

SENTENZA

Cassazione civile sez. lav. - 15/12/2022, n. 36776

Intestazione

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. DORONZO	Adriana	-	Presidente	-
Dott. PATTI	Adriano Piergiovanni	-	Consigliere	-
Dott. CINQUE	Guglielmo	-	Consigliere	-
Dott. MICHELINI	Gualtiero	-	Consigliere	-
Dott. PICCONE	Valeria	-	rel. Consigliere	-

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 22074/2019 R.G. proposto da:

C.I., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA BOEZIO n. 4/C,
presso lo studio dell'avvocato WALTER PALOMBI, rappresentato e
difeso dagli avvocati FRANCESCO ANDRETTA e UMBERTO CANETTI;
- ricorrente -

contro

IFFCO ITALIA SRL, in persona del legale rappresentante pro tempore,
elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DELLA CONCILIAZIONE n. 10,
presso lo studio TOFFOLETTO DE LUCA TAMAJO & SOCI, rappresentata
e difesa dagli avvocati RAFFAELE DE LUCA TAMAJO e VINCENZO LUCIANI;
- controricorrente -

nonché contro

FALLIMENTO (Omissis) SPA, in persona dei curatori, elettivamente
domiciliato in ROMA, VIA LUNGOTEVERE DEI MELLINI n. 44, presso lo
studio dell'avvocato ANTONIO DE NOTARISTEFANI DI VASTOGIRARDI che lo
rappresenta e difende;

- controricorrente -

avverso la SENTENZA della CORTE D'APPELLO di NAPOLI n. 3404/2019
pubblicata il 23/05/2019, R.G. n. 292/2018.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 22/11/2022
dal Consigliere PICCONE VALERIA.

RITENUTO IN FATTO

1. Con sentenza in data 23 maggio 2021, la Corte d'Appello di Napoli, in accoglimento del reclamo proposto dalla Curatela del Fallimento della S.p.A. (Omissis) ed in riforma dell'impugnata sentenza, che, parzialmente accogliendo le domande avanzate in ricorso, aveva riconosciuto assenza di giustificatezza al licenziamento intimato a C.I. in data 10 luglio 2015 dalla Curatela, ha respinto integralmente le richieste-istanze proposte in primo grado dal dirigente, volte ad ottenere il riconoscimento del motivo illecito determinante, ovvero il carattere discriminatorio dell'atto espulsivo o, in subordine, la dichiarazione di ingiustificatezza del medesimo.

2. In particolare, la Corte, esaminando, prima ancora degli elementi probatori acquisiti, le stesse allegazioni di parte ricorrente, ha escluso che potesse configurarsi la natura discriminatoria o ritorsiva del licenziamento intimato, ma anche la asserita assenza di giustificatezza del licenziamento medesimo, giungendo, quindi, all'integrale rigetto delle domande avanzate dal C..

3. Per la cassazione della sentenza propone ricorso assistito da memoria C.I., affidandolo a quattro motivi.

4. Resistono, con controricorso assistito da memoria, la Curatela del Fallimento della S.p.A. (Omissis) e la IFFCO Italia S.r.l..

CONSIDERATO IN DIRITTO

1. Con il primo motivo di ricorso si deduce la violazione e falsa applicazione degli artt. 22, commi 1, 3 e 19 e 15 CCNI, Dirigenti Aziende Industriali nonché degli artt. 1175 e 1375 c.c., nonché art. 24 Cost., sotto il profilo della immutabilità della contestazione, allegandosi l'originario riferimento alla impossibilità di fruire ulteriormente delle mansioni attribuite al ricorrente ed il susseguente richiamo ad una valutazione negativa della performance lavorativa dello stesso.

