

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. Lamorgese Antonio	- Presidente -
Dott. Amoroso Giovanni	- Consigliere -
Dott. Tria Lucia	- rel. Consigliere -
Dott. Balestrieri Federico	- Consigliere -
Dott. Mancino Rossana	- Consigliere -

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso (OMISSIS) proposto da:

A. G. S.R.L. IN LIQUIDAZIONE (OMISSIS), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato M. G., che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato S. P., giusta procura speciale notarile in atti;

- ricorrente -

contro

C.A. (OMISSIS), elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato D. P. L., che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato A. F., giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 250/2008 della CORTE D'APPELLO di BOLOGNA, depositata il 26/11/2008 R.G.N. 296/2007;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 17/12/2012 dal Consigliere Dott. LUCIA TRIA;

udito l'Avvocato C. V. per delega D. P. L.;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. S. G., che ha concluso per il rigetto del ricorso.

FATTO

1- La sentenza attualmente impugnata (depositata il 26 novembre 2008) rigetta l'appello di A. G. s.r.l. in liquidazione avverso la sentenza del Tribunale di Bologna n. 89/2007 del 1 marzo 2007, dichiarativa della illegittimità del licenziamento in tronco di C.A., dipendente della società con qualifica di dirigente, con condanna della datrice di lavoro alla corresponsione della indennità di mancato preavviso, del TFR residuo e della indennità supplementare, oltre accessori di legge.

La Corte d'appello di Bologna, per quel che qui interessa, precisa che:

- a) la società appellante contesta che, nella specie, ricorra un licenziamento disciplinare, tuttavia non pare dubbio che il licenziamento di cui si tratta sia stato motivato dalla condotta colposa o comunque manchevole del dipendente e che, quindi, sia da qualificare come disciplinare, secondo la giurisprudenza di legittimità;
- b) quanto alle censure che si appuntano sulla pretesa inapplicabilità al licenziamento dei dirigenti apicali - come il C., secondo la società - delle garanzie di cui all'art. 7 St. lav., si deve aderire all'orientamento espresso dalle Sezioni unite della Corte di cassazione nella sentenza n. 7880 del 2007 che, componendo un contrasto di giurisprudenza, ha concluso nel senso dell'applicabilità delle suindicate garanzie al licenziamento di qualsiasi tipo di dirigente, sulla base di una interpretazione costituzionalmente orientata, fondata anche sui principi affermati dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 427 del 1989;
- c) nella menzionata sentenza le Sezioni unite hanno anche affermato l'identità degli effetti del licenziamento del dirigente non preceduto dalla procedura di contestazione rispetto a quello privo di giustificatazza;
- d) a tali principi si è attenuto il giudice di primo grado ed essi sono da condividere;
- e) pertanto, al C. sono dovuti sia l'indennità di mancato preavviso sia quella supplementare prevista dall'art. 19 CCNL, sia l'incremento del TFR derivante dal computo nella sua base dell'indennità di mancato preavviso;
- f) per quel che riguarda le due domande riconvenzionali della società, si rileva che: per la prima, non è dato comprendere la ragione per la quale l'aliunde perceptum sarebbe deducibile dalle indennità di mancato preavviso e supplementare, che sono istituti contrattuali dovuti in caso di licenziamento ingiustificato e, come tali, non sopportano alcuna detrazione;
- g) quanto alla seconda domanda di natura risarcitoria, va osservato che essa è stata proposta in modo generico e senza la produzione di prove idonee al suo accoglimento, in particolare per quel che riguarda la quantificazione dei "considerevoli danni" pretesi;

h) tale quantificazione viene evidentemente demandata ad una CTU, ma ciò è inammissibile, non essendo notoriamente la consulenza una fonte di prova, ma solo uno strumento di valutazione delle prove acquisite aliunde;

i) non vi è luogo di provvedere sulla spese, data la contumacia del C..

2.- Il ricorso di A. G. s.r.l. in liquidazione domanda la cassazione della sentenza per sei motivi; resiste, con controricorso, C.A..

DIRITTO

1 - Sintesi dei motivi di ricorso.

1.- Con il primo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 5, omessa e insufficiente motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, con riferimento alla individuazione del concetto di licenziamento ontologicamente disciplinare nei confronti del dirigente apicale.

