

14773/17¹⁴ GIU. 2017

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto



R.G.N. 10785/2015

Cron. 14773

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. LUIGI MACIOCE

- Presidente - Ud. 04/04/2017

Dott. DANIELA BLASUTTO

- Consigliere - PU

Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO

- Rel. Consigliere -

Dott. IRENE TRICOMI

- Consigliere -

Dott. ELENA BOGHETICH

- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 10785-2015 proposto da:

LA C.F. X, elettivamente
 domiciliato in ROMA, VIA PO, 25 B, presso lo studio
 dell'avvocato IOLANDA GENTILE, che lo rappresenta e
 difende giusta delega in atti;

- **ricorrente** -

2017

contro

1442

CENTRO REGIONALE X

- MS

C.F. X

, in persona del legale
 rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato
 in ROMA, VIA GERMANICO 109, presso lo studio

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE BOLLO - ESSENTE DIRITTO

dell'avvocato GIOVANNI D'AMICO, che lo rappresenta e
difende giusta delega in atti;

- **controrricorrenti** -

avverso la sentenza n. 7729/2014 della CORTE
D'APPELLO di ROMA, depositata il 24/10/2014 r.g.n.
4539/2011;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 04/04/2017 dal Consigliere Dott. ANNALISA
DI PAOLANTONIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. ALBERTO CELESTE, che ha concluso per
l'inammissibilità o in subordine rigetto;

udito l'Avvocato IOLANDA GENTILE;

udito l'Avvocato GIOVANNI D'AMICO.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'G' followed by a flourish.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Roma, adita dal Centro Regionale X - MS

, in riforma della sentenza del locale Tribunale, ha respinto la domanda proposta da AL il quale aveva chiesto l'accertamento della «illegittimità e/o ingiustificatezza» del licenziamento intimatogli dal Centro con lettera dell'11 febbraio 2009 e la condanna del resistente al pagamento dell'indennizzo previsto dalla clausola 8 del regolamento contrattuale, quantificato in € 241.926,00, somma questa pari al triplo della retribuzione lorda annua.

2. La Corte territoriale ha premesso che l'ente aveva esercitato il potere disciplinare regolato dall'art. 55 del d.lgs. 165 del 2001, diverso dalla responsabilità dirigenziale prevista dall'art. 8 del contratto individuale, con il quale era stata limitata la facoltà di recesso alla violazione delle direttive impartite dagli organi politici e alla impossibilità di raggiungere gli obiettivi fissati. Il Centro, infatti, aveva mosso precisi addebiti disciplinari concernenti la vendita di un terreno alla s.r.l. M, società della quale erano soci gli ex colleghi dell'appellante e che aveva sede legale presso lo studio professionale ove aveva esercitato l'attività il L prima della assunzione dell'incarico dirigenziale.

3. Il giudice di appello ha osservato che nel rapporto di lavoro dirigenziale la nozione di giustificatezza si discosta da quella di giusta causa, perché il vincolo fiduciario che lega il datore di lavoro al dirigente è tale da rendere giustificato il licenziamento anche nelle ipotesi di mera inadeguatezza rispetto alle aspettative del datore, di comportamento extra lavorativo incidente sulla immagine aziendale, di deviazione dalle direttive generali. Ha ritenuto che il comportamento del L, il quale aveva omesso qualsiasi controllo sulla effettiva identità del soggetto nel cui interesse era avvenuta la partecipazione all'asta, aveva leso l'immagine di trasparenza e neutralità del Centro che, in quanto istituto di assistenza e beneficenza pubblica, era tenuto a evitare ogni situazione di potenziale conflitto di interessi.

4. La Corte territoriale ha anche escluso la eccepita tardività della contestazione, evidenziando che il dies a quo non poteva essere individuato nel momento in cui la Regione aveva proceduto alla ispezione amministrativa-contabile e ciò perché il Centro, seppure sottoposto a vigilanza, è soggetto dotato di personalità autonoma,

con la conseguenza che rileva solo la data in cui la conoscenza è stata acquisita dai suoi organi.

5. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso **AL** sulla base di sei motivi, illustrati da memoria. Il Centro Regionale ha resistito con tempestivo controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, articolato in più punti, il ricorrente denuncia ex art. 360 nn. 3 e 5 cod. proc. civ. «violazione e/o falsa applicazione degli artt. 55 e ss. D.lgs. 165/2001, degli artt. 1362 e ss. c.c. con riferimento all'art. 8 del contratto individuale, dell'art. 2119 c.c. - omesso esame di fatti decisivi prospettati e dibattuti nel giudizio». Evidenzia che la Corte territoriale ha errato nel sostenere che la sola attivazione del procedimento regolato dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs 165 del 2001 rendesse non applicabile la disciplina prevista dal contratto individuale, perché ai fini della distinzione tra responsabilità disciplinare e responsabilità dirigenziale rileva la natura ontologica dell'addebito e non la forma della contestazione. Aggiunge che il giudice di appello ha fondato la decisione su una interpretazione del contratto individuale contraria ai criteri di ermeneutica, perché non rispettosa del tenore letterale della clausola e del principio di conservazione. Precisa, al riguardo, che l'art. 8 individua le uniche ipotesi di legittimo recesso, ravvisate dalle parti «nel rischio grave di un risultato negativo» nonché nella «grave e reiterata inosservanza delle direttive impartite». Aggiunge che se le parti avessero voluto consentire il recesso secondo la disciplina legale e contrattuale, la disposizione in parola sarebbe stata assolutamente priva di qualsivoglia utilità, poiché le fattispecie indicate sicuramente integrano la nozione di giustificatazza del licenziamento. Il ricorrente censura, poi, la sentenza impugnata per avere confuso il concetto di giusta causa, che sussiste solo in caso di inadempimento tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, con quello di giustificatazza, che opera su un piano diverso e attiene alle condizioni in assenza delle quali sorge l'obbligo previsto dalla contrattazione collettiva di pagamento della indennità supplementare.

2. La seconda censura, formulata ai sensi dell'art. 360 n. 3 cod. proc. civ., addebita alla sentenza impugnata la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della



legge n. 300 del 1970 e dell'art. 55 bis del d.lgs. n. 165 del 2001, che impongono entrambi la preventiva contestazione dell'addebito. Sostiene il L che la Corte di appello ha ritenuto giustificato il licenziamento in relazione a una condotta mai contestata dal Centro, che aveva addebitato al Direttore Generale non già di non avere effettuato accertamenti sulla società aggiudicataria, bensì di non avere comunicato circostanze, delle quali doveva essere consapevole, che avrebbero consigliato di non procedere alla vendita.

3. Il terzo motivo ravvisa nella asserita modifica della contestazione attuata della Corte territoriale violazione del principio di corrispondenza fra il chiesto e il pronunciato, dalla quale sarebbe derivata la nullità della sentenza impugnata, denunciata ex art. 360 n. 4 cod. proc. civ..

4. Con la quarta critica, articolata in più punti, il ricorrente si duole dell'omesso esame di fatti decisivi prospettati e dibattuti nel giudizio nonché della assoluta mancanza di motivazione, tale da determinare violazione dell'art. 132 n. 4 cod. proc. civ.. Sostiene il L che nella valutazione sulla sussistenza della giusta causa di recesso la Corte avrebbe dovuto apprezzare plurime circostanze, tutte decisive, tempestivamente dedotte e provate, idonee a dimostrare la assoluta correttezza della condotta tenuta in relazione alla vendita dell'immobile in favore della s.r.l. M. In particolare il giudice di appello non aveva considerato che: il L non aveva fatto parte della Commissione alla quale era stata affidata la procedura di vendita né aveva nominato i suoi componenti; la gara si era svolta nel rispetto del bando e alla stessa era stata data adeguata pubblicità; la vendita era stata deliberata dal Presidente, il quale conosceva i soci della s.r.l. e sapeva anche che gli stessi avevano fatto parte con il L di uno studio associato, la cui sede coincideva con quella della società; non sussisteva alcun interesse del ricorrente contrastante con quello del Centro né il L, che all'epoca dei fatti ignorava quale fosse la compagine sociale della Edilizia M, aveva l'obbligo di compiere verifiche al riguardo; il procedimento disciplinare era stato avviato solo dopo la denigratoria campagna di stampa, che aveva indotto l'assessore regionale ad esercitare pressioni nei confronti del Presidente.

