

13 FEB 2015



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 30731/2011

Cron. 2553

Rep.

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. LUIGI MACIOCE - Presidente - Ud. 20/11/2014
- Dott. ENRICA D'ANTONIO - Consigliere - PU
- Dott. ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI - Rel. Consigliere -
- Dott. PAOLA GHINOY - Consigliere -
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 30731-2011 proposto da:

SOCIETA' S

X in persona del suo Commissario Straordinario e legale rappresentante, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA BOCCA DI LEONE 78, presso lo studio dell'avvocato ERNESTO IRACE, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato MAURIZIO MANDEL giusta procura speciale a margine del ricorso;

2014

3589

- ricorrente -

contro

ESSENTE REGISTRAZIONE - ESSENTE PAU - ESSENTE DIRITTI

PGF

X

elettivamente domiciliato in ROMA, VIA ENNIO QUIRINO VISCONTI 20, presso lo studio dell'avvocato MARIO ANTONINI, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato DOMENICO D'AMATI giusta delega in calce al controricorso e ricorso incidentale;

**- controricorrente e ricorrente incidentale -**

**nonchè contro**

SOCIETA' S

X, in persona del suo Commissario Straordinario e legale rappresentante, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA BOCCA DI LEONE 78, presso lo studio dell'avvocato ERNESTO IRACE, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato MAURIZIO MANDEL giusta procura speciale a margine del ricorso;

**-controricorrente al ricorso incidentale**

**- ricorrenti incidentali -**

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

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

ADRIANO PIERGIOVANNI PATTI;

uditi gli Avvocati Irace<sup>Ernesto</sup> - Mandel<sup>Maurizio</sup> difensori della ricorrente;

uditi gli Avvocati Antonini<sup>Flavio</sup> - D'Amato<sup>Domenico</sup> difensori del  
controricorrente

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

Ubaldo

CASSAZIONE.NET

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO**

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

A motivo della sentenza, la Corte territoriale riteneva illegittimo il licenziamento disciplinare intimato in violazione dell'art. 7 l. 300/1970, norma di generale applicazione anche ai dirigenti per l'assicurazione a tutti delle garanzie fondamentali di previa contestazione degli addebiti e di contraddittorio (neppure provata la formale comunicazione a **P** del contenuto delle delibere in occasione delle due lettere di recesso), senza tuttavia reintegrazione nel posto di lavoro per inapplicabilità della disciplina collettiva (in mancanza di una tale previsione nel contratto individuale, di rinvio esclusivo all'art. 2119 c.c., considerate natura e durata temporanea dell'incarico) né riassegnazione in esso dopo la scadenza del termine. Così limitata la tutela di **P** alla sola risarcitoria secondo le regole ordinarie, la Corte capitolina gli riconosceva, in conseguenza dell'illegittimo recesso anticipato di **S**, le retribuzioni lorde fino alla scadenza del contratto (con sottrazione del

ricevuto parimenti al lordo) e, in via equitativa sul parametro (diversamente e specificamente percentualizzato per le varie voci) della retribuzione percepita tenuto conto della qualità, durata dell'incarico e di ogni altra concreta circostanza, le somme di € 124.999,94, a titolo di danno professionale, di € 86.538,46 per perdita di *chance* e di € 84.615,30 per danno non patrimoniale, unitariamente liquidato, comprensivo di quello all'immagine professionale e di ogni disagio, turbamento e compromissione delle sue ordinarie abitudini di vita, garantite dall'art. 2 Cost., secondo il più recente insegnamento di legittimità in materia.