Si sostiene che la società, nelle proprie difese, aveva escluso che il licenziamento in oggetto avesse carattere disciplinare, avendo messo in luce che esso era giustificato e motivato dalla lesione della fiducia, derivante dal mancato raggiungimento degli attesi risultati commerciali.

La Corte d'appello non ha affrontato il tema della distinzione tra la lesione della fiducia e la connotazione disciplinare della condotta, limitandosi a desumere la natura disciplinare del recesso dalle espressioni usate nella lettera di licenziamento, ma senza compiere indagini ulteriori in merito alla lesione della fiducia.

In altri termini, la Corte territoriale non ha valutato che "una professionalità lacunosa non configura certo sic et simpliciter una mancanza disciplinarmente rilevante".

2 - Con il secondo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione e falsa applicazione della L. n. 604 del 1966, artt. 1 e 10, dell'art. 65 dell'Ordinamento giudiziario approvato con R.D. 30 gennaio 1941, n. 12e degli artt. 12 e 15 preleggi.

Si sostiene che, al termine di un lungo dibattito, le Sezioni unite, con la sentenza 29 maggio 1995, n. 6041interpretando estensivamente la L. n. 604 del 1966, art. 10, erano arrivate ad affermare la necessità dell'applicazione delle garanzie di cui all'art. 7 St.

lav. soltanto nei confronti degli pseudo-dirigenti, così esercitando in modo corretto la funzione di nomofilachia attribuita alla Corte di cassazione dal R.D. n. 12 del 1941, art. 65.

La stessa linea ermeneutica sarebbe stata seguita da Cass. SU 30 maggio 2005, n. 11325, nella parte iniziale della cui massima si legge: "La regola della licenziabilità ad nutum dei dirigenti, desumibile dalla L. n. 604 del 1966, art. 10, è applicabile solo al dirigente in posizione verticistica...".

Successivamente, però, le stesse Sezioni unite, con la sentenza 30 marzo 2007, n. 7880, sulla base delle sentenze della Corte costituzionale n. 204 del 1982 e n. 427 del 1989, hanno esteso l'ambito applicativo del suindicato art. 7 St. lav. a tutte le categorie di dirigenti, così svuotando completamente di contenuto la L. n. 604 del 1966, art. 10, e, al contempo, facendo coincidere il concetto di giustificatezza del licenziamento del dirigente con quello di giusta causa o giustificato motivo.

In tal modo le Sezioni unite hanno effettuato una impropria operazione di "legificazione" piuttosto che di esercizio della funzione di nomofilachia.

La Corte bolognese, nella sentenza impugnata, segue l'orientamento espresso in tale ultima decisione e, pertanto, si pone anch'essa in contrasto con le suindicate norme violate dalla sentenza delle Sezioni unite.

3.- Con il terzo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione e falsa applicazione dell'art. 65 dell'Ordinamento giudiziario approvato con R.D. 30 gennaio 1941, n. 12 e dell'art. 374 c.p.c..

Si sostiene che, risalendo il presente licenziamento al 1999, ad esso - diversamente da quanto affermato nella sentenza impugnata - non potrebbe essere applicato l'orientamento interpretativo espresso dalle Sezioni unite nella sentenza n. 7880 del 2007, tanto più che tale sentenza si è discostata da un precedente indirizzo delle stesse Sezioni unite, le cui pronunce hanno un ruolo decisivo ai fini della nomofilachia.

4.- Con il quarto motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 5, omessa e insufficiente motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, in riferimento al rigetto della domanda di accertamento del danno cagionato dalla sottrazione, da parte del C., del know how e di un tecnico in favore di società concorrente.

Si sostiene che la motivazione della sentenza impugnata sia inidonea a giustificare la decisione in base alla quale la Corte territoriale non ha valutato la suindicata domanda perchè l'ha ritenuta formulata in modo generico, senza considerare che la società aveva prodotto quanto era in proprio possesso, mentre per la determinazione del danno erano necessarie valutazioni complessive anche esterne all'azienda che in alcun modo avrebbero potuto essere effettuate al momento della costituzione in giudizio da parte di A.. 5.- Con il quinto motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 3, violazione e falsa applicazione degli artt. 61 e 191 c.p.c., e dell'art. 2697 c.c., sempre in riferimento al rigetto della domanda di accertamento del danno cagionato dalla sottrazione del know how e di un tecnico in favore di società concorrente, contestato nel quarto motivo, sotto il profilo del vizio di motivazione.