La Corte territoriale aveva motivato la decisione facendo leva solo sulla opportunità di più approfonditi accertamenti, tacendo del tutto sulle allegazioni di parte appellata e, quindi, incorrendo nella violazione dell'art. 132 cod. proc. civ. sussistente anche nei casi in cui la motivazione sia apparente.

5. Il quinto motivo lamenta l'omesso esame di un fatto decisivo prospettato e dibattuto nel giudizio nonché la «violazione e falsa applicazione dell'art. 1404 c.c., dell'art. 16 R.D. n. 2440/23 ed dell'art. 88 R.D. n. 827/24» perché la Corte non aveva considerato che il terzo designato quale acquirente era in possesso di tutti i requisiti richiesti dalla legge e dal bando per cui, anche qualora fosse stata segnalata la composizione della compagine societaria, il Centro non avrebbe potuto impedire la aggiudicazione se non esponendosi a responsabilità contrattuale.

6. Con la sesta censura il ricorrente si duole della violazione e falsa applicazione dell'art. 1395 c.c. nonché dell'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio e rileva che persino il contratto concluso dal rappresentante con se stesso è valido ed efficace qualora il contenuto sia stato predeterminato in modo da escludere ogni possibilità di conflitto di interessi. La Corte territoriale, pertanto, avrebbe dovuto considerare che il bene era stato venduto ad un prezzo non solo congruo ma addirittura superiore a quello indicato nella perizia di stima e la gara si era svolta regolarmente in tutte le sue fasi, circostanze queste idonee a escludere qualsiasi forma di favoritismo nei confronti della società acquirente.

7. Il ricorso è parzialmente fondato.

Occorre preliminarmente rilevare che non determina inammissibilità la denuncia congiunta dei vizi di cui ai numeri 3 e 5 dell'art. 360 cod. proc. civ. giacché "il fatto che un singolo motivo sia articolato in più profili di doglianza, ciascuno dei quali avrebbe potuto essere prospettato come un autonomo motivo, non costituisce, di per sé, ragione d'inammissibilità dell'impugnazione, dovendosi ritenere sufficiente, ai fini dell'ammissibilità del ricorso, che la sua formulazione permetta di cogliere con chiarezza le doglianze prospettate onde consentirne, se necessario, l'esame separato esattamente negli stessi termini in cui lo si sarebbe potuto fare se esse fossero state articolate in motivi diversi, singolarmente numerati." (Cass. Sez. U. 6.5.2015 n. 9100).

La inammissibilità, quindi, resta circoscritta alla sola ipotesi, che qui non ricorre, di censure inscindibilmente connesse fra loro e formulate con modalità tali da sollecitare la Corte a ricondurre all'uno o all'altro vizio doglianze generiche e non precisate ed a ricercare autonomamente le ragioni della violazione di legge e del vizio motivazionale denunciati in rubrica.



8. Il primo motivo è infondato nella parte in cui censura la interpretazione data dalla Corte territoriale alla clausola 8 del contratto individuale, ritenuta dal giudice di appello non applicabile, perché relativa alla responsabilità dirigenziale e non a quella disciplinare, nella specie ravvisata dal datore di lavoro.

Sul punto, peraltro, si impone una integrazione della motivazione della sentenza impugnata, perché il giudice di appello, pur pervenendo alla corretta qualificazione della natura disciplinare degli addebiti contestati al L. , non ha considerato la normativa di legge che viene in rilievo e in particolare il d.lgs n. 207 del 4 maggio 2001, che ha riordinato il sistema delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza e ha dettato, agli artt. 9 e 11, precise disposizioni relative alla disciplina del rapporto di lavoro intercorrente con il Direttore e con il restante personale.

L'art. 9, dopo aver previsto che il rapporto di lavoro con il direttore è regolato da contratto di diritto privato di durata determinata, stabilisce al comma 4 che «Il direttore è responsabile del raggiungimento degli obiettivi programmati dal consiglio di amministrazione e della realizzazione dei programmi e progetti attuativi e del loro risultato, nonché della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa dell'azienda, incluse le decisioni organizzative e di gestione del personale dal punto di vista organizzativo, di direzione, coordinamento, controllo, di rapporti sindacali e di istruttoria dei procedimenti disciplinari» e al comma 5 che «il consiglio di amministrazione, servendosi degli strumenti di valutazione di cui al successivo articolo 10, adotta nei confronti del direttore i provvedimenti conseguenti al risultato negativo della gestione e dell'attività amministrativa posta in essere ed al mancato raggiungimento degli obiettivi. In caso di grave reiterata inosservanza delle direttive impartite o qualora durante la gestione si verifichi il rischio grave di un risultato negativo il consiglio di amministrazione può recedere dal contratto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi.».