**S** ricorre per cassazione con tre motivi, cui resiste **GCP** con controricorso, contenente ricorso incidentale con due motivi, cui a propria volta replica **S** con controricorso; entrambe le parti hanno comunicato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo, **S** deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 7 l. 300/1970 anche in relazione all'art. 12 disp. prel. c.c., 2697 c.c., 115 e 420 c.p.c. e dell'art. 2119 c.c. in relazione all'art. 7 l. 300/1970, nonchè vizio di motivazione, in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 e n. 5 c.p.c., per non avere la Corte territoriale tenuto adeguato conto della natura peculiare del rapporto di lavoro, sulla base di contratto individuale (integralmente trascritto) non richiamante la norma denunciata e così ritenutala erroneamente applicabile, nonostante la mancanza dei requisiti (di predisposizione di un codice disciplinare, di sua affissione, di previsione dei comportamenti non consentiti e delle conseguenti sanzioni, di indicazione dei soggetti titolari dell'attivazione del relativo procedimento) di esercizio del potere disciplinare e la legittima risoluzione del rapporto per effetto di una giusta causa oggettiva, non riconducibile a specifici inadempimenti ma ad una complessiva valutazione di inettitudine di **P** al compito e alle responsabilità di Direttore Generale, come risultante dai trascritti verbali delle riunioni del 28 luglio 2005 e del 6 ottobre 2005 (e relativa delibera) del C.d.A.

Con il secondo, **S** deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 2087 e 2043 c.c., anche in relazione agli artt. 2697 c.c., 115 e 432 c.p.c. e degli artt. 2119, 1226 e 1227 c.c. anche in relazione all'art. 2118 c.c., nonchè vizio di motivazione, in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 e n. 5 c.p.c., per erronea liquidazione del danno retributivo, ai sensi dell'art. 1223 c.c., nonostante l'attesa da **P** di alcuni mesi per impugnare il licenziamento intimatogli e l'opportunità di occasioni di maggior guadagno per effetto dell'anticipata

risoluzione del rapporto di lavoro e la mancanza di prova del danno professionale per impedito svolgimento di attività lavorativa, nonché dei danni alla reputazione e all'immagine professionale, per perdita di *chance* ed esistenziale in difetto di prova dell'effettiva lesione subita, disattendendo i criteri fissati dal più recente insegnamento di legittimità in materia.

Con il terzo, **S** deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 429 c.p.c. e vizio di motivazione, in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 e n. 5 c.p.c., per applicabilità a diritti di credito già maturati e non dipendenti da causa verificatasi ma ancora eventuali, in quanto non effettivamente incidenti nella sfera patrimoniale del creditore.

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

Con il secondo, il predetto deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 112 c.p.c., 3 l. 108/1990, 15 l. 300/1970, 1345 c.c., nonché vizio di motivazione, in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 e n. 5 c.p.c., per omessa pronuncia, per ravvisata irrilevanza, sulla propria domanda di nullità del licenziamento, siccome ritorsivo rispetto a proprie iniziative di correttezza e trasparenza di gestione, ai fini dell'applicabilità della reintegrazione ai sensi dell'art. 18 l. 300/1970.

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

Il primo motivo principale, relativo a violazione e falsa applicazione dell'art. 7 l. 300/1970 anche in relazione all'art. 12 disp. prel. c.c., 2697 c.c., 115 e 420 c.p.c. e dell'art. 2119 c.c. in relazione all'art. 7 l. 300/1970, nonché vizio di motivazione, in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 e n. 5 c.p.c., per inadeguata considerazione della natura peculiare del contratto di

lavoro tra le parti ed erronea applicabilità della norma denunciata, nonostante la mancanza dei requisiti di esercizio di un potere disciplinare e la legittima risoluzione del rapporto per giusta causa oggettiva, è infondato.

