

Civile Sent. Sez. L Num. 23022 Anno 2018

Presidente: DI CERBO VINCENZO

Relatore: PAGETTA ANTONELLA

Data pubblicazione: 26/09/2018

**SENTENZA**

sul ricorso 10021-2017 proposto da:

elettivamente domiciliato in ROMA,  
VIALE , presso lo studio  
dell'avvocato , che lo rappresenta e  
difende giusta delega in atti;

**- ricorrente -**

**contro**

**2018**

**1044**

S.R.L., in persona del legale  
rappresentante pro tempore elettivamente domiciliata  
in ROMA, VIA presso lo studio  
dell'avvocato che la rappresenta

e difende giusta delega in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 1660/2017 della CORTE  
D'APPELLO di ROMA, depositata il 22/03/2017 R.G.N.  
3722/2016;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica  
udienza del 13/03/2018 dal Consigliere Dott.  
ANTONELLA PAGETTA;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. RITA SANLORENZO che ha concluso per il  
rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato

:

udito l'avvocato

per delega verbale

Avvocato

## Fatti di causa

1. La Corte di appello di Roma, pronunciando in sede di reclamo, ha confermato la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dalla [redacted] s.r.l. a [redacted] con lettera in data 3.12.2013.

1.1. Per quel che ancora rileva, il giudice di appello, escluso che la vigenza del contratto di solidarietà cd. interno o difensivo ex art. 1 d.l. 30/10/1984 n.726 convertito in Legge 19/12/1984 n. 863 fosse ostativa all'intimazione di un licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, osservato, inoltre, che, analogamente, il contratto (di solidarietà) *inter partes* limitava la possibilità del recesso datoriale alla sola ipotesi di licenziamenti per riduzione di personale, da identificarsi con quelli di cui alla Legge 23/07/1991 n. 223, ritenuta provata la situazione di profonda crisi nella quale si dibatteva non solo la [redacted] s.p.a. ma l'intero gruppo societario al quale questa faceva capo, e ritenuta non sindacabile la consequenziale scelta di operare l'accorpamento di talune funzioni fra le quali quella nell'ambito della quale operava il [redacted], ha riconosciuto come effettiva la soppressione del posto di lavoro connessa al procedimento di riorganizzazione. In merito all'obbligo di *rèpechage* ha rilevato che, secondo quanto ammesso dalla difesa del lavoratore e, comunque, risultante dalla documentazione in atti, al [redacted] era stata offerta opportuna possibilità di utile reimpiego presso altra società del gruppo del quale faceva parte la datrice di lavoro, senza che in contrario potesse obiettarsi la mancata definizione degli aspetti economici della nuova attività essendo, piuttosto, emersa una pregiudiziale indisponibilità all'offerta da parte del dipendente; infine, ad escludere la sussistenza del giustificato motivo oggettivo non risultava conferente la allegata assunzione di personale in epoca antecedente al licenziamento; era infatti, incontestata la diversità di

mansioni fra i nuovi assunti e quelle espletate dal ; parimenti  
doveva dirsi quanto alla stipula successiva di contratti ~~o/a~~ a progetto ✓  
*e/o* per prestazioni occasionali asseritamente mai rese, non potendo  
l'apprezzamento della Corte estendersi fino ad una radicale revisione  
e indebito controllo, delle dinamiche gestionali e contabili del Gruppo.

2. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso  
sulla base di tre motivi; la parte intimata ha resistito con  
controricorso.

3. Entrambe le parti hanno depositato memoria ai sensi dell'art.  
378 cod. proc. civ. .

### **Ragioni della decisione**

1. Con il primo motivo parte ricorrente deduce, ai sensi dell'art.  
360, comma 1 n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione  
dell'art. 1 D.L. n. 726/1984 cit. convertito in Legge n. 863/1984 cit.,  
per avere il giudice d'appello, sulla base della non corretta  
interpretazione del principio affermato dalla sentenza di questa Corte  
n. 637 del 23/01/1998, ritenuto che la vigenza del contratto di  
solidarietà cd. difensivo non precludeva la possibilità di licenziamento  
per giustificato motivo oggettivo costituito da una situazione di crisi.  
Sostiene che, al contrario, alla stregua della decisione richiamata,  
durante la vigenza del contratto di solidarietà, il licenziamento  
individuale per giustificato motivo oggettivo in tanto era consentito in  
quanto prescindeva da una situazione di crisi e non era correlato ad  
una riduzione dell'attività produttiva. Tale ipotesi non era ravvisabile  
nella fattispecie in esame atteso che, secondo quanto accertato dal  
giudice di appello, il licenziamento del era giustificato dalla  
"profonda crisi" in cui si dibatteva non solo la ma l'intero  
gruppo societario del quale questa faceva parte.