Con il secondo motivo si allega la violazione degli artt. 1175,1375,1344,1345 e 2112 c.c., L.Fall., art. 104 bis, 4 Dir. 23/2001/Ce, 3 comma 2 Cost., D.Lgs. n. 286 del 2019, art. 44, comma 9, D.Lgs. n. 150 del 2011, art. 28 comma 4, art. 2, comma 3, Dir. 78/2000/CE, 2, comma 3, D.Lgs. n. 216 del 2003, artt. 20 e 21 CDFUE, art. 14 CEDU e Prot. Add. N. 12 - viene preannunciata istanza ex art. 267 TFUE, poi formulata in sede di memoria con riguardo alla riconducibilità della condotta ritorsiva nell'ambito di quella discriminatoria.

Con il terzo motivo si censura la decisione impugnata per omesso esame di un fatto decisivo avuto riguardo all'art. 1719 c.c., 10 Dir. N. 78/2000/CE, D.Lgs. n. 216 del 2003, art. 4 comma 4, D.Lgs. n. 150 del 2011, art. 28 comma 4, art. 2697 c.c., art. 24 comma 2 e art. 111 Cost., 6 CEDU, art. 115 c.p.c., comma 1 e art. 116 c.p.c..

Con il quarto motivo si denuncia, sotto il profilo dell'art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, la violazione degli artt. 19 CCNI, Dirigenti Aziende Industriali, art. 2118 c.c., artt. 112 e 161 c.p.c. quanto alla assenza di motivazione circa il mancato riconoscimento dell'indennità di preavviso.

2. Il primo motivo è infondato.

Parte ricorrente adduce, nella sostanza, avuto riguardo alla motivazione della Corte d'appello, una lesione del principio di immutabilità della contestazione, essendosi attribuito rilievo, ab origine, ad una scelta imprenditoriale di riduzione dei costi e, in prosieguo, invece, ad un aspetto valutativo dell'attività lavorativa del ricorrente.

La piana lettura della motivazione della Corte, tuttavia, induce ad affermare, con tranquillante certezza, che la stessa ha assegnato rilievo dirimente al costo da imputarsi all'attività professionale del C. alla luce della circostanza, documentalmente provata, che nel semestre successivo alla dichiarazione, di fallimento, e precedente al contratto di fitto di ramo d'azienda, le funzioni direttive relative alle strategie aziendali, in precedenza svolte dal ricorrente, fossero state progressivamente avocate dalla Curatela e che, in tale contesto, l'attività svolta dal Dirigente rappresentasse un indubbio costo che, in quanto tale, i Curatori avevano deciso di assumere su di sé.

Va, quindi, evidenziato che la contestazione è rimasta immutata, non subendo alcuna modifica ad opera del datore di lavoro, mentre, nell'iter motivazionale del giudice di secondo grado non confluisce il riferimento alla non corretta gestione aziendale, se non a r/ supporto della configurabilità di un costo peculiare, anche alla luce del dato oggettivo attinente al fallimento della società che pur aveva indotto a reputare congrua e plausibile l'avocazione, sia pure progressiva, dei compiti svolti dal Dirigente da parte dei Curatori, come indicato nella lettera di licenziamento.

3. Il secondo e il terzo motivo, da esaminarsi congiuntamente per ragioni logico-sistematiche, oltre ad essere inammissibilmente formulati in modo promiscuo, tale da rendere impossibile l'operazione di interpretazione e sussunzione delle censure, denunciando violazioni di legge o di contratto e vizi di motivazione senza che nell'ambito della parte argomentativa del mezzo di impugnazione risulti possibile scindere le ragioni poste a sostegno dell'uno o dell'altro vizio, determinando una situazione di inestricabile promiscuità (v., in particolare, sul punto, Cass. n. 18715 del 2016; Cass. n. 17931 del

2013; Cass. n. 7394 del 2010; Cass. n. 20355 del 2008; Cass. n. 9470 del 2008), nella sostanza, contestano l'accertamento operato dalla Corte territoriale in ordine alla ritenuta legittimità del licenziamento, criticando sotto vari profili la valutazione dalla stessa compiuta con doglianze intrise di circostanze fattuali, mediante un pervasivo rinvio a risultanze probatorie.