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

Su tale assunto, la Corte ha quindi ben tenuto conto della natura peculiare del rapporto di lavoro, dirigenziale a tempo determinato (dal 9 settembre 2004 all'8 settembre 2006) sulla base di contratto individuale attentamente scrutinato, ritenendo ad esso applicabile l'art. 7 l. 300/1970, non già sulla base di una normativa disciplinare collettiva, anzi fermamente esclusa dalla volontà pattizia manifestata dalle parti nell'art. 8 del contratto di lavoro individuale (per le argomentate ragioni esposte a pg. 6 della sentenza), quanto piuttosto come principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, quale indubbiamente quello di specie (come appunto accertato, senza effettiva né efficace smentita, dalla Corte a pg. 5 della sentenza). Essa si è pertanto posta nel solco interpretativo ormai acquisito, significativamente orientato anche da importanti pronunce della Corte costituzionale (in particolare: 30 novembre 1982 n. 204; 25 luglio 1989 n. 427; 1 luglio 1992 n. 309; 1 giugno 1995 n. 220) nella prospettiva di una generalizzata estensione delle procedure di contestazione dei fatti posti a base del recesso, che trova la sua effettiva *ratio* non già nelle caratteristiche intrinseche del rapporto di lavoro, ma nella capacità dei suddetti fatti di incidere direttamente, al di là dell'aspetto economico, sulla stessa "persona del lavoratore", ledendone talvolta, con il decoro e la dignità, la stessa immagine in modo irreversibile. Sicchè si è condivisibilmente ritenuto che le garanzie procedurali (di previa contestazione e di tutela del diritto di difesa, nel contraddittorio) dettate dall'art. 7, secondo e terzo comma l. 300/1970 debbano trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, sia se il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, sia se a base del recesso ponga condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti, con la

conseguenza che la violazione di dette garanzie esclude la possibilità di valutare le condotte causative del recesso (Cass. 17 gennaio 2011, n. 897; Cass. s.u. 30 marzo 2007, n. 7880).

Si comprende allora come, rispetto ad un tale impianto argomentativo alla base della esattamente ravvisata applicabilità dell'art. 7, secondo e terzo comma l. cit., quale norma imperativa generale, anche ad un dirigente apicale (quale GCP ) assunto a tempo determinato, le censure del ricorrente relative alla mancanza dei requisiti (di predisposizione di un codice disciplinare, di sua affissione, di previsione dei comportamenti non consentiti e delle conseguenti sanzioni, di indicazione dei soggetti titolari dell'attivazione del relativo procedimento) di esercizio del potere disciplinare, al di là della loro contestata inammissibilità per novità (a pg. 15 del controricorso di GCP ), siano palesemente inconferenti.

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

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

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

organizzazione interna, con la conseguente inapplicabilità delle garanzie procedurali stabilite dall'art. 7, secondo e terzo comma l. 300/1970, per la natura ontologicamente non disciplinare del licenziamento del dirigente (Cass. 21 marzo 2011, n. 6367).

Tuttavia, nel caso di specie, la Corte ha accertato, come detto, la natura disciplinare del recesso, proprio in base agli "atti difensivi della S. dai quali emerge che la revoca dell'incarico e la contestuale risoluzione ante tempus sono state determinate dai ritenuti inadempimenti elencati, nuovamente, nelle lettere da a) ad n) del capo IV cap. 35 della memoria di costituzione in questa sede" (pg. 5 della sentenza). E tale accertamento, di fondamento decisorio sul punto, non è stato punto confutato dalla società datrice, limitatasi alla pedissequa trascrizione (da pg. 19 a pg. 43 del ricorso) dei verbali delle riunioni del C.d.A. del 28 luglio 2005 e del 6 ottobre 2005.

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

*"Ferma l'insussistenza di una piena coincidenza tra le ragioni di licenziamento di un dirigente e di un licenziamento disciplinare, per la peculiare posizione del predetto e il relativo vincolo fiduciario, anche a prescindere dalla specifica individuazione di suoi comportamenti soggettivi e potendo il recesso dipendere da obiettive esigenze di organizzazione interna<sup>1</sup> indipendentemente dalle previsioni di un contratto di lavoro individuale, quand'anche esso escluda il ricorso alla normativa disciplinare collettiva, le garanzie procedurali (di previa contestazione e di tutela del diritto di difesa, nel contraddittorio) dettate dall'art. 7, secondo e terzo comma l. 300/1970, in quanto espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, trovano applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, sia se il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, sia se a base del recesso ponga condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti, con la conseguenza che la violazione di dette garanzie esclude la possibilità di valutare le condotte causative del recesso".*