L'art.11, poi, rinvia per la disciplina del rapporto alla contrattazione collettiva «previa istituzione di un autonomo comparto... effettuata secondo i criteri e le modalità di cui al titolo III del d.lgs. 3 febbraio 1993 n. 29 e successive modificazioni», comparto che, in base alle previsioni dell'accordo quadro del 18.12.2002, è stato individuato in quello delle autonomie locali, per gli enti che svolgono funzioni prevalentemente assistenziali, e in quello del settore sanità per le istituzioni impegnate nella erogazione di servizi sanitari (cfr. Cass. 3.1.2017 n. 58).



L'art. 27 del CCNL 10.4.1996 per il personale dirigenziale degli enti locali, richiamato nella lettera di contestazione e nella sentenza impugnata (che la Corte può valutare a prescindere dalla produzione in giudizio del CCNL per le ragioni indicate da Cass. Sez. U. 12.10.2009 n. 21558; Cass. Sez. U. 4.11.2009 n. 23329 e Cass. Sez. U. 23.9.2010 n. 20075), prevede il recesso anche per giusta causa, richiamando l'art. 2119 cod. civ. e precisando che la giusta causa « consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro».

8.1 E' alla luce di detto quadro normativo e contrattuale che deve essere esaminata la questione, prospettata nel motivo di ricorso, dei limiti fra responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare, che si pone per i dirigenti delle IPAB in termini non difformi rispetto alla analoga questione venuta in rilievo con riferimento alla interpretazione dell'art. 21 del d.lgs n. 165 del 2001, che individua una ipotesi di responsabilità dirigenziale nella «grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente».

L'art. 9 del d.lgs n. 207 del 2001, riprodotto nella clausola 8 del contratto individuale, disciplina, infatti, al pari dell'art. 21, la sola responsabilità dirigenziale, perché il secondo periodo del comma 5 non può essere avulso dal contesto nel quale è inserito e va letto in stretta correlazione con la previsione che lo precede, che attribuisce al consiglio di amministrazione il potere di adottare nei confronti del direttore «i provvedimenti conseguenti al risultato negativo della gestione e dell'attività amministrativa posta in essere ed al mancato raggiungimento degli obiettivi». Il legislatore, nel prevedere che il recesso possa essere esercitato anche «qualora durante la gestione si verifichi il rischio grave di un risultato negativo» o in «caso di grave reiterata inosservanza delle direttive impartite », ha evidentemente voluto consentire all'ente di far valere la responsabilità dirigenziale nel corso dell'incarico, senza dovere attendere lo spirare del termine indicato per la realizzazione dei singoli programmi e progetti, in ogni caso in cui i comportamenti del direttore siano di natura tale da porre in dubbio la realizzazione degli obiettivi assegnati al dirigente ai sensi del comma 4 dello stesso art.9.

8.2. Una volta ricondotta la previsione di legge (e conseguentemente anche del contratto individuale che ne ripete il contenuto) alla responsabilità dirigenziale, va detto che quest'ultima non esclude la concorrente responsabilità disciplinare, che può



condurre al recesso per giusta causa ex art. 2119 cod. civ., espressamente richiamato dal CCNL applicabile al rapporto.