Parte ricorrente si duole, sostanzialmente, e propone, all'uopo, istanza di rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia, della mancata riconduzione del licenziamento ritorsivo nell'ambito del concetto di discriminazione non solo sotto il profilo della normativa interna in tema di correttezza e buona fede, ma anche degli artt. 20 e 21 CDFU, 14 CEDU e 12 Prot. Add., nonché art. 2, comma 3, Dir. 78/2000/CE, e, a tal riguardo, denuncia, altresì, l'omesso esame di materiale istruttorio determinante.

3.1. Va rilevato, invero, con riferimento alla dedotta violazione dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, che si verte nell'ambito di una valutazione di fatto, totalmente sottratta al sindacato di legittimità, in quanto, in seguito alla riformulazione dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, al di fuori dell'omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti, il controllo del vizio di legittimità rimane circoscritto alla sola verifica della esistenza del requisito motivazionale nel suo contenuto "minimo costituzionale" richiesto dall'art. 111 Cost., comma 6, ed individuato "in" negativo" dalla consolidata giurisprudenza della Corte -formatasi in materia di ricorso straordinario- in relazione alle note ipotesi (mancanza della motivazione quale requisito essenziale del provvedimento giurisdizionale; motivazione apparente; manifesta ed irriducibile contraddittorietà; motivazione perplessa od incomprensibile) che si convertono nella violazione dell'art. 132 c.p.c., comma 2, n. 4) e che determinano la nullità della sentenza per carenza assoluta del prescritto requisito di validità (fra le più recenti, Cass. n. 13428 del 2020; Cass. n. 23940 del 2017).

L'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, nella formulazione risultante dalle modifiche introdotte dal D.L. n. 83 del 2012, conv. dalla L. n. 143 del 2012, prevede l'" omesso esame" come riferito ad "un fatto decisivo per il giudizio" ossia ad un preciso accadimento o una precisa circostanza in senso storico - naturalistico, non assimilabile in alcun modo a "questioni" o "argomentazioni" che, pertanto, risultano irrilevanti, con conseguente inammissibilità delle censure irritualmente formulate (cfr., in questi termini, fra le più recenti, Cass.n. 2268 del 2022); in particolare, ha rilevato questa Corte (V. Cass. n. 8584 del 2022) che l'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, come riformulato dal D.L. n. 83 del 2012, art. 54 conv. con mod. dalla L. n. 134 del 2012, consente di censurare l'omesso esame di un fatto storico, principale o secondario, nozione nel cui ambito non è inquadrabile un documento (nella specie si trattava della consulenza tecnica d'ufficio recepita dal giudice) risolvendosi la critica ad esso nell'esposizione di mere

argomentazioni difensive contro un elemento istruttorio. Relativamente alla denunciata violazione dell'art. 2697 c.c., va osservato che, per consolidata giurisprudenza di legittimità (explurimis, Cass. n. 18092 del 2020), la doglianza relativa alla violazione del precetto di cui all'art. 2697 c.c. è configurabile soltanto nell'ipotesi in cui il giudice abbia attribuito l'onere della prova ad una parte diversa da quella che ne risulta gravata secondo le regole dettate da quella norma e che tale ipotesi non ricorre nel caso di specie.

Va poi rilevato che, in sede di ricorso per cassazione, una questione di violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. non può porsi per una erronea valutazione del materiale istruttorio compiuta dal giudice di merito, ma, rispettivamente, solo allorché si allegghi che quest'ultimo abbia posto a base della decisione prove non dedotte dalle parti, ovvero disposte di ufficio al di fuori dei limiti legali, o abbia disatteso, valutandole secondo il suo prudente apprezzamento, delle prove legali, ovvero abbia considerato come facenti piena prova, recependoli senza apprezzamento critico, elementi di prova soggetti, invece, a valutazione (cfr. Cass. 27.12.2016 n. 27000; Cass. 19.6.2014 n. 13960).

