

Civile Sent. Sez. L Num. 9955 Anno 2018

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: MAROTTA CATERINA

Data pubblicazione: 23/04/2018

SENTENZA

sul ricorso 10496-2013 proposto da:

S.R.L. IN LIQUIDAZIONE C.F.

in persona del legale rappresentante pro
tempore elettivamente domiciliata in ROMA, LARGO

, presso lo studio dell'avvocato

, che la rappresenta e difende

unitamente all'avvocato (giusta delega in

atti;

- **ricorrente** -

contro

, elettivamente domiciliato in ROMA,

2018

60

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

ms

VIA . presso lo studio
dell'avvocato , rappresentato e difeso
dall'avvocato , giusta delega in
atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 925/2012 della CORTE D'APPELLO
di FIRENZE, depositata il 24/10/2012 R.G.N.
1587/2010;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 11/01/2018 dal Consigliere Dott. CATERINA
MAROTTA;

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

udito l'Avvocato ;

udito l'Avvocato per delega orale

avvocato .

FATTI DI CAUSA

1.1. Con ricorso al Tribunale del lavoro di Firenze, l')
(conveniva in giudizio la Società S.p.A. per
ottenere il pagamento dell'indennità di cui all'art. 18 del c.c.n.l.
Dirigenti in Agricoltura (ed in particolare dell'indennità di mancato
preavviso). Il Tribunale accoglieva la domanda.

1.2. La decisione era confermata dalla Corte di appello di Firenze.

Ad avviso della Corte territoriale la *ratio* della disposizione pattizia
era quella di consentire al dirigente che avesse instaurato con
l'originaria parte datoriale un rapporto di fiducia di dimettersi nel caso
in cui tale rapporto dovesse proseguire con un soggetto diverso e
dipendere da questo, con il conseguente diritto a tutte le indennità
spettanti in caso di licenziamento. Ai fini dell'operatività di tale
disposizione, il concetto di mutamento di titolarità di cui all'art. 18 del
c.c.n.l. andava inteso in senso onnicomprensivo di tutte le ipotesi in
cui la suddetta diversità si fosse registrata. In conseguenza rientrava
tra le previsioni della norma collettiva, a prescindere dalla
permanenza del soggetto giuridico sul piano formale, l'intervenuto
mutamento dei soggetti ('vertici aziendali') che rappresentavano
l'interfaccia del rapporto con il dirigente, rapporto basato sull'*intuitus
personae* e non assistito da stabilità.

2. Per la Cassazione della sentenza ricorre la società)
s.r.l. con due motivi.
3. Resiste con controricorso
4. La ricorrente ha depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.1. Con il primo motivo la società ricorrente denuncia la
violazione e/o falsa applicazione di legge, ai sensi dell'art. 360, n. 3,
cod. proc. civ.. Lamenta, con riguardo al contenuto dell'art. 18 del
c.c.n.l. per i Dirigenti dell'Agricoltura un'erronea applicazione dell'art.
12 delle disposizioni sulla legge in generale ed in particolare un

fraintendimento del concetto di mutamento della 'titolarità' non identificabile con in semplice cambiamento dell'assetto societario ai sensi di quanto previsto dall'art. 2325 cod. civ..

1.2. Con il secondo motivo la ricorrente denuncia la nullità della sentenza per violazione dell'art. 132, n. 4, cod. proc. civ.. Rileva che la sentenza impugnata è priva del requisito essenziale della concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione essendo la motivazione soltanto apparente, del tutto contraddittoria e lacunosa sull'argomentazione logico-giuridica.

2.1 Ragioni di ordine logico impongono l'esame prioritario del secondo motivo che è infondato.

Secondo la giurisprudenza di questa Corte, la conformità della sentenza al modello di cui all'art. 132, n. 4, cod. proc. civ. non richiede che il giudice del merito dia conto di tutte le tesi prospettate dalle parti, essendo invece sufficiente e necessario che egli esponga in maniera concisa gli elementi in fatto e in diritto posti a fondamento della sua decisione (v. tra le tante Cass. 28 ottobre 2009, n. 22801, Cass. 12 aprile 2011, n. 8294, Cass. 2 dicembre 2014, n. 25509), dovendo reputarsi per implicito disattesi tutti gli argomenti, le tesi e i rilievi che, seppure non espressamente esaminati, siano incompatibili con la soluzione adottata (tra le moltissime v. Cass. 20 luglio 2006, n. 17145; Cass. 2 luglio 2007, n. 2272).

