

Civile Sent. Sez. L Num. 2227 Anno 2019

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: PATTI ADRIANO PIERGIOVANNI

Data pubblicazione: 25/01/2019

SENTENZA

sul ricorso 20217-2017 proposto da:

FIORINI CLAUDIO, elettivamente domiciliato in ROMA,
VIALE DELLE MILIZIE 9, presso lo studio dell'avvocato
ROBERTO CANESTRELLI, rappresentato e difeso dagli
avvocati ANDREA GRIGOLI, GIOVANNI SPADI;

- ricorrente -

contro

2018

3908

FALLIMENTO IDROPI S.R.L., in persona del legale
rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata
in ROMA, VIA PIEMONTE 117, presso lo studio
dell'avvocato GIULIA PERIN, che la rappresenta e

difende unitamente agli avvocati ALBERTO FERRARESE,
GIANLUCA SPOLVERATO;

- **controricorrente** -

avverso il decreto n. 3352/2017 del TRIBUNALE di
VERONA, depositata il ^{26/7/2017} 16/09/2016 r.g.n. 13430/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 15/11/2018 dal Consigliere Dott. ADRIANO
PIERGIOVANNI PATTI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. PAOLA MASTROBERARDINO, che ha concluso
per l'accoglimento del ricorso;

udito l'Avvocato GIULIA PERIN.

RG 20217/2017

FATTI DI CAUSA

Con decreto del 26 luglio 2017, il Tribunale di Verona rigettava l'opposizione proposta da Claudio Fiorini, ai sensi dell'art. 98 l. fall., avverso lo stato passivo del Fallimento Idropi s.r.l., cui era stato ammesso in via privilegiata ai sensi dell'art. 2751*bis* n. 1 c.c., per il credito complessivo di € 189.418,61 (di cui € 4.405,77 per retribuzione di giugno 2015, € 2.598,07 per tredicesima mensilità, € 69.530,04 per indennità di mancato preavviso, € 112.884,73 per T.f.r., tenuto conto della somma di € 32.064,30 già versata al Fondo di Tesoreria dell'Inps: tutte le somme al lordo delle ritenute fiscali e al netto dei contributi previdenziali), oltre interessi legali fino alla (progressiva) liquidazione dell'attivo fallimentare e rivalutazione alla data di esecutività dello stato passivo; con esclusione del credito risarcitorio per illegittimità del licenziamento intimato, per la pregiudizialità di un tale accertamento nella competente sede cognitoria del giudice del lavoro.

Dopo aver dato preliminarmente atto dell'improcedibilità della domanda respinta, dichiarata con sentenza dal Tribunale in funzione di giudice del lavoro successivamente adito dal predetto a seguito del provvedimento di esclusione dallo stato passivo (per avere ritenuto l'accertamento di illegittimità del licenziamento strumentale alla pretesa patrimoniale dell'indennità risarcitoria per violazione formale della procedura di licenziamento collettivo, in esito alla quale era stato intimato quello a Claudio Fiorini, nella cognizione del giudice fallimentare), il Tribunale rigettava nel merito la domanda. In esito ad analitico esame della disciplina regolante la comunicazione della procedura di mobilità alla base del licenziamento collettivo (artt. 4 e 24 l. 223/1991), esso escludeva, ai fini di rilevanza patrimoniale interessanti la procedura concorsuale, l'illegittimità del licenziamento per il vizio denunciato dal lavoratore di mancata comunicazione di avvio della procedura di mobilità a Federmanager, associazione sindacale indicata come la più rappresentativa dei dirigenti (categoria cui egli apparteneva) dello specifico settore (metalmecanico) della società datrice. E ciò per le seguenti ragioni: a) sufficienza dell'inoltro (regolarmente avvenuto) della comunicazione di avvio alla R.S.U. ed alle associazioni sindacali di categoria (Fim-Cisl, Fiom. Cgil, Uilm Uil), dovendo queste essere intese in riferimento al settore

RG 20217/2017

merceologico dell'impresa e non al profilo professionale del lavoratore impugnante il licenziamento (nel caso di specie: dirigente); *b*) difetto di prova della ragione della comunicazione preventiva proprio a Federmanager e non ad altre organizzazioni; *c*) mancanza di prova del concreto pregiudizio subito dal lavoratore, di essa onerato, per l'omessa comunicazione.