3.2. Orbene, passando al core della censura prospettata, inerente alla violazione del principio di uguaglianza e non discriminazione, giova rilevare che il principio di uguaglianza rappresenta il principio stesso, sottostante al divieto delle forme di discriminazione (originariamente elencate nell'art. 13 CE) che trova la sua "fonte" nei considerando della direttiva 2000/78/CE, in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri.

La discriminazione è una disparità di trattamento che non è giustificata. L'uguaglianza non è una competenza, ma un principio generale che "taglia trasversalmente" tutto il diritto dell'Unione, ed è oggi invero negli artt. 20 e 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.

Il concetto di uguaglianza e', d'altra parte, un concetto mutevole che evolve di pari passo con l'evoluzione della società e dei costumi, trovando un proprio peculiare ubi consistam nella diversità del contesto sociale in cui opera: leggendo la sentenza Marshall (in cui secondo l'ordinanza di rinvio, il solo motivo del licenziamento era nel fatto che la ricorrente era una donna che aveva superato " l'età del pensionamento") si evince chiaramente che, agli esordi, il diritto comunitario non ha mai considerato l'età (centrale nella discussa e più recente Mangold, nonché in Kdeved e Dansk Industri) come ovvio indice di discriminazione; in quella pronuncia, la direttiva 76/207/CE, pur non avendo effetti "orizzontali", veniva ritenuta invocabile dalla ricorrente "verticalmente" perché il suo datore di lavoro era una emanazione dello Stato.

Nel 2009, il trattato di Lisbona ha introdotto una clausola orizzontale volta a integrare la lotta contro le discriminazioni in tutte le politiche e le azioni dell'Unione (art. 10 TFUE) con la previsione di una procedura legislativa speciale: il Consiglio deve deliberare all'unanimità e previa approvazione del Parlamento Europeo.

3.3. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, oggi fonte strido sensu, e, anzi, fonte di diritto primario, nel sancire, dopo l'art. 20 sul principio di uguaglianza, all'art. 21, l'inserimento della non discriminazione fra i diritti fondamentali della persona e, quindi, nell'ambito dei principi generali del diritto comunitario, statuisce, nel successivo art. 23, che "la parità tra uomini e donne dev'essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione precisando, tuttavia, che il principio della parità non osta al mantenimento od all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

In verità, l'art. 119 del Trattato conferiva in origine rilievo esclusivo ed assorbente, in ambito antidiscriminatorio, alla parità di trattamento in materia retributiva, allo scopo di evitare forme di concorrenza nel mercato fondate sulla sottoretribuzione del lavoro femminile; si deve soprattutto all'intervento della giurisprudenza della Corte di Giustizia l'aver dato l'input per un numero considerevole di direttive in materia che hanno poi inciso, con il passaggio attraverso il Trattato di Amsterdam, sulla nuova formulazione dell'art. 119 medesimo (poi dal 1 maggio 1999, art. 141) del Trattato. Partendo dall'art. 119 del Trattato e, cioè, dalla parità retributiva tra uomini e donne, il principio di uguaglianza è andato assumendo un ruolo di spicco nella costruzione di uno jus commune. Si può affermare, anzi, che questo principio rappresenta, ormai, la lente di ingrandimento attraverso la quale ogni nuovo intervento legislativo interno deve essere riguardato, per verificarne la c.d. "compatibilità comunitaria".

3.4. Osserva l'Avvocato Generale nelle conclusioni relative alla causa *Bercrombie Fitch*, su rinvio pregiudiziale della Corte di Cassazione, che il fatto che nelle conclusioni si assuma la direttiva come ambito di analisi principale non preclude in alcun modo la contestuale applicabilità dell'art. 21, paragrafo 1, della Carta. Infatti, fintantoché le disposizioni in questione rientrano nell'ambito del diritto dell'Unione attraverso l'applicazione della direttiva 2000/78, l'ambito di tutela della Carta trova applicazione in forza del suo art. 51, paragrafo 1.