Anche la motivazione in forma sintetica è idonea a suffragare il convincimento in fatto, non costituendo vizio di omessa o insufficiente motivazione deducibile con ricorso per cassazione ai sensi dell'art. 360, n. 5, cod. proc. civ. la ridotta estensione della sentenza ed essendo sufficiente che nella motivazione del provvedimento risulti esplicitato, ancorché sinteticamente, l'iter logico-giuridico seguito dal giudice per pervenire alla decisione (v. Cass. 11 luglio 2007, n. 15489) e che la stessa faccia riferimento alle ragioni in fatto ed in diritto ritenute idonee a giustificare la soluzione adottata, tenuto

conto dei motivi esposti con l'atto di appello (Cass. 2 dicembre 2014, n. 25509).

Non vi è dubbio che, nella specie, l'*iter* logico-giuridico seguito nella sentenza impugnata sia chiaramente enucleabile (si veda la ricostruzione dello stesso come sopra illustrata al punto 1.2. dei fatti di causa) e si evincano le ragioni di fatto e di diritto che hanno giustificato la soluzione adottata.

2.2. Quanto al primo motivo, va innanzitutto respinta l'eccezione di inammissibilità dello stesso.

Com'è noto, la nuova formulazione dell'art. 360, co. 1, n. 3 cod. proc. civ., risultante a seguito delle modifiche di cui all'art. 2 d.lgs. 2 febbraio 2006 n. 40, pone, insieme alla violazione e falsa applicazione di norme di diritto già anteriormente previste, anche la violazione o falsa applicazione 'dei contratti ed accordi collettivi nazionali di lavoro'.

Tale nuova formulazione, al pari di quanto il legislatore ha inteso realizzare con la previsione di cui all'art. 420 *bis* cod. proc. civ. è intesa a conseguire sull'intero territorio nazionale una uniforme operatività degli atti di autonomia collettiva, in precedenza affidata ai mutevoli e contrastanti orientamenti dei giudici di merito ciò al fine di garantire la certezza e la stabilità delle statuizioni giurisprudenziali e di impedire che di un'identica disposizione contrattuale collettiva siano date interpretazioni corrette quanto a motivazioni - e quanto ad applicazioni dei criteri di cui all'artt. 1362 e ss. cod. civ. - ed al tempo stesso tra esse contrastanti.

Ed allora va richiamato il principio affermato da questa Corte con riguardo alla procedura di cui all'art. 420 *bis* cod. proc. civ. (cfr. Cass. 6 febbraio 2008, n. 2796) secondo il quale il giudice di legittimità, allorchè venga denunciata la violazione della norma di un contratto o di un accordo collettivo nazionale, deve procedere autonomamente alla diretta interpretazione del contenuto del contratto e dell'accordo

(ricercando all'interno del complessivo testo contrattuale ogni clausola, anche non oggetto di esame delle parti o del giudice di merito che venga ritenuta utile all'interpretazione ed alla soluzione del caso concreto) senza essere vincolato ad una lettura interpretativa prospettata nella formulazione del motivo.

Il che equivale ad affermare che dopo la riforma dell'art. 360 n. 3 ad opera del Legislatore del 2006 non è più necessario che il ricorrente il quale censuri l'erronea applicazione di una disposizione contrattuale collettiva da parte del giudice di merito alleggi la specifica violazione dei canoni di ermeneutica contrattuale (1363 e ss. cod. civ.) e le modalità con le quali il giudice di merito se ne è discostato.

In sostanza, una volta attribuita dal Legislatore alla Corte di legittimità la funzione di nomofilachia sui contratti collettivi, essa controlla ed eventualmente corregge autonomamente l'interpretazione resa dal giudice di merito, in base alle norme codicistiche di ermeneutica negoziale (art. 1362 cod. civ. e segg.) come criterio interpretativo diretto e non come canone esterno di commisurazione dell'esattezza e della congruità della motivazione.