Con atto notificato il 21 agosto 2017, il lavoratore ricorreva per cassazione con due motivi, illustrati da memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c., cui resisteva la curatela fallimentare con controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 24, comma *1quinquies* l. 223/1991, introdotto dall'art. 16 l. 161/2014 (cd. Legge Europea 203*bis*), a seguito della sentenza CGUE 13 febbraio 2014, in causa C-596 (di non conformità della disciplina dei licenziamenti collettivi alla Direttiva 98/59/CE per esclusione dei dirigenti dalla normativa nazionale sulla riduzione collettiva del personale), di esplicita (e innovativa) previsione della comunicazione preventiva, relativa alla procedura di mobilità di avvio del licenziamento collettivo (con le relative conseguenze risarcitorie in caso di sua mancanza), anche alle organizzazioni sindacali dei dirigenti maggiormente rappresentative (qui Federmanager, in quanto firmataria, come documentato, del CCNL applicato a Claudio Fiorini), nel caso di specie omessa.
2. Con il secondo, il ricorrente deduce violazione dell'art. 24, comma *1quinquies* l. 223/1991, per esclusione della necessità di prova di un danno, presunto in via assoluta dalla norma, esigente la sola valutazione dell'entità della misura del risarcimento (da dodici a ventiquattro mensilità, in relazione alla natura e alla gravità della violazione), invocata nel massimo per la mancanza assoluta di coinvolgimento dell'associazione di rappresentanza sindacale del dirigente e la durata ultratrentennale del rapporto di lavoro con la datrice.
3. I due motivi possono essere congiuntamente esaminati, per la loro evidente connessione.
 - 3.1. Essi sono fondati.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

RG 20217/2017

3.2. Osserva la Corte come Claudio Fiorini, dipendente di Idropi s.r.l. (poi fallita) dal 21 settembre 1981 al 12 giugno 2015 con qualifica di dirigente, sia stato da questa licenziato senza preavviso il 12 giugno 2015, in esito alla procedura di mobilità per cessazione di attività, ai sensi degli artt. 4 e 24 l. 223/1991, avviata il 1° giugno 2015. E senza alcuna comunicazione né coinvolgimento consultivo di associazioni sindacali rappresentative dei dirigenti, a norma degli artt. 4, secondo comma l. 223/1991 e 19 l. 300/1970, nell'ambito della prescritta procedimentalizzazione dei poteri imprenditoriali nella gestione della dichiarazione di mobilità e in materia di riduzione del personale, per una corretta e coordinata articolazione del confronto tra impresa, sindacati e poteri pubblici, conformemente alle indicazioni contenute nelle Direttive comunitarie (75/129/CEE, modificata dalla direttiva 92/56/CEE e quindi 98/59/CE).

3.3. Ebbene, proprio in riferimento agli obblighi incombenti in forza dell'articolo 1, paragrafi 1 e 2 di quest'ultima direttiva (98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), la sentenza C.G.U.E. 13 febbraio 2014, nella causa C-596/12, ha accertato il venir meno della Repubblica italiana ad essi, per l'esclusione, mediante l'articolo 4, nono comma della legge del 23 luglio 1991, n. 223 (recante norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), ^{del} la categoria dei «dirigenti» dall'ambito di applicazione della procedura prevista dall'articolo 2 della direttiva.

Sicché, con l'art. 16 l. 30 ottobre 2014, n. 161 (Legge europea 2013^{bis}), il legislatore ha provveduto all'armonizzazione della normativa interna con l'inserimento nel primo comma dell'art. 24 l. 223/1991 del comma *quiquies*, che stabilisce: "*Nel caso in cui l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore, ricorrendo le condizioni di cui al comma 1, intenda procedere al licenziamento di uno o più dirigenti, trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, primo e quarto periodo. All'esame di cui all'articolo 4, commi 5 e 7, relativo ai dirigenti eccedenti, si procede in appositi incontri. Quando risulta accertata la violazione delle*

RG 20217/2017

procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore è tenuto al pagamento in favore del dirigente di un'indennità in misura compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro”.