Il rapporto tra l'art. 21, paragrafo 1, della Carta e la direttiva 2000/78 non è dunque di reciproca esclusione. Si tratta piuttosto di un rapporto di attuazione e complementarietà.

La direttiva rappresenta una specifica espressione del principio generale sancito dalla Carta. Il contesto di analisi rispettivamente fornito da entrambe è così destinato ad

essere simile. Inoltre, ove opportuno, l'approccio seguito in esse, dovrebbe seguire la medesima logica al fine di garantire un approccio coerente al controllo giurisdizionale del diritto dell'Unione e del diritto nazionale nell'ambito del divieto di discriminazione in base all'età nel settore dell'occupazione.

E inoltre chiaro che il principio di non discriminazione, quale sancito dall'art. 21, paragrafo 1, della Carta, resta applicabile anche a fronte di una contestuale applicazione della direttiva 2000/78. Esistono, in particolare, due situazioni in cui l'art. 21, paragrafo 1, della Carta mantiene rilievo in un siffatto scenario. In primo luogo, le disposizioni della Carta restano pienamente applicabili ai fini di una potenziale coerente interpretazione del diritto derivato dell'Unione Europea e del diritto nazionale rientrante nell'ambito di applicazione del diritto dell'Unione. In secondo luogo, le disposizioni della Carta rappresentano il criterio di riferimento ultimo per la validità del diritto derivato dell'Unione. E' questo il sostrato nel quale si inserisce la valutazione dell'atto ritorsivo come espressione di atteggiamento discriminatorio del datore di lavoro.

Inoltre, la "vita autonoma" del principio della parità di trattamento come principio generale di diritto o come diritto fondamentale sancito dalla Carta, assume particolare rilievo quando, come ritenuto costantemente dalla Corte, la possibilità di ricorrere alla direttiva è ostacolata dal fatto che la controversia riguardi soggetti privati.

3.5. Le disposizioni sull'uguaglianza di fronte alla legge, che appartengono alle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, si stagliano, nell'interpretazione offertane dalla Corte di Giustizia, quale strumento cardine per la salvaguardia degli European values e per i diritti fondamentali di derivazione domestica (si vedano le pronunzie Bauer e Max Plank in tema di diritto) alle ferie).

Se si pone attenzione alle originarie formulazioni delle direttive primigenie, la 75/117 e la (-) 76/207, si percepisce distintamente la finalità, originariamente perseguita, di garanzia del mercato comune per il tramite della limitazione all'ambito retributivo della portata del 9. principio di non discriminazione; la connotazione squisitamente economica del principio era diretta ad evitare il fenomeno, distorsivo della concorrenza comunitaria, del c.d. dumping sociale.

Nel conferire la più ampia estensione possibile all'originario ridotto ambito applicativo del principio, la Corte di Giustizia ha avuto un ruolo determinante: in primo luogo nella configurazione del concetto di retribuzione in termini "onnicomprensivi" e, cioè, come riferibile al minimo retributivo, nonché a qualsiasi altra voce che trovi la causa tipica e normale nel rapporto di lavoro, reputando, conseguentemente, riconducibili nell'alveo di tale nozione quasi tutti gli elementi che sono stati portati al suo esame.

L'effetto principale raggiunto dalla Corte di Giustizia è stato quello di determinare la diretta applicabilità ai datori di lavoro del divieto di discriminazione in materia retributiva: alla luce della interpretazione dei Giudici di Lussemburgo, infatti, la direttiva n. 75/117 - che già estende, al par. 2 dell'art. 119, il principio di parità di retribuzione, inteso nel senso più ampio di ogni vantaggio corrisposto in occasione dell'espletamento di attività lavorativa, alle prestazioni di eguale valore, a prescindere dal rendimento - acquisisce efficacia "diretta ed orizzontale".