Si contesta la affermazione contenuta nella sentenza impugnata, secondo cui la quantificazione del suindicato danno non poteva essere rimessa interamente ad una consulenza tecnica, in quanto la CTU non costituisce un mezzo di prova, ma un mezzo di valutazione della prova acquisita aliunde.

Si ribadisce che, nella memoria di costituzione, la società aveva fornito tutte le prove in suo possesso. In questa situazione, la Corte bolognese avrebbe dovuto disporre una CTU, essendo la consulenza ammissibile

anche ove la prova del fatto da valutare non sia ancora acquisita, purchè si tratti di un fatto ritualmente dedotto e specificato dalle parti.

6.- Con il sesto motivo si denuncia, in relazione all'art. 360 c.p.c., n. 5, omessa e insufficiente motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio, in relazione alla domanda di accertamento dell'aliunde perceptum da parte del C..

Si sottolinea che, pur essendo scontato che la indennità supplementare e quella di mancato preavviso sono istituti contrattuali, tuttavia è erronea e priva di giustificazione la conseguenza che da tale premessa trae la Corte territoriale e cioè la non deducibilità di tali indennità dell'aliunde perceptum.

2 - Esame delle censure.

7.- Il primo motivo non è da accogliere.

Esso si risolve nella denuncia - oltretutto, basata su argomenti poco conferenti rispetto alla sentenza impugnata - di asseriti vizi di motivazione della sentenza stessa per errata valutazione del materiale probatorio acquisito, ai fini della ricostruzione dei fatti.

Al riguardo va ricordato che la deduzione con il ricorso per cassazione di un vizio di motivazione della sentenza impugnata non conferisce al Giudice di legittimità il potere di riesaminare il merito della vicenda processuale, bensì la sola facoltà di controllo della correttezza giuridica e della coerenza logica delle argomentazioni svolte dal Giudice del merito, non essendo consentito alla Corte di cassazione di procedere ad una autonoma valutazione delle risultanze probatorie, sicchè le censure concernenti il vizio di motivazione non possono risolversi nel sollecitare una lettura delle risultanze processuali diversa da quella accolta dal Giudice del merito (vedi, tra le tante: Cass. 18 ottobre 2011, n. 21486; Cass. 20 aprile 2011, n. 9043; Cass. 13 gennaio 2011, n. 313; Cass. 3 gennaio 2011, n. 37; Cass. 3 ottobre 2007, n. 20731; Cass. 21 agosto 2006, n. 18214; Cass. 16 febbraio 2006, n. 3436; Cass. 27 aprile 2005, n. 8718).

Infatti, la prospettazione da parte del ricorrente di un coordinamento dei dati acquisiti al processo asseritamente migliore o più appagante rispetto a quello adottato nella sentenza impugnata, riguarda aspetti del giudizio interni all'ambito di discrezionalità di valutazione degli elementi di prova e dell'apprezzamento dei fatti che è proprio del giudice del merito, in base al principio del libero convincimento del giudice, sicchè la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., è apprezzabile, in sede di ricorso per cassazione, nei limiti del vizio di motivazione di cui all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 5, e deve emergere direttamente dalla lettura della sentenza, non già dal riesame degli atti di causa, inammissibile in sede di legittimità (Cass. 26 marzo 2010, n. 7394; Cass. 6 marzo 2008, n. 6064; Cass. 20 giugno 2006, n. 14267; Cass. 12 febbraio 2004, n. 2707; Cass. 13 luglio 2004, n. 12912; Cass. 20 dicembre 2007, n. 26965; Cass. 18 settembre 2009, n. 20112).

Nella specie le valutazioni delle risultanze probatorie operate dal Giudice di appello sono tutte - e specificamente sul punto riguardante la qualificazione del licenziamento del C. come disciplinare -

congruamente motivate e l'iter logico-argomentativo che sorregge la decisione è chiaramente individuabile, non presentando alcun profilo di manifesta illogicità o insanabile contraddizione.

