

RILEVATO CHE

1.- ■■■■ era stata dipendente di ■■■■ Spa, poi di ■■■■ Srl (affittuaria di azienda dal 28/02/2017), con mansioni impiegatizie, dapprima inquadrata nel IV livello e poi, dal 2017, al I livello con mansioni e ruolo di responsabile amministrativa.

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 lei, licenziata con nota del 16/02/2018 giustificata dall'asserita soppressione del reparto cui era addetta.

Adiva 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 della 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 principale proposto dalla società e quello incidentale proposto dalla ■■■■

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

a) nessuna rilevanza ostativa rispetto all'impugnazione del licenziamento può essere riconosciuta all'accordo individuale concluso dalla lavoratrice in data 15/02/2017 con ■■■■ Spa e con ■■■■ scpa, atteso che a questo accordo non partecipò ■■■■ Spa, che poi un anno dopo ha licenziato la lavoratrice;

b) in ogni caso quell'accordo, per la sua natura transattiva, va interpretato in modo restrittivo e in esso vi era solo il riferimento al danno non patrimoniale per perdita di chance al termine del periodo di CIGS, nonché ad un'offerta di assunzione da parte di ■■■■ scpa, ma non vi è alcuna rinuncia ad impugnare il licenziamento o in genere la risoluzione del rapporto di lavoro, eventi che sarebbero poi intervenuti ben oltre nel tempo;

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 ■■■■ Spa, bensì da ■■■■ 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 ■ Spa ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

6.- ■ ha resistito con controricorso ed a sua volta ha proposto ricorso incidentale condizionato, affidato a due motivi.

7.- ■ 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

RICORSO PRINCIPALE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 2112, 2113, 1362, 1363 e 1366 c.c. per avere la Corte territoriale negato che l'accordo individuale concluso in data 15/02/2017 dalla ■ Spa fosse incompatibile con l'impugnazione giudiziale del licenziamento.

Il motivo è inammissibile con riguardo ai contenuti di quell'accordo, che la ricorrente mira a rimettere in discussione, sollecitando a questa Corte un'interpretazione diversa (non restrittiva) da quella operata dalla Corte territoriale, attività inammissibile in sede di legittimità. Peraltro, non sono neppure specificate le asserite violazioni dei criteri legali di ermeneutica contrattuale, soltanto invocati nell'epigrafe del motivo.

2.- Con il secondo 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.

Sul piano oggettivo dei contenuti, in quell'accordo - 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 ■ 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 (v. ricorso per cassazione, p. 21 - 22), 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 500,00 ad un massimo di 1.500,00 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 ■ Srl (ora Spa), ivi compresi sia gli effetti dell'accordo sindacale del 14/02/2016, sia i diritti e gli obblighi nascenti dall'accordo individuale del 15/02/2017, che a quell'accordo sindacale del 14/02/2017 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 la lavoratrice 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, ■ Spa) è succeduta - in virtù del trasferimento d'azienda (art. 2112 c.c.) - la nuova datrice di lavoro ■ 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, come riconosce la stessa ricorrente: v. ricorso per cassazione, p. 20).

RICORSO INCIDENTALE CONDIZIONATO

1.- Con il primo motivo la ■ lamenta che la Corte territoriale non avrebbe rilevato la novità della "domanda" avanzata dalla società circa l'incompatibilità dell'impugnazione del licenziamento con l'accordo individuale del 15/02/2017. Deduce che tale "domanda" sarebbe stata avanzata per la prima volta nel ricorso in opposizione (nel corso del c.d. rito Fornero) e non con l'originaria memoria difensiva per la fase a cognizione sommaria, dunque - a suo dire - tardivamente.

Il motivo, per la sua portata pregiudiziale, non è assorbito dal rigetto nel merito del primo motivo del ricorso principale.

Esso è infondato.

In primo luogo quella della società non è una domanda, bensì un'eccezione, perché mira ad impedire l'accoglimento della domanda di annullamento del licenziamento.

Inoltre, il limite preclusivo delle allegazioni, nel rito c.d. Fornero di cui alla legge n. 92/2012, è rappresentato dall'instaurazione della fase a cognizione piena mediante opposizione. Questa Corte ha già avuto modo di affermare che nel rito c.d. Fornero il giudizio di primo grado è unico a composizione bifasica, con una prima fase ad istruttoria sommaria, diretta ad assicurare una più rapida tutela al lavoratore, ed una seconda fase, a cognizione piena, che della precedente costituisce una prosecuzione, sicché non costituisce domanda nuova, inammissibile per mutamento della causa petendi, la deduzione di ulteriori motivi di invalidità del recesso rispetto a quelli dedotti nella fase sommaria, ove fondata sui medesimi fatti costitutivi (Cass. 04/04/2019, n. 9458).

In omaggio al principio processuale di "parità delle parti", se in sede di opposizione possono essere fatte valere altre domande, purché fondate sui medesimi fatti costitutivi, analogamente possono essere sollevate altre eccezioni, purché fondate sui medesimi fatti estintivi, modificativi o estintivi (condizione nella specie sussistente).

2.- Con il secondo motivo la Vi.Pa. si limita ad eccepire l'inammissibilità del secondo motivo del ricorso principale per difetto di autosufficienza. Ma si tratta di un'eccezione infondata alla luce delle considerazioni sopra svolte.

3.- La sentenza impugnata va pertanto cassata in relazione al secondo motivo di ricorso principale e la causa va rinviata alla Corte d'Appello di Trieste, in diversa composizione, perché rivaluti la controversia alla luce dell'accoglimento del secondo motivo del ricorso principale, nonché per la regolamentazione delle spese di tutti i gradi di giudizio e del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte rigetta il primo motivo del ricorso principale e accoglie il secondo; rigetta il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'Appello di Trieste, in diversa composizione, perché rivaluti la controversia alla luce dell'accoglimento del secondo motivo del ricorso principale, nonché per la regolamentazione delle spese di tutti i gradi di giudizio e del presente giudizio di legittimità.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della 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 06 febbraio 2024.

Depositato in Cancelleria il 16 aprile 2024.