2. Con il secondo motivo deduce, ai sensi dell'art. 360 comma 1 n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1363 e 1367 cod. civ. per avere erroneamente affermato che l'impegno assunto dalla società al punto 5 del contratto di solidarietà del 17 dicembre 2012, e cioè di non procedere a riduzioni di personale durante l'intero periodo di vigenza del contratto di solidarietà, si riferiva ai soli licenziamenti collettivi e non anche a quelli individuali. Assume che secondo anche quanto chiarito da Cass. 637/1998 cit., con il contratto di solidarietà il datore di lavoro può assumere obbligazioni ulteriori rispetto a quelle tipiche *ex lege*; deduce che, poiché il divieto di procedere a licenziamenti collettivi nel periodo di vigenza del contratto di solidarietà scaturisce dalla legge, l'impegno assunto dalla società sarebbe da riferirsi al licenziamento individuale; ciò sarebbe confermato dall'utilizzo dell'espressione "riduzioni di personale" non coincidente con la terminologia utilizzata nella legge 223 /1991 cit. che fa riferimento a "riduzione di personale". Sulla scorta di tali considerazioni assume che la sentenza impugnata si pone in contrasto con il canone ermeneutico di cui all'art. 1363 cod. civ. per non avere proceduto ad una interpretazione complessiva delle clausole dell'atto ed, in particolare, per non avere tenuto conto delle finalità esplicitate nelle premesse dell'accordo aziendale relativo alla stipula di contratti di solidarietà dove si richiama l'obiettivo di salvaguardia dell'occupazione; deduce, inoltre, la violazione dell'art. 1367 cod. civ. evidenziando che, ove l'impegno della società fosse interpretato come limitato ai soli licenziamenti individuali, la clausola pattizia non avrebbe alcun senso specifico, stante il divieto legale di procedere a licenziamenti collettivi nei periodi di vigenza del contratto di solidarietà.

3. Con il terzo motivo di ricorso deduce, ai sensi dell'art. 360 comma 1 n. 3, cod. proc. civ., violazione e falsa applicazione degli

artt. 1324 e 1418 cod. civ. e dell'art 3 Legge 15/07/1966 n. 604, censurando la sentenza impugnata per non avere compreso che la proposta relativa al posto offerto dalla \_\_\_\_\_ nell'ambito del gruppo societario era nulla in quanto intesa, in sintesi, mediante la prefigurazione di imputazione di parte della futura retribuzione a rimborso chilometrico, alla violazione delle norme fiscali e previdenziali; tale proposta, in ragione del suo contenuto, non consentiva di ritenere assolto dalla società l'obbligo <<di repechage>>.

4. Il primo motivo di ricorso è infondato. Si premette che la disciplina dettata dal D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, art. 1, convertito in L. 19 dicembre 1984, n. 863, alla cui previsione è riconducibile la stipula del contratto di solidarietà in controversia, annoverabile tra i contratti cd. difensivi e cioè finalizzati ad evitare, in tutto o in parte, la riduzione o dichiarazione di esuberanza del personale, per il profilo che viene qui in rilievo, ha posto all'interprete il problema della configurabilità, in assenza di specifica previsione normativa, di limiti al potere datoriale di recesso nel periodo di vigenza del contratto di solidarietà, in connessione al sacrificio richiesto ai lavoratori con la riduzione dell'orario lavorativo e quindi della retribuzione - sia pure temperata dalla integrazione salariale - ed alle specifiche finalità della stipula di tali accordi.