Nè va omissis di considerare che alla qualificazione del licenziamento del C. come disciplinare - che, peraltro, si risolve in un apprezzamento di fatto riservato al giudice del merito, incensurabile in sede di legittimità, se congruamente motivato, come accade nella specie (vedi, per tutte: Cass. 26 gennaio 2011, n. 1788) - la Corte d'appello è pervenuta attraverso un'attenta disamina delle risultanze probatorie, il cui esito è del tutto conforme al costante orientamento di questa Corte secondo cui il licenziamento disciplinare si caratterizza per il venir meno del rapporto fiduciario che deve sussistere tra le parti, da valutare con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidabilità richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, nonchè alla portata soggettiva del fatto, ossia alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intensità dell'elemento intenzionale o di quello colposo (Cass. 26 luglio 2011, n. 16283; Cass. 30 marzo 2006, n. 7543).

A tale ultimo riguardo è stato anche specificato, proprio con riguardo al licenziamento dei dirigenti, che:

1) si deve considerare disciplinare - e quindi assoggettato alla disciplina garantistica di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2 e 3, - il licenziamento irrogato dal datore di lavoro per l'addebito al dirigente sia di un comportamento negligente (o, in senso lato, colpevole), sia di condotte, comunque, suscettibili di farne venir meno la fiducia (Cass. 17 gennaio 2011, n. 8979; Cass. SU 30 marzo 2007, n. 7880;

2) la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente, per la particolare configurazione del rapporto di lavoro dirigenziale, non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo L. n. 604 del 1966, ex art. 1, potendo rilevare qualsiasi motivo, purchè apprezzabile sul piano del diritto, idoneo a turbare il legame di fiducia con il datore, sicchè anche la semplice inadeguatezza del dirigente rispetto ad aspettative riconoscibili ex ante, o una importante deviazione del dirigente dalla linea segnata dalle direttive generali del datore di lavoro, o un comportamento extralavorativo incidente sull'immagine aziendale possono, a seconda delle circostanze, costituire ragione di rottura del rapporto fiduciario e quindi giustificare il licenziamento sul piano della disciplina contrattuale dello stesso, con valutazione rimessa al giudice di merito sindacabile, in sede di legittimità, solo per vizi di motivazione (Cass. 11 giugno 2008, n. 15496; Cass. 13 dicembre 2010, n. 25145).

Nella descritta situazione, gli ulteriori profili di censura prospettati con il primo motivo - basati su una asserita omissione di motivazione sulla pretesa distinzione tra lesione di fiducia e connotazione disciplinare della condotta - appaiono, oltre che generici, del tutto pleonastici e privi di specifica attinenza al decisum della sentenza impugnata (vedi, al riguardo: Cass. 7 novembre 2005, n. 21490; Cass. 26 marzo 2010, n. 7375), visto che la motivazione che sorregge sul punto la motivazione, come si è detto, è del tutto congrua, corretta ed esaustiva, mentre la prospettata distinzione non ha alcun riscontro nella giurisprudenza di questa Corte, soprattutto nei termini astratti in cui viene fatta valere.

Ciò è sufficiente per escludere la sussistenza del vizio denunciato.

È noto infatti che, in base a consolidati e condivisi orientamenti di questa Corte:

a)) il vizio di omessa od insufficiente motivazione, denunciabile con ricorso per cassazione, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., n. 5, sussiste solo quando nel ragionamento del giudice di merito, quale risulta dalla sentenza, sia riscontrabile una obiettiva deficienza del criterio logico che lo ha condotto alla formazione del proprio convincimento (vedi, fra le tante: Cass. 3 agosto 2007, n. 17076; Cass. 6 marzo 2008, n. 6064);

b) comunque, perchè la motivazione adottata dal giudice di merito possa essere considerata adeguata e sufficiente non è necessario che essa prenda in esame, al fine di confutarle o condividerle, tutte le argomentazioni svolte dalle parti, ma è sufficiente che il giudice indichi le ragioni del proprio convincimento, dovendosi in questo caso ritenere implicitamente rigettate tutte le argomentazioni logicamente incompatibili con esse (ex plurimis Cass. 2 luglio 2004, n. 12121; Cass. 20 gennaio 2010, n. 868).

8.- Il secondo e il terzo motivo - da esaminare congiuntamente, data la loro intima connessione - non sono fondati.

