



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

dott.ssa Adriana Doronzo	Presidente
dott. Francescopaolo Panariello	Consigliere rel.
dott. Francesco Giuseppe Luigi Caso	Consigliere
dott. Gualtiero Michelini	Consigliere
dott.ssa Antonella Ciriello	Consigliere

OGGETTO:
accordo aziendale di
prossimità - successivo
affitto d'azienda - efficacia
dell'accordo aziendale
anche nei confronti della
cessionaria - sussistenza

Ud. 03/12/2024 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. **2164/2021** r.g., proposto
da

LC **spa**, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elett.
dom.to in Via Tommaso Salvini n. 55, Roma, rappresentato e difeso dagli
avv.ti Carlo Cester, Nicolò Fiorentin e Simonetta De Sanctis Mangelli.

ricorrente – controricorrente incidentale
contro

MM , elett. dom.to in Via L. G. Faravelli n. 22, Roma, rappresentato
e difeso dagli avv.ti Roberto Crasnich ed Enzo Morrico.

controricorrente – ricorrente incidentale

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Trieste n. 109/2020 pubblicata
in data 12/11/2020, n.r.g. 207/2019.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 03/12/2024 dal
Consigliere dott. Francescopaolo Panariello.

RILEVATO CHE

1.- MM era stato dipendente di LC spa dal
04/12/2012, poi di LC srl (affittuaria di azienda dal 28/02/2017),
con mansioni di impiegato tecnico di I livello, responsabile delle tecnologie.

Deduceva che nell'anno 2017 la società aveva comunicato l'esistenza di
vari esuberi, cui aveva fatto seguito una fase di trattativa con le parti sociali,



culminato con il licenziamento collettivo di alcuni dipendenti, fra cui lui, licenziato con nota del 16/02/2018 giustificata dall'asserita soppressione della funzione cui era addetto.

Adìva il Tribunale di Gorizia con impugnazione del licenziamento secondo il rito c.d. Fornero, deducendo molteplici profili di illegittimità e/o nullità del recesso datoriale, in quanto discriminatorio, ritorsivo e comunque fondato su una giustificazione inesistente.

2.- Costitutosi il contraddittorio, espletata prova testimoniale, all'esito della fase a cognizione sommaria il Tribunale accoglieva la domanda per violazione dei criteri di scelta dei dipendenti da licenziare, ordinava la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e condannava la società a pagarle l'indennità risarcitoria in misura non superiore a dodici mensilità.

3.- Proposta opposizione dalla società, istruita la causa con ordine di esibizione ed acquisizioni documentali, il Tribunale confermava l'ordinanza e rigettava l'opposizione.

4.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello rigettava il reclamo proposto dalla società.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

- a) non vi sono elementi istruttori che avvalorino la tesi aziendale della soppressione della funzione svolta dal dipendente;
- b) le conseguenze della violazione dei criteri di scelta sono dettate dall'art. 5, co. 3, L. n. 223/1991, da coordinare con l'art. 18, co. 4, L. n. 300/1970;
- c) quanto all'accordo aziendale in deroga ex art. 8 d.l. n. 138/2011, stipulato in data 14/02/2017, esso non rileva per vari motivi: risulta concluso non da LC spa, bensì da LC spa; non contiene un chiaro riferimento alle finalità perseguite, come invece necessario; prevede un importo indennitario minimo e indifferenziato rispetto al momento del licenziamento; risulta comunque illogico ed incomprensibile l'impegno datoriale a non risolvere i rapporti di lavoro (salvo iniziativa dei lavoratori o il ricorso alla CIGS) e dall'altro lato la previsione dell'indennità proprio per i casi di licenziamento, che



confliggono con quell'impegno a non risolvere il rapporto di lavoro assunto dalla società.

5.- Avverso tale sentenza LC spa ha proposto ricorso per cassazione, affidato ad un unico motivo.

6.- MM ha resistito con controricorso ed a sua volta ha proposto ricorso incidentale condizionato, senza motivi.

7.- LC spa ha resistito al ricorso incidentale condizionato con controricorso.

8.- Entrambe le parti hanno depositato memoria.

9.- Il Collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

CONSIDERATO CHE

1.- Con l'unico motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, nn. 3) e 4), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 2112 c.c., 8 d.l. n. 138/2011 (conv. in L. n. 148/2011), 1362, 1363 e 1366 c.c., nonché la nullità della sentenza per totale assenza di motivazione, per avere la Corte territoriale negato rilevanza all'accordo sindacale in deroga stipulato in data 14/02/2017 ai sensi dell'art. 8 d.l. n. 138/2011.