La direttiva, pur essendo rivolta ad imporre l'obbligo di parità retributiva agli Stati membri, è reputata self executing e, conseguentemente, conferisce ai singoli situazioni giuridiche di vantaggio direttamente azionabili dinanzi al Giudice nazionale in presenza di discriminazioni derivanti da leggi, regolamenti, contratti collettivi e contratti individuali di lavoro. Con la nota Defrenne II, quindi, la Corte afferma che l'obbligo sancito dall'art. 119 è inequivoco: il principio della parità di retribuzione è chiaro e non lascia adito a dubbi; gli Stati membri non dispongono a questo proposito di alcun potere discrezionale.

Nelle conclusioni dell'Avvocato Generale Juliane Kokott presentate il 9 gennaio 2008 nella causa Impact avente ad oggetto la direttiva concernente i rapporti di lavoro a tempo determinato ed in particolare l'utilizzazione abusiva di una successione di tali contratti, si afferma, fra l'altro, che "... i divieti di discriminazione rappresentano uno dei classici casi applicativi dell'efficacia diretta del diritto comunitario. Ciò è vero non solo per i divieti di discriminazione sanciti nel diritto primario (in particolare nelle libertà fondamentali e in norme quali l'art. 141 CE), bensì anche per taluni divieti che il legislatore comunitario ha stabilito nel diritto derivato, soprattutto in alcune direttive aventi ad oggetto normative del lavoro o sociali".

Da un certo momento in poi, tuttavia, ci si è avveduti del fatto che è sugli operatori del diritto che grava l'impegno più difficile e delicato, quello di "conciliare l'inconciliabile" (per usare l'icastica espressione dell'avvocato generale Poiares Maduro nelle conclusioni della causa *rcelor tlantique et Lorraine*) che consiste, sempre più frequentemente, nel complesso compito di rendere compatibile, in via interpretativa, il contesto normativo interno con l'assetto Europeo.

3.6. L'attenzione degli interpreti si è spostata, quindi, dall'effetto diretto all'interpretazione conforme.

Si tratta di una estrinsecazione della primazia, da cui discende direttamente, e della leale collaborazione; essa è "effetto strutturale" della norma comunitaria, in quanto diretta ad assicurare il continuo adeguamento del diritto interno al contenuto ed agli obiettivi dell'ordinamento comunitario.

L'interpretazione conforme è inerente al sistema del Trattato e si estende all'ordinamento nazionale nel suo complesso (persino ai contratti collettivi come affermato dalla Corte di Giustizia in Pfeiffer).

Già nel 1984 con la nota sentenza Von Colson la Corte sanziona l'impegno per tutti gli organi degli Stati membri, ivi compresi, nell'ambito della loro competenza, quelli giurisdizionali, di conseguire il risultato contemplato dalla direttiva, come pure l'obbligo imposto dall'art. 5 del Trattato (poi 10, ore 4 TUE) di adottare tutti i provvedimenti generali o particolari atti a garantire l'adempimento di tale impegno.

L'interpretazione conforme, infatti, si estrinseca nell'obbligo gravante su tutti gli interpreti del diritto nazionale di prendere in considerazione tutte le norme del diritto interno - ed utilizzare tutti i metodi di interpretazione ad esso riconosciuti - per addivenire ad un risultato conforme a quello voluto dall'ordinamento comunitario (oggi dell'Unione).

La Corte ha poi più di recente confermato, (prima nella discussa Mangold ma poi, in *Kdeveci* e, in seguito, soprattutto, in *Dansk Industri*) il proprio ruolo primario di interprete privilegiato nella elaborazione del sistema comunitario di diritti fondamentali, giungendo a statuire che di fronte ad un principio generale del diritto comunitario, quale il metaprincipio di uguaglianza e non discriminazione, che riveste una portata del tutto particolare, sovraordinata ed immediatamente applicabile, si impone la disapplicazione della normativa interna confliggente, a prescindere dalla vincolatività della norma comunitaria invocata.

In definitiva, la funzione del giudice nazionale come giudice dell'Unione implica che ad esso sia demandata la delicata funzione di garantire la supremazia del diritto comunitario sul diritto interno.