Deve dunque ritenersi che, nel regime processuale speciale introdotto dal d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, la denuncia di violazione o falsa applicazione dei contratti ed accordi collettivi nazionali accomuni questi alle fonti di diritto oggettivo, limitatamente al sindacato esperibile in sede di legittimità e non sia perciò più richiesta, a pena di inammissibilità della doglianza, una specifica indicazione delle norme asseritamente violate e dei principi in esse contenuti, né del discostamento da parte del giudice di merito dai canoni legali assunti come violati o di una loro applicazione sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti.

In tali termini questa Corte si è espressa con le sentenze del 19 marzo 2014 n. 6335 e del 9 settembre 2014, n. 18946, il cui

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

orientamento viene qui condiviso e ribadito, in discontinuità con il precedente insegnamento giurisprudenziale secondo cui, al contrario, l'interpretazione dei contratti collettivi di lavoro in sede di legittimità integrerebbe un'indagine di fatto riservata al giudice di merito, censurabile dinanzi alla Corte di cassazione nella sola ipotesi di motivazione inadeguata, ovvero di violazione dei canoni legali di interpretazione contrattuale di cui all'art. 1362 cod. civ. e segg., sicché, per una corretta denuncia dei due profili, il ricorrente per cassazione dovrebbe fare esplicito riferimento alle regole legali di interpretazione mediante specifica indicazione delle norme asseritamente violate ed ai principi in esse contenuti, precisando altresì in quale modo e con quali considerazioni il giudice del merito si sia discostato dai canoni legali assunti come violati o se lo stesso li abbia applicati sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti (Cass. 15 aprile 2013, n. 9054; Cass. 15 aprile 2013, n. 9070; Cass. 9 ottobre 2012, n. 17168).

2.3. Tanto precisato il motivo è infondato.

Nella specie oggetto di disamina è cosa le parti collettive abbiano inteso prevedere in sede di disposizione di cui all'art. 18 del c.c.n.l. per i Dirigenti dell'Agricoltura 11.5.2005 (rinnovato il 25.2.2009).

Tale disposizione espressamente stabilisce che: "Salvo il caso che il dirigente sia stato in precedenza liquidato di ogni sua spettanza [...], il trasferimento dell'azienda o, comunque, il cambiamento della titolarità dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro ed il dirigente conserva il diritto alle spettanze maturate e non liquidate anche nei confronti del nuovo titolare o, se i titolari siano più di uno, nei confronti di tutti gli obbligati in via solidale. [...] Il dirigente che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare dell'azienda o le conseguenze derivanti dalla trasformazione o dalla riduzione dell'azienda, ha diritto a tutte le indennità spettantegli come nel caso di licenziamento".

Si tratta di una disposizione prevista per i soli dirigenti e cioè per coloro che, a termini dell'art. 2 del medesimo sono " investiti di tutti o di una parte importante dei poteri del datore di lavoro, sia persona fisica che giuridica, su tutta l'azienda o su parte di essa, con struttura e funzioni autonome, hanno poteri di iniziativa e ampie facoltà discrezionali, nel campo tecnico o in quello amministrativo o in entrambi, in virtù di procura espressa o tacita o di delibera da parte degli organi statuari nel caso di persona giuridica e rispondono dell'andamento dell'azienda al datore di lavoro o a chi per esso".

Quello dei dirigenti è un rapporto di lavoro di natura speciale per la peculiare collocazione che ad esso va riconosciuta all'interno dell'organizzazione aziendale, richiedente la permanenza del profilo fiduciario, che non ne ha mai consentito una completa omologazione a quello degli altri lavoratori subordinati (cfr. Cass. 25 novembre 1996, n. 10445; Cass. 27 novembre 1997, n. 12001; Cass. 21 marzo 1998, n. 3000, Cass. 21 novembre 2007, n. 24246; Cass. 30 settembre, 2016).

A caratterizzare tale rapporto concorrono la collaborazione immediata con l'imprenditore per il coordinamento aziendale nel suo complesso od in un ramo importante di esso; il carattere fiduciario della prestazione; l'ampio potere di autonomia nell'attività direttiva; la supremazia gerarchica su tutto il personale dell'azienda o di un ramo importante di essa, anche senza poteri disciplinari, ma sempre con poteri organizzativi; la subordinazione esclusiva all'imprenditore o ad un dirigente superiore; e l'esistenza di un potere di rappresentanza extra o infrazionale.