Valgono, quindi, i medesimi principi già affermati da questa Corte (si rimanda a Cass. 24.1.2017 n. 1753 e ai richiami ivi contenuti) che, chiamata a individuare il criterio discrezionale fra le due diverse forme di responsabilità, ha evidenziato che mentre la responsabilità disciplinare presuppone il colpevole inadempimento di obblighi che gravano sul prestatore, rilevante in sé a prescindere dalla incidenza sui risultati della attività amministrativa e della gestione; la responsabilità dirigenziale è sempre strettamente correlata al raggiungimento degli obiettivi e persegue la finalità di consentire la rimozione tempestiva del dirigente rivelatosi inadatto alla funzione, in modo da garantire l'attuazione del principio di efficienza e di buon andamento degli uffici pubblici. Anche nel caso di "inosservanza delle direttive imputabili al dirigente", ossia di comportamento che potrebbe essere astrattamente ricondotto all'una o all'altra forma di responsabilità, il discrimine va ravvisato nel collegamento con la verifica complessiva dei risultati, sicché l'addebito assumerà valenza solo disciplinare nella ipotesi in cui l'amministrazione ritenga che la violazione in sé dell'ordine e della direttiva, in quanto inadempimento contrattuale, debba essere sanzionata; dovrà, invece, essere ricondotta alla responsabilità dirigenziale qualora la violazione medesima abbia inciso negativamente sulle prestazioni richieste al dirigente ed alla struttura dallo stesso diretta.

8.3. La sentenza impugnata, sia pure seguendo un diverso percorso motivazionale, non si è discostata da detto principio di diritto perché ha evidenziato che la responsabilità dirigenziale presuppone «il fallimento (constatato o previsto) dei risultati prefissati » e ha aggiunto che la condotta contestata, in quanto contraria ai doveri di correttezza e trasparenza, aveva valenza disciplinare, come reso evidente dal tenore della lettera di contestazione e dell'atto di recesso nonché dal rispetto delle forme procedurali previste per l'esercizio del potere disciplinare.

Il motivo, nella parte in cui sostiene che la Corte territoriale avrebbe omesso di valutare la ontologica natura dell'addebito, estrapola dalla motivazione, che invece va letta nel suo complesso, la sola valorizzazione della procedura, quando, in realtà, il giudice di appello ha fondato la pronuncia su una pluralità di elementi, sopra sinteticamente riassunti, e li ha valutati alla luce di un parametro corretto, avendo ben individuato i confini fra responsabilità dirigenziale e disciplinare.



La censura, pertanto, va in parte qua disattesa.

9. Per il resto il motivo è fondato, perché la sentenza impugnata, dopo avere correttamente escluso la applicabilità dell'art. 8 del contratto individuale, in quanto riferibile alla sola responsabilità dirigenziale, e individuato altrettanto correttamente il limite fra le due diverse forme di responsabilità, ha poi errato nell'assumere quale parametro del giudizio sulla legittimità del recesso la nozione di giustificatezza del licenziamento, che va tenuta distinta da quella di giusta causa, perché opera su un piano diverso rispetto a quest'ultima.

La giurisprudenza di questa Corte, infatti, è consolidata nell'affermare che la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente, di derivazione contrattuale, è strettamente correlata all'obbligo del pagamento dell'indennità supplementare, mentre la giusta causa legittima il recesso immediato dal rapporto ed esonera il datore di lavoro dal concedere il preavviso e dal pagamento della relativa indennità (cfr. fra le più recenti Cass. 10.4.2012 n. 5671).

Le due nozioni, quindi, non sono perfettamente sovrapponibili giacché "mentre la giusta causa consiste in un fatto che, in concreto valutato, determina una grave lesione della fiducia del datore di lavoro nel proprio dipendente, tale da non consentire la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto, la ricorrenza della giustificatezza dell'atto risolutivo - ancor più strettamente vincolata al carattere fiduciario del rapporto di lavoro dirigenziale - è da correlare alla presenza di valide ragioni di cessazione del rapporto lavorativo, come tali apprezzabili sotto il profilo della correttezza e della buona fede, sicché non giustificato è il licenziamento per ragioni meramente pretestuose, al limite della discriminazione, ovvero anche del tutto irrispettose delle regole procedurali che assicurano la correttezza dell'esercizio del diritto. Conseguentemente, possono ricorrere le condizioni per non corrispondere l'indennità supplementare, in presenza della giustificatezza del licenziamento, e non sussistere quelle per negare l'indennità sostitutiva di preavviso in assenza della giusta causa" (Cass. 1.6.2005 n. 11691 e negli stessi termini Cass. 8.11.2001 n. 13839; Cass. 11.6.2008 n. 15496; Cass. 13.12.2010 n. 25145).