8.1.- Per delineare correttamente i contorni del quadro normativo che fa da sfondo alle censure si deve, in primo luogo, precisare che il R.D. 30 gennaio 1941, n. 12, art. 65, (Ordinamento giudiziario) - richiamato dalla società ricorrente - fra i compiti che assegna alla Corte di cassazione indica per primo quello di assicurare "l'esatta osservanza e l'uniforme interpretazione della legge, l'unità del diritto oggettivo nazionale" (c.d. nomofilachia).

La funzione nomofilattica della Corte è stata di recente valorizzata dall'ordinamento processuale civile, a seguito delle riforme del 2006 (D.Lgs. 20 febbraio 2006, n. 40, entrato in vigore il 2 marzo 2006) e del 2009 (legge 18 giugno 2009, n. 69, entrata in vigore il 4 luglio 2009).

Uno degli elementi di tale potenziamento è rappresentato dalla sostituzione, ad opera del D.Lgs. n. 40 del 2006cit., art. 8, dell'art. 374 c.p.c., con l'inserimento del terzo comma prevedente l'obbligo, per le Sezioni semplici della Corte, di rimettere il ricorso alle Sezioni unite quando ritengano di non condividere un principio di diritto già da queste ultime enunciato.

Questa rimessione obbligatoria alle Sezioni unite si è peraltro aggiunta a quella - prevista sia nel testo previgente sia nel testo attuale dell'art. 374 c.p.c. - su disposizione del Primo Presidente, con riferimento a ricorsi che presentano una questione di diritto già decisa in senso difforme dalle "Sezioni semplici, e su quelli che presentano una questione di massima di particolare importanza".

Va, inoltre, considerato che la finalità del disposto potenziamento dello strumento della nomofilachia, in genere, è stata individuata nel contribuire in modo più incisivo all'assolvimento degli obblighi di interpretazione costituzionalmente conforme, nonchè "convenzionalmente" o "comunitariamente" conforme, al fine di prevenire la formazione di situazioni di contrasto rispetto alle decisioni della Corte costituzionale, oltre che a quelle delle Corti Europee di Lussemburgo e Strasburgo.

8.2.- Nel caso di specie le Sezioni unite di questa Corte hanno emanato la sentenza 30 marzo 2007, n. 7880 perchè - come indicato nella sentenza stessa - la controversia è stata loro rimessa a seguito di ordinanza del 9 febbraio 2006, n. 10095 della Sezione lavoro, che aveva trasmesso gli atti al Primo Presidente, “oltre che per la massima importanza della sollevata questione, per l’esistenza di un contrasto sull’ambito di applicabilità della L. n. 300 del 1970, art. 7, con riferimento alla categoria dei dirigenti, nonché sulle diverse conseguenze scaturenti dal ritenere applicabile o meno al recesso dal rapporto lavorativo degli appartenenti alla suddetta categoria la citata norma statutaria”.

Nella sentenza citata le Sezioni unite hanno, in primo luogo, precisato che “il perdurare di opinioni differenziate sollecita attraverso i compiti di nomofilachia di queste Sezioni unite - rafforzati dal recente D.Lgs. n. 40 del 2006- soluzioni capaci di assicurare maggiori certezze in una materia di particolare rilevanza per le sue ricadute non limitate alla loro dimensione economica”.

Quindi sono pervenute alla soluzione decisionale adottata - diversa da quella prescelta dalle stesse Sezioni unite ben dodici anni prima nella sentenza 29 maggio 1995, n. 6041 - sottolineando che una “interpretazione del dato normativo costituzionalmente orientata, che voglia rispondere anche a criteri logico-sistematici”, induce “a condividere la tesi favorevole ad estendere a tutti coloro che rivestono la qualifica di dirigenti in ragione della rilevanza dei compiti assegnati dal datore di lavoro - e, quindi, senza distinzione alcuna tra dirigenti top manager ed altri (c.d. dirigenti medi o minori) appartenenti alla stessa categoria à l’iter procedurale previsto dalla L. n. 300 del 1970, art. 7”.

Nè va omissis di considerare che, nella ampia e articolata sentenza, le Sezioni unite hanno richiamato, ad ulteriore supporto della decisione, numerose pronunce della Corte costituzionale e della stessa Sezione lavoro.