Al dirigente, in sostanza, che occupa il posto più elevato nella scala gerarchica dei prestatori di lavoro subordinato, è assicurata nell'impresa una posizione che trova nel potere direttivo la sua più vera qualificazione. L'imprenditore, singolo o collettivo, ha nel dirigente il collaboratore che lo sostituisce o lo assiste nello

svolgimento delle funzioni che gli sono proprie, e l'esecutore, con discrezionale responsabilità, delle sue direttive.

Appare per ciò essenziale che in tal caso tra l'imprenditore ed il dirigente s'instauri e si mantenga un rapporto di reciproca fiducia e di positiva valutazione, ed è in armonia con questa esigenza che il vincolo possa venir meno per determinazione unilaterale solo che soggettivamente vengano considerate cessate le condizioni idonee a soddisfare la stessa.

Lo svolgimento del rapporto lavorativo, prodotto della complessa interrelazione tra impresa e lavoro, tra datore e prestatore, è permeato dall'elemento fiduciario ed è proprio la fiducia (riferita alla fase dinamica del rapporto insorto sulla base dell'*intuitus personae*) che giustifica e rende ragionevole la distinzione del lavoratore più elevato rispetto all'impiegato e la permanenza del recesso ad *nutum*.

Ed allora si comprende come in taluni casi le disposizioni pattizie prevedano alcuni correttivi in funzione di garanzia del dirigente.

Si può trattare di previsioni contrattuali che stabiliscano anche per il dirigente la reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo.

Ma si può trattare di disposizioni che prevedano in caso di recesso la corresponsione di indennità supplementari e che, come nel presente caso, consentendo al dirigente di valutare le possibili ripercussioni sul rapporto fiduciario di cui si è detto derivanti dal 'trasferimento dell'azienda' o, comunque, dal 'cambiamento della titolarità dell'azienda', lascino libero lo stesso di scegliere se proseguire o meno nel rapporto di lavoro, assicurandogli in caso di non accettazione del passaggio alle dipendenze del nuovo titolare dell'azienda o delle conseguenze derivanti dalla trasformazione o dalla riduzione dell'azienda, il diritto a tutte le indennità, come nel caso di licenziamento.

Quella di cui all'art. 18 del c.c.n.l. è evidentemente una disposizione di favore nei confronti del dirigente che realizza anche un

equo contemperamento dei contrapposti interessi (art. 1371 cod. civ.) ed è tale *ratio* che deve guidare nell'interpretazione della portata della stessa.

Ed allora non può non rilevarsi che, a termini della norma collettiva (che non opera alcun distinguo tra società di persone e società di capitali), la tutela è accordata: a) nel caso di 'trasferimento d'azienda' e cioè nell'ipotesi in cui il complesso organizzato dei beni dell'impresa - nella sua identità obiettiva - sia passato ad un diverso titolare in forza di una vicenda giuridica (negozi singoli o collegati), anche a prescindere da un rapporto contrattuale diretto tra l'imprenditore uscente e quello che subentra nella gestione, purché ciò si accompagni al passaggio di beni di non trascurabile entità e tali da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa; b) nel caso di cambiamento di titolarità dell'impresa. Significativo è l'utilizzo, tra la prima e la seconda ipotesi, della disgiuntiva 'o comunque' che chiaramente indica che la seconda ipotesi è ampliativa dei casi normalmente riconducibili alla prima e che ben può ricomprendere tutti le ipotesi in cui, pur senza le formalità del trasferimento d'azienda, vi sia stata una cessione delle partecipazioni societarie di controllo ovvero una successione in tali partecipazioni.

La prima ipotesi si verifica quando vi siano stati atti di disposizione dell'azienda come tale e nei singoli beni che la compongono. L'atto dispositivo dell'azienda si configura ogni volta che sia trasferito (da parte di una impresa collettiva o individuale) un insieme di beni di per sé potenzialmente idoneo a essere utilizzato per l'esercizio dell'impresa. Questo accade sia quando si trasferisca l'intero complesso di beni, sia quando si trasferisca soltanto una parte dell'azienda (cd. "ramo"), ossia un suo settore particolare dotato di organicità operativa. In ogni caso, ferma restando l'organizzazione del complesso dei beni destinati all'esercizio dell'attività economica,

ne muta il titolare in virtù di una vicenda giuridica riconducibile al fenomeno della successione in senso ampio.