Con *Mangold* la Corte, pur occasionalmente passando attraverso la normativa "quadro" di cui alla direttiva 2000/78, che vieta, tra l'altro, le discriminazioni in ragione dell'età, giunge per la prima volta ad affermare che il principio comunitario di non discriminazione ha natura sovraordinata, incondizionata ed immediatamente applicabile.

3.7. E veniamo allora al nucleo di questo percorso argomentativo con l'affermare che l'obbligo di rinvio pregiudiziale che grava sul giudice di ultima istanza, declinato secondo la giurisprudenza *Cilfit*, non solo è rimosso in radice ogni qualvolta possa operarsi in termini di interpretazione conforme della disposizione interna in modo da assicurarne la compatibilità con il diritto dell'Unione, ma, soprattutto, pur alla luce del nuovo decalogo dettato dalla recente *Consorzio Italian Management* (Cgue 6 ottobre 2021, Causa C-561/19) resta ancorato alla insussistenza di un *acte clair* - ove la corretta applicazione del diritto dell'UE et così ovvia da non lasciare spazio a nessun ragionevole dubbio;

dinanzi a tutti i tribunali degli altri Stati membri; in tutte le versioni linguistiche; in tutte le diverse terminologie legali; alla luce del diritto dell'Unione nel suo insieme; ovvero di un acte éclairé - nel quale la domanda è stata già interpretata dalla Corte di giustizia in caso simile ed in materia analoga in altro procedimento in uno degli Stati membri.

3.8. Appare evidente come, nel caso di specie, nonostante la lunga dissertazione di parte ricorrente sugli elementi caratterizzanti il principio di uguaglianza e il divieto di discriminazione, nonché sull'obbligo di rinvio pregiudiziale, - che ha indotto il Collegio a procedere alle suestese ragioni argomentative - alla luce dei principi del primato, dell'uguaglianza, dell'obbligo di interpretazione conforme che grava sull'interprete, nessun dubbio sussista circa la riconducibilità, nell'ambito del divieto di discriminazioni, anche del licenziamento ritorsivo, nelle ipotesi in cui quest'ultimo si palesi come frutto di un comportamento discriminatorio.

Si tratta di una evidente ipotesi di atto chiaro - proprio in quanto il comportamento ritorsivo può essere evidente indice di atteggiamento discriminatorio - che non richiede alcuna chiarificazione da parte della Corte di giustizia.

Nel combinato disposto fra artt. 20 e 21 della Carta e art. 2 della Direttiva 2000/78/CE, letti anche alla luce degli artt. 14 CEDU e 12 Prot. Addiz., l'atto ritorsivo che presenti aspetti di carattere discriminatorio, può e deve senz'altro essere reputato discriminatorio strido sensu, ed implicarne le relative conseguenze.

3.9. Ciò che difetta, piuttosto, nel caso di specie, anche in termini di mera allegazione da parte del ricorrente, è l'adduzione di elementi a sostegno della riconducibilità nell'alveo del comportamento discriminatorio, dell'atto asseritamente ritorsivo posto in essere dalla società datrice ma, prima ancora, circa lo stesso carattere di ritorsività del comportamento medesimo.

Come correttamente osservato dalla Corte di merito, infatti, il carattere ritorsivo e, con esso, la natura discriminatoria del licenziamento operato avrebbe dovuto evincersi, sic et simpliciter, dall'unico elemento addotto concernente l'essere stato il C. il solo dipendente licenziato, con l'asserito - ma senza dubbio non provato - intento di impedirne il passaggio alla società IITCO Italia s.r.l..

La soppressione delle mansioni, inserita in un contesto di trasformazione aziendale, si è posta quale effetto naturale di quest'ultima, secondo quanto ampiamente argomentato dalla Corte d'appello, né sono stati individuati profili, in assenza di qualunque allegazione al riguardo, da cui potesse evincersi il carattere ritorsivo dell'atto di recesso.