Ne consegue che non possono certamente nutrirsi dubbi sulla rispondenza dell’intervento delle Sezioni unite all’istituzionale funzione di favorire “l’esatta osservanza e l’uniforme applicazione della legge”.

Pertanto, le osservazioni della ricorrente sul punto - oltre ad essere del tutto improprie - risultano anche basate su dati erronei in quanto: a) l’unica sentenza delle Sezioni unite che, prima di quella del 2007, ha affrontato l’argomento in oggetto è la sentenza n. 6041 del 1995; b) l’altra pronuncia delle Sezioni unite richiamata nel ricorso, cioè la sentenza 30 maggio 2005, n. 11325, si è occupata di tutt’altra questione; c) la frase riportata nel ricorso tra virgolette come appartenente alla parte iniziale della massima della sentenza n. 11325 del 2005 cit. invece si rinviene nelle massime di alcune sentenze della Sezione lavoro (Cass. 12 novembre 1999, n. 12571; Cass. 9 aprile 2003, n. 5526; Cass. 28 maggio 2003, n. 8486; Cass. 9 agosto 2004, n. 15351) che si erano uniformate all’orientamento seguito dalla precedente sentenza delle Sezioni unite n. 6041 del 1995, orientamento che la stessa Sezione lavoro non ha seguito nella sentenza 3 aprile 2003, n. 5213, dando così origine al contrasto per la cui composizione si è reso necessario l’intervento delle Sezioni unite del 2007.

Va, inoltre, aggiunto che l'indirizzo interpretativo seguito dalla sentenza delle Sezioni unite n. 7880 del 2007 si è ormai del tutto consolidato, tanto da potere essere considerato in modo indiscusso come "diritto vivente" (vedi, per tutte, da ultimo: Cass. 17 gennaio 2011, n. 897).

8.3.- Detto questo - per quel che si riferisce specificamente alla prospettata inapplicabilità dell'orientamento interpretativo espresso dalle Sezioni unite nell'indicata sentenza n. 7880 del 2007 al presente licenziamento che risale al 1999 - si ricorda che - in base ad un indirizzo interpretativo di questa Corte elaborato proprio in relazione al mutamento di giurisprudenza conseguente a Cass. SU 30 marzo 2007. n. 7880 - affinché un orientamento del "Giudice della nomofilachia non sia retroattivo - come invece dovrebbe essere in base alla natura formalmente dichiarativa degli enunciati giurisprudenziali - ovvero affinché si possa parlare di prospective overruling devono ricorrere cumulativamente i seguenti presupposti:

a) che si verta in materia di mutamento della giurisprudenza su di una regola del processo; b) che tale mutamento sia stato imprevedibile in ragione del carattere lungamente consolidato nel tempo del pregresso indirizzo, tale, cioè, da indurre la parte a un ragionevole affidamento su di esso; c) che il suddetto overruling comporti un effetto preclusivo del diritto di azione o di difesa della parte. La prima e la terza condizione non ricorrono nel caso di mutamento della giurisprudenza in ordine alle garanzie procedurali di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2 e 3, che non sono equiparabili a regole processuali perchè sono finalizzate 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. 27 dicembre 2011, n. 28967).

Il Collegio intende dare continuità al suddetto indirizzo - che porta all'infondatezza delle corrispondenti censure dell'attuale ricorrente - osservando che esso si è consolidato nella giurisprudenza di questa Corte con riguardo alle condizioni per la configurabilità del prospective overruling in genere (vedi, per tutte: Cass. SU 12 ottobre 2012, n. 17402; Cass. 2 luglio 2012, n. 12704; Cass. 17 maggio 2012. n. 7755; Cass. 4 maggio 2012, n. 6801).

9.- Il quarto e il quinto motivo - da esaminare congiuntamente, data la loro connessione -non sono del pari da accogliere.