E tale norma, ha indubbiamente esteso, a seguito della citata sentenza della C.G.U.E., l'applicabilità della procedura di mobilità anche ai dirigenti, in adempimento degli obblighi comunitari derivanti dalla direttiva n. 98/59/CE, con disposizione già ritenuta dichiaratamente integrativa e non di interpretazione autentica (Cass. 8 marzo 2018, n. 5513, che ne ha escluso l'applicazione per tale ragione a procedure, interessanti la posizione dei dirigenti, anteriori alla sua entrata in vigore; neppure avendo reputato disapplicabile l'impianto normativo della legge n. 223 del 1991, nel testo vigente prima delle modifiche recate dall'art. 16 della legge n. 161 del 2014, per contrasto con la Direttiva n. 98/59/CE, dovendo essere esclusa l'efficacia diretta delle direttive prima della loro attuazione nei rapporti cd. orizzontali, secondo la giurisprudenza della C.G.U.E. ed in particolare della sentenza 26 febbraio 1986, in causa C-152/84, *Marshall*: attesa la finalità della disciplina dei licenziamenti collettivi di regolare interessi esclusivamente attinenti a situazioni soggettive private, del datore di lavoro e del lavoratore; né venendo meno tale caratteristica, per l'impatto economico e sociale normalmente connesso all'adozione di dette procedure, per le quali è previsto il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, anch'esse soggetti privati, ovvero per il mero obbligo di comunicazione all'autorità pubblica del progetto di licenziamento, insuscettibile di evidenziare l'esistenza di uno specifico e diretto interesse collettivo distinto da quello degli altri soggetti privati coinvolti).

Or non è dubbio che l'obbligo di consultazione sindacale delle associazioni maggiormente rappresentative dei dirigenti, introdotto dalla norma citata applicabile *ratione temporis*, sia stato violato nel caso di specie.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

RG 20217/2017

3.4. Giova ribadire, infatti, che nessuna comunicazione è stata indirizzata all'associazione sindacale rappresentativa dei dirigenti, a norma degli artt. 4, secondo comma l. 223/1991 e 19 l. 300/1970, né essa è stata in alcun modo consultata.

Tenuto conto della necessità di una capacità dell'organizzazione sindacale di accreditarsi come interlocutrice stabile dell'imprenditore, costituita in via sintomatica dalla stipulazione di un contratto collettivo con caratteristiche tali da attestare l'effettività dell'azione sindacale, per la rappresentanza di un arco di interessi più vasto di quello dei soli iscritti e pertanto firmataria di contratti collettivi normativi, secondo l'indicazione dell'art. 19 l. 300/1970 (Cass. 11 luglio 2008, n. 19275; Cass. 5 luglio 2016, n. 13677, in riferimento all'individuazione nelle associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. di settore delle sigle sindacali da ammettere alla stipula del nuovo contratto collettivo di lavoro di diritto privato, a seguito della trasformazione dell'Agenzia del demanio in ente pubblico economico), l'associazione sindacale della categoria dei dirigenti (cui appartenente il lavoratore licenziato) non può che essere Federmanager: in quanto appunto firmataria del CCNL applicato, come è stato esplicitamente allegato da Claudio Fiorini (al p.to 3 di pgg. 3 e 4 del ricorso, in riferimento al giudizio di opposizione allo stato passivo e quindi al secondo capoverso di pg. 9 e alla fine del primo periodo di pg. 13 del ricorso).

3.5. Infine, la norma è chiara nella previsione di un'indennità in via automatica, salva la determinazione della sua misura (compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto), avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, con valutazione rimessa evidentemente al giudice di merito: indipendentemente dalla prova di un danno.

4. Dalle superiori argomentazioni discende coerente l'accoglimento del ricorso, con la cassazione del decreto e rinvio, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità, al Tribunale di Verona in diversa composizione.

P.Q.M.

La Corte

RG 20217/2017

accoglie il ricorso; cassa il decreto e rinvia, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità, al Tribunale di Verona in diversa composizione.

Così deciso in Roma il 15 novembre 2018