4.1. In particolare, Cass. 637/1998 cit., che a torto l'odierna ricorrente assume non correttamente interpretata dalla Corte di merito, ha affermato che nella vigenza di un contratto di solidarietà cd. difensivo, al datore di lavoro, in ragione delle specifiche finalità alle quali è intesa la stipula del contratto di solidarietà, è precluso solo il licenziamento collettivo (vale a dire il licenziamento programmato al fine dell'eliminazione dell'esuberanza di personale) ma non anche il licenziamento individuale, ancorché plurimo, per

giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 604/1966 cit. . In questa prospettiva, con riferimento al periodo antecedente all'emanazione della Legge n. 223/1991 cit. (che ha specificamente disciplinato la materia dei licenziamenti collettivi) ha ritenuto che la nozione di licenziamento collettivo andasse ricostruita alla luce del tradizionale insegnamento di legittimità nel senso che esso *presuppone necessariamente la riduzione stabile dell'attività economica del datore di lavoro (ancorché possa attuarsi anche senza una modifica strutturale o materiale dell'azienda) e l'accertamento della riconducibilità della risoluzioni plurime, come effetto a causa, a tale risoluzione; mentre il licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo presuppone l'esistenza delle ragioni considerate dall'art. 3 della legge n.604 del 1966 ed è perciò configurabile nel caso di una pluralità di licenziamenti correlata non già ad una riduzione dell'attività produttiva ma ad una più intensa utilizzazione delle forze lavorative finalizzata a migliorare la produttività e la situazione economico-finanziaria dell'azienda* (Cass. 637/1998 cit.). Alla stregua di tale condivisibile orientamento, correttamente applicato dal giudice di merito, la vigenza del contratto di solidarietà non precludeva il recesso datoriale per giustificato motivo oggettivo, essendosi in presenza di un unico licenziamento individuale giustificato dall'adozione di misure organizzative che avevano, secondo quanto accertato dal giudice di merito, determinato l'accorpamento delle "Funzioni del personale" in parte alle Funzioni amministrative e in parte alla Direzione vigilanza nell'ambito della Direzione operativa cui aveva fatto seguito la soppressione del posto del Ciucci in Sicurstaff di " Responsabile Centrale del Personale".

5. Il secondo motivo di ricorso è inammissibile per violazione del disposto dell'art. 366 n. 6 cod. proc. civ.. Posto che il motivo deduce violazione dei criteri legali di interpretazione con riguardo al contratto

di solidarietà, si rileva che parte ricorrente, laddove ha richiamato il contratto in oggetto (v. in particolare pagg. 4 e 5 del ricorso per cassazione), non ha indicato alcun dato utile a consentirne il reperimento nell'ambito degli atti di merito e, soprattutto, non ha proceduto all'intera trascrizione del contenuto del documento. Si è, infatti, limitato a riportare solo alcune espressioni del testo contrattuale le quali, in quanto slegate dal complessivo contesto di riferimento, non consentono alcun controllo, sulla base del solo ricorso per cassazione, come prescritto (Cass.15/07/2015 n. 14784; Cass. 09/04/2013 n. 8569; Cass. 16/03/2012 n. 4220;), della denunciata violazione dei criteri legali di interpretazione.

6. Il terzo motivo di ricorso presenta plurimi profili di inammissibilità. La questione relativa alla violazione delle norme fiscali e previdenziali asseritamente prefigurata dalla proposta formulata dall'azienda, non è stata specificamente trattata dalla sentenza impugnata la quale ha ravvisato nel rifiuto del dipendente, un atteggiamento di pregiudiziale indisponibilità evidenziando, quanto agli aspetti economici, che il lavoratore rappresentava come non compiutamente chiariti dalla società, che ciò non corrispondeva al vero e che, comunque, non era emerso un rifiuto aziendale a fornire eventuali, ulteriori chiarimenti. Ciò posto costituiva onere dell'odierno ricorrente dimostrare di avere ritualmente allegato nei gradi di merito la questione relativa alla inaccettabilità della offerta lavorativa proposta in quanto contraria alle norme fiscali e previdenziali denunciando, eventualmente la omessa pronunzia rispetto alla stessa (Cass. 04/07/2014 n. 15367; Cass. 14/10/2010 n. 21226; Cass. 19/03/2007 n. 6361) .

6.1. E' ancora da rilevare che le circostanze di fatto sulle quali si fondano le censure articolate con il motivo in esame non sono evocate nel rispetto dell'art. 366 n. 6 cod. proc. civ. in quanto parte

ricorrente non riproduce gli atti ed i documenti dai quali le stesse risultano, come invece prescritto, al fine della valida censura della decisione.

7. Il ricorso deve essere, pertanto, rigettato.

8. La circostanza che il ricorso sia stato proposto in tempo posteriore al 30 gennaio 2013 impone di dar atto dell'applicabilità dell'art. 13, comma 1 *quater*, d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012, n. 228.

### **P.Q.M.**

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida in € 4.500,00 per compensi professionali, € 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 *quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 *bis* dello stesso art.13.

Roma, 13 marzo 2018