9.1.- In base a consolidati e condivisi indirizzi di questa Corte:

a) la consulenza tecnica di ufficio, non essendo qualificabile come mezzo di prova in senso proprio, perchè volta ad aiutare il giudice nella valutazione degli elementi acquisiti o nella soluzione di questioni necessitanti specifiche conoscenze, è sottratta alla disponibilità delle parti ed affidata al prudente apprezzamento del giudice di merito. La nomina del consulente rientra quindi nel potere discrezionale del giudice, che può provvedervi anche senza alcuna richiesta delle parti, sicchè ove la parte ne faccia richiesta non si tratta di un'istanza istruttoria in senso tecnico ma di una mera sollecitazione rivolta al giudice

affinchè questi, avvalendosi dei suoi poteri discrezionali, provveda al riguardo (ex plurimis Cass. 21 aprile 2010, n. 9461);

b) il giudice del merito può affidare al consulente tecnico non solo l'incarico di valutare i fatti da lui stesso accertati o dati per esistenti (consulente deducente), ma anche quello di accertare i fatti stessi (consulente percipiente). Nel primo caso la consulenza presuppone l'avvenuto espletamento dei mezzi di prova e ha per oggetto la valutazione di fatti i cui elementi sono già stati completamente provati dalle parti; nel secondo caso la consulenza può costituire essa stessa fonte oggettiva di prova, senza che questo significhi che le parti possono sottrarsi all'onere probatorio e rimettere l'accertamento dei propri diritti all'attività del consulente. In questo secondo caso è necessario, infatti, che la parte quanto meno deduca il fatto che pone a fondamento del proprio diritto e che il giudice ritenga che il suo accertamento richieda cognizioni tecniche che egli non possiede o che vi siano altri motivi che impediscano o sconsiglino di procedere direttamente all'accertamento (Cass. SU 4 novembre 1996, n. 9522; Cass. 13 marzo 2009, n. 6155; Cass. 23 febbraio 2006, n. 3990; Cass. 7 dicembre 2005, n. 27002);

c) il principio secondo il quale il provvedimento che disponga, o meno, la consulenza tecnica, rientrando nel potere discrezionale del giudice di merito, è incensurabile in sede di legittimità, va temperato con quello secondo il quale il giudice stesso deve sempre motivare adeguatamente la decisione adottata (vedi per tutte:

Cass. 16 aprile 2008, n. 10007), peraltro l'eventuale provvedimento negativo non può essere censurato in sede di legittimità deducendo la carenza di motivazione espressa al riguardo, quando dal complesso delle ragioni svolte in sentenza, in base ad elementi di convincimento tratti dalle risultanze probatorie già acquisite e valutate con un giudizio immune da vizi logici e giuridici, risulti l'irrelevanza o la superfluità dell'indagine richiesta (fra le tante: Cass. 10 marzo 2006, n. 5277);

d) in particolare, le parti non possono sottrarsi all'onere probatorio - disciplinato alla stregua dei criteri di ripartizione dell'onere della prova previsti dall'art. 2697 c.c. - e rimettere l'accertamento dei propri diritti all'attività del consulente neppure nel caso di consulenza tecnica d'ufficio cosiddetta "percipiente", che può costituire essa stessa fonte oggettiva di prova, demandandosi al consulente l'accertamento di determinate situazioni di fatto, giacchè, anche in siffatta ipotesi, è necessario che le parti stesse deducano quantomeno i fatti e gli elementi specifici posti a fondamento di tali diritti (tra le tante:

Cass. 26 novembre 2007, n. 24630; Cass. 5 ottobre 2006, n. 21412);

e) ne consegue che il suddetto mezzo di indagine non può essere utilizzato al fine di esonerare la parte dal fornire la prova di quanto assume, ed è quindi legittimamente negata qualora la parte tenda con essa a supplire alla deficienza delle proprie allegazioni o offerte di prova, ovvero di compiere una indagine esplorativa alla ricerca di elementi, fatti o circostanze non provati (vedi per tutte:

Cass. 8 febbraio 2011, n. 3130; Cass. 6 giugno 2003, n. 9060; Cass. 14 febbraio 2006, n. 3191; Cass. 18 aprile 2008, n. 10202).

9.2.- Dai suddetti principi si desume che il contestato diniego della Corte territoriale di disporre la consulenza tecnica di ufficio - sollecitata nuovamente in appello dalla ricorrente dopo analogo diniego da parte del giudice di primo grado - risulta essere stato effettuato in conformità con i principi stessi.