La Corte, peraltro, ha valutato congruamente gli elementi probatori a propria disposizione, alla luce di un criterio di logica coerenza escludendo, in difetto di qualsivoglia elemento addotto in proposito, la ricorrenza di indici rivelatori di un eventuale comportamento ritorsivo e, quindi, discriminatorio, della parte datoriale: ogni diversa valutazione si tradurrebbe in un sindacato di merito, inammissibile in sede di legittimità.

4. Il quarto motivo è inammissibile.

Parte ricorrente censura la decisione impugnata, ancora una volta sotto il duplice profilo dell'art. 360 c.p.c., comma 1, nn. 3 e 5, adducendo la violazione degli artt. 19 CCNI, Dirigenti Aziende Industriali, art. 2118 c.c., artt. 112 e 161 c.p.c. quanto alla assenza di motivazione circa il mancato riconoscimento dell'indennità di preavviso.

Orbene, premessa la formulazione del pari promiscua del motivo, che attinge congiuntamente ed inestricabilmente a violazioni di legge e vizi di motivazione, va rilevato che, l'omessa pronuncia su alcuni dei motivi di appello - così come l'omessa pronuncia su domanda, eccezione o istanza ritualmente introdotta in giudizio - risolvendosi nella violazione della corrispondenza tra il chiesto e il pronunciato, integra un difetto di attività del giudice di secondo grado, che deve essere fatto valere dal ricorrente non con la denuncia della violazione di una norma di diritto sostanziale ex art. 360 c.p.c., n. 3, o del vizio di motivazione ex art. 360 c.p.c., n. 5, in quanto siffatte censure presuppongono che il giudice del merito abbia preso in esame la questione oggetto di doglianza e l'abbia risolta in modo giuridicamente non corretto ovvero senza giustificare (o non giustificando adeguatamente) la decisione al riguardo resa, ma attraverso la specifica deduzione del relativo "error in procedendo" - ovvero sia della violazione dell'art. 112 c.p.c., in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 4 - la quale soltanto consente alla parte di chiedere e al giudice di legittimità - in tal caso giudice anche del fatto processuale - di effettuare l'esame, altrimenti precluso, degli atti del giudizio di merito e, così, anche dell'atto di appello; pertanto, alla mancata deduzione del vizio nei termini indicati, evidenziando il difetto di identificazione del preteso errore del giudice del merito e impedendo il riscontro "ex actis" dell'assunta omissione, consegue l'inammissibilità del motivo (Cass. 13/10/2022, n. 29952).

A ciò deve aggiungersi che la Corte, nel riportare il contenuto dell'atto di appello del C., richiama il fatto che lo stesso abbia dato atto della circostanza che la Curatela si era sobbarcata il costo attinente all'indennità di preavviso (pag. 3) così come ribadisce successivamente nella motivazione (cfr. pag. 7) che la Curatela aveva licenziato senza preavviso il C., "addossandosi i costi della relativa indennità", mentre, dal canto suo la stessa Curatela evidenzia nel controricorso di non aver proposto reclamo sul capo della

decisione che aveva correttamente riconosciuto la spettanza della indennità sostitutiva del preavviso che definisce "pacificamente dovuta". A fronte di queste deduzioni, appare evidente una carenza di interesse del ricorrente che rende del pari inammissibile il motivo di ricorso.

5. Alla luce delle suesposte argomentazioni, quindi, il ricorso deve essere respinto.

5.1. Le spese seguono la soccombenza e vanno liquidate come in dispositivo.

Sussistono i 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 del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater, art. 1 -bis, se dovuto.

P.Q.M.

La Corte respinge il ricorso. Condanna la parte ricorrente alla rifusione, in favore delle parti controricorrenti, delle spese di lite, che liquida in complessivi Euro 6000,00 ciascuna per compensi e 200,00 per esborsi, oltre spese generali al 15% e accessori di 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, art. 1 -bis, se dovuto.

Così deciso in Roma, nell'Adunanza camerale, il 22 novembre 2022.

Depositato in Cancelleria il 15 dicembre 2022