2012, articolo 1, comma 17.

P.Q.M.

La Corte accoglie il terzo motivo del ricorso principale, rigettati il primo ed il secondo ed assorbito il quarto; dichiara inammissibile il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Roma in diversa composizione.

Ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13, comma 1 quater, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso incidentale a norma dello stesso articolo 13, comma 1 bis.