Infatti, la relativa valutazione discrezionale del giudice del merito - che fa riferimento alla assoluta genericità della domanda risarcitoria e alla totale mancanza della indicazione di criteri per la relativa quantificazione - è da considerare adeguatamente motivata e tanto basta per respingere le attuali censure sul punto.

Deve essere ricordato infatti che, in base a consolidati e condivisi indirizzi di questa Corte:

1) l'interpretazione della domanda, l'individuazione della sua ampiezza e del suo contenuto - e quindi anche la relativa qualificazione in termini di genericità - integrano un tipico accertamento di fatto riservato al Giudice del merito, alla Corte di cassazione è devoluto soltanto il compito di effettuare il controllo della correttezza della motivazione che sorregge sul punto la decisione impugnata (Cass. 2 novembre 2005, n. 21208; Cass. 27 luglio 2010, n. 17547; Cass. 9 settembre 2008, n. 22893; Cass. 26 aprile 2001, n. 6066; Cass. 9 giugno 2003, n. 9202; Cass. 20 agosto 2003, n. 12255; Cass. 22 gennaio 2004, n. 1079; Cass. 14 marzo 2006, n. 5491; Cass. 26 giugno 2007, n. 14751; Cass. 30 giugno 1986, n. 6367);

2) la consulenza tecnica d'ufficio, come si è detto, non può mai essere utilizzata al fine di esonerare la parte dal fornire la prova di quanto assume;

3) d'altra parte, le censure avanzate al riguardo nel presente ricorso - essendo formulate in modo non conforme al principio di specificità dei motivi del ricorso per cassazione - non offrono elementi idonei a smentire l'assunto su cui poggia la decisione della Corte bolognese e ad escludere che nella specie la richiesta di consulenza tecnica di ufficio fosse indirizzata a fini esplorativi, cioè alla ricerca di fatti, circostanze o elementi idonei a dimostrare l'esistenza stessa dei "considerevoli danni" lamentati dalla società, alla quale incombeva il relativo onere della prova (Cass. 5 luglio 2007, n. 15219; Cass. 14 febbraio 2006, n. 3191; Cass. 1 aprile 2004, n. 6396).

10.- Il sesto motivo non è fondato.

Con esso, come si è detto, si contesta la decisione della Corte territoriale di escludere la deducibilità della indennità supplementare e quella di mancato preavviso dall'aliunde perceptum.

Va rilevato al riguardo che le due suddette indennità, come affermato dalla Corte bolognese e riconosciuto anche dalla società ricorrente, sono istituti contrattuali alla cui applicazione ha diritto il dirigente il cui licenziamento sia considerato illegittimo rispettivamente per l'ingiustificatezza del licenziamento stesso (indennità supplementare, vedi Cass. 30 maggio 2003, n. 8714) e per il mancato preavviso del recesso (indennità sostitutiva del preavviso).

Tali indennità, pur rispondendo a cause diverse, non assumono portata compensativa delle retribuzioni perdute per effetto del recesso e non sono come tali suscettibili di riduzione per effetto di un dimostrato

aliunde perceptum, in analogia a quel che si verifica - mutatis mutandis vedi: Cass. 13 dicembre 2010, n. 25145 - per l'indennità di cui all'art. 18, quinto comma, St. lav. (vedi Cass. 23 dicembre 2009, n. 27147) e in applicazione al riconoscimento dell'efficacia obbligatoria del preavviso affermato da questa Corte, sulla base di una interpretazione letterale e logico - sistematica dell'art. 2118 c.c., a partire da Cass. 21 maggio 2007, n. 11740, cui si è uniformata la successiva giurisprudenza (vedi, per tutte: Cass. 24 febbraio 2011, n. 4521; Cass. 8 ottobre 2012, n. 17086).

La Corte bolognese si è attenuta sul punto ai suindicati principi, con motivazione esauriente e logica.

3 - Conclusioni.

11.- Per le esposte considerazioni il ricorso va rigettato. Le spese del presente giudizio di cassazione - liquidate nella misura indicata in dispositivo - seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di cassazione, liquidate in Euro 50,00 (cinquanta/00) per esborsi, Euro 3000,00 (tremila/00) per compensi professionali, oltre accessori come per legge.

Così deciso in Roma, nella Camera di Consiglio della Sezione Lavoro, il 17 dicembre 2012.

Depositato in Cancelleria il 11 marzo 2013