Nel caso di specie, non venendo in rilievo la spettanza della indennità supplementare, poiché il rapporto risulta disciplinato dalla legge e dalla contrattazione collettiva del comparto enti locali, e dovendo il giudice pronunciare sulla legittimità del recesso per giusta causa intimato dal Centro Regionale, il giudizio doveva essere



espresso prescindendo dalla nozione di giustificatezza, non sovrapponibile a quella di giusta causa, che le parti collettive nell'art. 27 del CCNL richiamato nella lettera di contestazione, ricalcando la definizione di cui all'art. 2119 cod. civ., hanno ravvisato «in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro».

Quanto alla sussunzione della condotta nella previsione contrattuale occorre evidenziare che «in tema di licenziamento per giusta causa, nel giudicare se la violazione disciplinare addebitata al lavoratore abbia compromesso la fiducia necessaria ai fini della permanenza del rapporto di lavoro, e quindi costituisca giusta causa di licenziamento, va tenuto presente che è diversa l'intensità della fiducia richiesta, a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione delle parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono, e che il fatto concreto va valutato nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante, ai fini in esame, alla potenzialità del medesimo di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento» (Cass. 12.12.2012 n. 22798 e negli stessi termini, quanto alla rilevanza di ogni comportamento che sia in grado di scuotere la fiducia del datore di lavoro, Cass. 13.2.2012 n. 2013; Cass. 8.8.2011 n. 17092; Cass. 26.7.2010 n. 17514).

Dal principio di carattere generale, che valorizza le peculiarità proprie del singolo rapporto, discende che nell'ambito del lavoro dirigenziale anche la nozione di giusta causa risente dell'investimento di fiducia fatto dal datore di lavoro sulla correttezza dell'operato del dirigente, ove allo stesso siano stati attribuiti compiti strategici di impulso, coordinamento e controllo della struttura dallo stesso diretta, sicché il vincolo fiduciario può risultare irrimediabilmente compromesso ogniquale volta la condotta contestata porti fondatamente a dubitare sull'esatto futuro adempimento di detti compiti.

Va, poi, rilevato che la natura pubblica dell'ente datore di lavoro rende partecipe il dirigente della realizzazione degli obiettivi imposti dall'art. 97 cost. e, quindi, non consente a quest'ultimo comportamenti che ledano i principi di buon andamento e imparzialità dell'Amministrazione.

A detti principi di diritto dovrà, dunque, attenersi la Corte territoriale indicata nel dispositivo che, nel procedere a un nuovo esame, dovrà valutare se la condotta addebitata al L. , valutata nei suoi aspetti oggettivi e soggettivi, alla luce del



ruolo ricoperto in seno all'ente e dei compiti assegnati al direttore dalla legge e dal contratto individuale, sia idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, che nel rapporto dirigenziale instaurato dagli enti pubblici, riposa anche sulla capacità del dirigente di assicurare l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa.

10. L'accoglimento, sia pure parziale, del primo motivo, comporta l'assorbimento delle ulteriori censure, in quanto tutte volte a contestare la valutazione della condotta di rilievo disciplinare addebitata al ricorrente, valutazione che dovrà essere nuovamente effettuata dal giudice del merito per le ragioni innanzi dette.

In via conclusiva la sentenza impugnata deve essere confermata, con diversa motivazione ex art. 384 comma 4 cod. proc. civ., quanto alla ritenuta riferibilità della clausola 8 del contratto individuale alla sola responsabilità dirigenziale, diversa da quella disciplinare fatta valere nella fattispecie dal Centro Regionale, e va cassata per il resto, con rinvio alla Corte di Appello di Roma, in diversa composizione, che procederà a un nuovo esame, attenendosi al principio di diritto enunciato al punto 9 e provvedendo anche sulle spese del giudizio di legittimità.

L'accoglimento del ricorso rende inapplicabile l'art. 13, comma 1 quater del d.p.r. n. 115 del 2002.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso nei sensi di cui in motivazione. Cassa la sentenza impugnata e rinvia anche per le spese alla Corte di Appello di Roma in diversa composizione.

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 4 aprile 2017

Il Consigliere estensore

Stefano Di Paola

Il Presidente

[Firma]

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA
Depositato in Cancelleria



oggi, 14 GIU. 2017

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Donatella COLETTA