Nel rispetto di un corretto ordine logico-giuridico delle questioni devolute, deve ora essere esaminato il primo motivo di ricorso incidentale, relativo a violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 c.c., 13 Statuto S. 27, 30, 33, 46, 50 CCNL dirigenti SIAE, 2077, 2119 e

1453 c.c., nonchè vizio di motivazione, in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 e n. 5 c.p.c., per erroneo rigetto della domanda di reintegrazione di **P** nel rapporto di lavoro per esclusione della disciplina collettiva, invece accoglibile in base all'art. 8, secondo comma del contratto di lavoro tra le parti, sull'assunto del loro riferimento *esclusivamente* alla disciplina codicistica, in assenza di un tale avverbio e comunque in base all'art. 1453 c.c.

Esso è infondato.

Ed infatti, il ripristino del rapporto di lavoro è in ogni caso precluso dalla scadenza della durata biennale (dal 9 settembre 2004 all'8 settembre 2006) del contratto di lavoro a termine concluso tra le parti, per la limitazione degli effetti della pronuncia (di eventuale diritto del dirigente alla riassegnazione dell'incarico precedentemente revocato per il tempo residuo di durata, detratto il periodo di revoca illegittima) alla scadenza prefissata, ad essa inevitabilmente circoscritti (Cass. s.u. 16 febbraio 2009, n. 3677), come esattamente ritenuto dalla Corte territoriale (per le ragioni esposte a pg. 10 della sentenza), senza necessità di ulteriori accertamenti, infondatamente pretesi dal ricorrente incidentale (a pg. 39 del controricorso). E la bontà di tale interpretazione, rispetto alla quale è del tutto inconferente il richiamo alle sentenze della Corte costituzionale n. 103/2007 e n. 104/2007 (in memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c. di **P** ) siccome relative ad ipotesi di cessazione automatica di incarichi dirigenziali pubblici per effetto dell'entrata in vigore della legge 145/2002 ovvero della prima seduta del Consiglio della Regione Lazio (cd. *spoil system*), è confermata *a contrario*, diversamente opinando per la possibilità di una reintegrazione "ora per allora", dall'intollerabile interferenza sulla libertà organizzativa di impresa, in violazione dell'art. 41 Cost. Neppure potendosi ignorare la radicale differenza tra un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato: mentre nel primo caso, tenuto pure conto dei problemi di concreta attuabilità in via esecutiva di un provvedimento di reintegrazione o di riassegnazione del posto di lavoro, la durata indeterminata può consentirne la rimodulabilità nell'organico dell'impresa (finchè essa dura); nel secondo, validamente fissato il termine ma illegittimamente cessato il rapporto, esso non è in alcun modo ripristinabile, perché la patologia investe la volontà di determinarne l'anticipata cessazione e non la (comune) volontà originaria di istituzione del rapporto nell'arco temporale di riferimento.

Il secondo motivo incidentale, relativo a violazione e falsa applicazione degli artt. 112 c.p.c., 3 l. 108/1990, 15 l. 300/1970, 1345 c.c., nonchè vizio di motivazione, in relazione all'art. 360,

primo comma, n. 3 e n. 5 c.p.c., per omessa pronuncia, per ravvisata irrilevanza, sulla domanda di **p** di nullità del licenziamento intimatogli siccome ritorsivo, ai fini dell'applicabilità della reintegrazione ai sensi dell'art. 18 l. 300/1970, è inammissibile.

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

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

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

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

Infine, il terzo motivo, relativo a violazione e falsa applicazione dell'art. 429 c.p.c. e vizio di motivazione, in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3 e n. 5 c.p.c., per inapplicabilità a diritti di credito non ancora maturati, è infondato.

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

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

P.Q.M.

La Corte

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

Così deciso in Roma, il 20 novembre 2014

Il consigliere est.  
(dott. Adriano Patti)

Il Presidente  
(dott. Luigi Macioce)

Il Funzionario Giudiziario  
**Depositato in Cancelleria**  
oggi, 10 FEB, 2015  
Il Funzionario Giudiziario  
Adriano GRANATA  
Il Funzionario Giudiziario