La seconda ipotesi di cui alla locuzione 'cambiamento della titolarità dell'azienda' deve evidentemente riferirsi ad altro perché diversamente non se ne comprenderebbe l'espressa e aggiuntiva previsione.

Ed allora deve trattarsi di una ipotesi di mutamento della titolarità diversa dal fenomeno del trasferimento d'azienda.

Di certo tale concetto di mutamento della titolarità (riferito all'impresa collettiva) non può essere inteso come mero cambiamento del legale rappresentante.

Lo stesso va considerato in termini di proprietà dell'azienda e cioè, quanto alle società di capitali, di misura della partecipazione al capitale.

Così nell'ambito del previsto 'cambiamento della titolarità dell'impresa' va ricompresa anche l'ipotesi in cui muti il soggetto cui faccia capo una percentuale del capitale sufficiente a garantire la nomina dei componenti dell'organo amministrativo.

E' tale posizione di controllo di diritto della società che consente di unificare il profilo proprietario con quello, *lato sensu*, imprenditoriale: colui che detiene la maggioranza del capitale sociale è ad un tempo il *dominus* economico dell'impresa e il soggetto in grado, almeno indirettamente, di determinarne le sorti.

E' pur vero che il trasferimento del pacchetto azionario di maggioranza di una società di capitali non integra gli estremi del trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 cod. civ., ma comporta solo una modificazione degli assetti azionari interni della persona giuridica, la quale, pertanto, conserva la sua soggettività esterna e, in particolare, la sua responsabilità nei confronti dei propri dipendenti per le obbligazioni assunte (così Cass. 18 aprile 2007, n. 9251; Cass. 12 marzo 2013, n. 6131).

Tuttavia, è indubbio che la disposizione pattizia (e la disgiuntiva 'o comunque' in essa contenuta) abbia inteso prendere in considerazione, ai fini della disciplina di tutela del dirigente, anche tale ipotesi, diversa dal trasferimento d'azienda, e cioè quella in cui attraverso tale trasferimento del pacchetto azionario, pur nel mantenimento dell'astratta 'personalità giuridica' dell'ente, si sia ottenuto, indirettamente, un mutamento della titolarità della proprietà dell'impresa e conseguentemente (almeno in termini economici) del patrimonio aziendale tale da comportare l'assunzione del controllo dell'impresa stessa e delle sue attività.

Quanto alla sopra ricordata tutela dei contrapposti interessi valga la considerazione che la previsione di una disciplina di favore per il dirigente che intraveda ripercussioni sul rapporto fiduciario in ragione dell'intervenuto mutamento dell'assetto societario salvaguardia anche la nuova proprietà operando, evidentemente, la fiducia anche nel senso del rapporto di tale nuova proprietà con un dirigente di cui non ha più fiducia.

Nel caso in esame è pacifico che il pacchetto di maggioranza della Società S.p.A. fosse passato dalla sig.ra in alla sig.ra e che l'amministrazione della stessa fosse stata posta nelle mani di un nuovo amministratore unico.

Correttamente, allora, la Corte territoriale ha ritenuto che tale modifica dell'assetto societario e le sue ripercussioni (anche solo potenziali) sull'assetto delle relazioni con il rapporto dirigenziale del Guerrini e sulla permanenza del profilo fiduciario di tale rapporto di lavoro rendessero praticabile la scelta 'garantita' di cui all'art. 18 del c.c.n.l..

4. Conclusivamente il ricorso va rigettato.
5. La regolamentazione delle spese segue la soccombenza.

6. Va dato atto dell'applicabilità dell'art. 13, co. 1 *quater*, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, co. 17, legge 24 dicembre 2012, n. 228.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in euro 200,00 per esborsi ed euro 4.500,00 per compensi professionali, oltre accessori come per legge e rimborso forfetario in misura del 15%.

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 della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 *bis*, dello stesso articolo 13.

Roma, così deciso nella camera di consiglio dell'11 gennaio 2018