Il motivo è fondato, anche alla luce di specifici precedenti di questa Corte relativi alla medesima vicenda (Cass. ord. n. 10213/2024; Cass. ord. n. 10263/2024), dai quali non vi è motivo di discostarsi.

Sul piano oggettivo dei contenuti, in quell'accordo sindacale – come riportato dalle parti – era sì previsto l'impegno a non risolvere il rapporto di lavoro mediante licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma tale impegno era stato espressamente limitato nel tempo ad una durata di dodici mesi. Quindi non sussiste quella incompatibilità o illogicità ritenuta dalla Corte territoriale, anche perché poi il licenziamento è stato di tipo collettivo (e non per giustificato motivo oggettivo) ed è intervenuto dopo il periodo di dodici mesi. Pertanto, contrariamente all'assunto della Corte territoriale, effettivamente si è trattato di una vicenda collettiva che non sconfessa quell'impegno, anzi rispettato sul piano letterale (art. 1362 c.c.).

Sul piano dell'efficacia soggettiva, poi, come deduce e documenta l'odierna ricorrente, in data 15/02/2017 – in vista dell'imminente stipula del contratto di affitto dell'azienda – la società LC spa (poi cedente l'azienda) sottoscrisse verbali di conciliazione individuale in sede sindacale ex art. 411



c.p.c., nei quali ciascun lavoratore dichiarava di prendere atto che il rapporto di lavoro sarebbe proseguito e sarebbe stato disciplinato, fra l'altro, dal predetto accordo sindacale in deroga, che il lavoratore dichiarava di conoscere e di accettare.

Come ricorda ancora la ricorrente, in quell'accordo sindacale in deroga era stato anche previsto che, qualora fossero poi intervenuti un licenziamento (individuale o collettivo) illegittimo, l'indennità risarcitoria sarebbe stata corrisposta in una misura ivi prevista da un minimo di 500 ad un massimo di 1.500 euro.

Su tutte queste clausole la Corte territoriale ha taciuto, limitandosi a sostenerne l'inapplicabilità in quanto contenute in un accordo non stipulato dalla società reclamante, argomento errato perché in violazione dell'art. 2112 c.c. Infatti, in virtù del trasferimento d'azienda (circostanza pacifica), il rapporto di lavoro è transitato alle dipendenze di LC srl (ora spa), ivi compresi sia gli effetti dell'accordo sindacale del 14/02/2017, sia i diritti e gli obblighi nascenti dall'accordo individuale del 15/02/2017, che a quell'accordo sindacale faceva espresso riferimento. Anche a questo riguardo fondata, infatti, è altresì la censura di violazione dell'art. 1362 c.c. ossia del criterio di interpretazione letterale, posto che nella conciliazione individuale del 15/02/2017 il lavoratore aveva espressamente dichiarato di "conoscere ed accettare" proprio quell'accordo sindacale in deroga.

Ne deriva che il predetto accordo sindacale è certamente invocabile dalla odierna ricorrente perché non si tratta di *res inter alios*: nella posizione contrattuale di uno dei contraenti (l'originaria datrice di lavoro, LC spa) è succeduta – in virtù del trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c.) – la nuova datrice di lavoro (LC srl poi spa). Di tale accordo, dunque, la Corte territoriale dovrà tenere conto, atteso che in esso sono indicate le ragioni della sua stipula e vi è l'espressa previsione delle conseguenze indennitario-risarcitorie per eventuali licenziamenti illegittimi, ferma la reintegrazione. La sentenza impugnata va pertanto cassata e la causa va rinviata alla Corte d'Appello di Trieste, in diversa composizione, perché rivaluti la controversia alla luce dell'accoglimento del ricorso principale, nonché per la regolamentazione delle spese ivi comprese quelle del presente giudizio di legittimità.



2.- Il ricorso incidentale condizionato è inammissibile, perché con esso il controricorrente, lungi dal censurare la sentenza di secondo grado, si limita ad eccepire l'inammissibilità del ricorso principale.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso principale; dichiara inammissibile il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Trieste, in diversa composizione, affinché decida le conseguenze risarcitorie del licenziamento illegittimo alla luce dell'accoglimento del ricorso principale, nonché per la regolamentazione delle spese ivi comprese quelle del presente giudizio di legittimità.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso a norma dell'art. 13, co. 1 bis, d.P.R. cit., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 03/12/2024.

La Presidente
dott.ssa Adriana Doronzo

