

05987/19 28 FEB. 2019

05987/19



AULA 'A'

ESENNE REGISTRAZIONE - ESSENE RELL - ESSENE DRITTE

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

Oggetto

SEZIONE LAVORO

[Empty box]

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

R.G.N. 8989/2015

- Dott. ANTONIO MANNA - Presidente - Cron. 5987
- Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE - Consigliere - Rep.
- Dott. ROSA ARIENZO - Consigliere - Ud. 25/09/2018
- Dott. FEDERICO DE GREGORIO - Rel. Consigliere - CC
- Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 8989-2015 proposto da:

FENICE S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa dall'avvocato SILVIA ROSSOTTO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

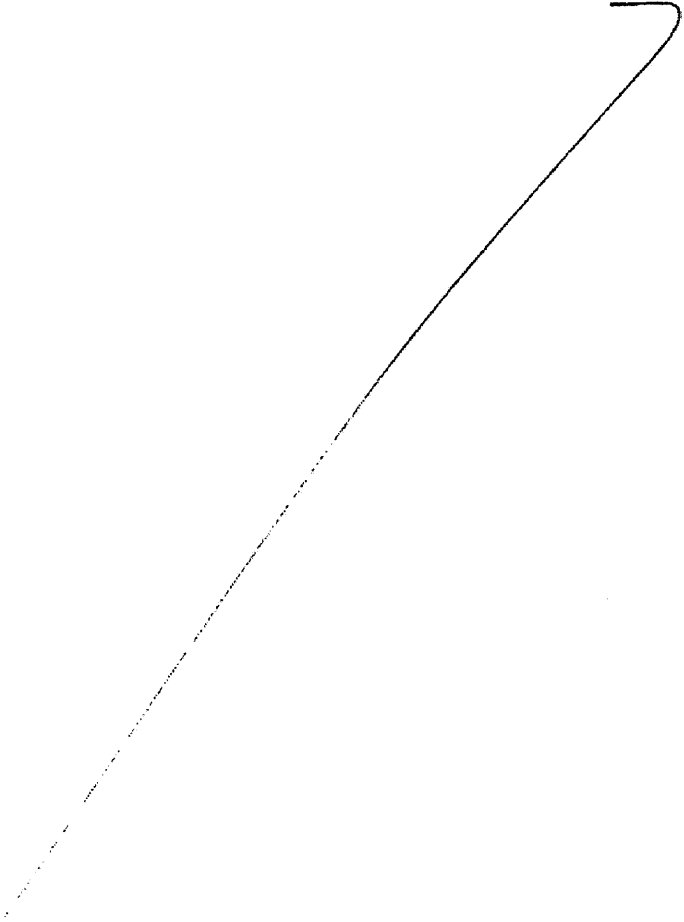
2018

3204

SALEMI NATALINO, domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall' avvocato ADRIANO LESCA, giusta delega in atti;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 897/2014 della CORTE D'APPELLO
di TORINO, depositata il 28/10/2014 R.G.N. 1181/2013.



LA CORTE, esaminati gli atti e sentito il consigliere relatore, OSSERVA quanto segue con la presente

ORDINANZA

Con sentenza in data 10 maggio 2013 il giudice del lavoro di Torino rigettava la domanda proposta da SALEMI Natalino nei confronti della S.p.A. FENICE, con la quale l'attore, premesso di essere transitato, senza soluzione di continuità, alle dipendenze della società convenuta il primo ottobre 1997, sino al giugno 2012, dopo aver lavorato alle dipendenze, fin dal 31 agosto 1973, della FIAT S.p.A. e di TEKSID S.p.a., aveva chiesto il riconoscimento del suo diritto alla consegna dell'orologio d'oro marca Girard Perregaux al compimento del 30° anno di servizio, come da un uso aziendale presso le aziende del gruppo Fiat e a queste successive. La suddetta pronuncia veniva impugnata dal SALEMI con ricorso depositato il 31-10-2013, cui resisteva la S.p.A. FENICE.

La Corte d'Appello di Torino con sentenza n. 897, pubblicata il 28 ottobre 2014 (dispositivo dell'otto ottobre 2014), in riforma della pronuncia gravata, condannava la società convenuta a consegnare all'appellante un orologio d'oro della suddetta marca, di tipo e qualità pari a quelli consegnati in precedenza ai colleghi, nonché al rimborso delle spese di lite così come ivi liquidate.

Avverso l'anzidetta pronuncia ha proposto ricorso per cassazione FENICE S.p.A. con atto del 13 marzo 2015, affidato a due motivi, cui ha resistito il SALEMI mediante controricorso del 25-03-2015.

Rituali e tempestivi avvisi della fissazione dell'adunanza sono stati comunicati alle parti.

CONSIDERATO che

con il primo motivo di ricorso è stata denunciata violazione e falsa applicazione degli articoli 2077 nonché 2112 del codice civile - omessa e / o insufficiente e / o contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia [la Corte di merito aveva ritenuto che l'uso aziendale del gruppo Fiat di consegnare l'orologio d'oro al compimento del 30° anno di servizio sarebbe stato seguito anche dalla società FENICE del gruppo EDF, ma in base ad un errato presupposto, poiché nel 1997 quando era intervenuta la cessione di ramo di azienda da Fiat a FENICE, il pacchetto azionario di quest'ultima società era rimasto in capo alla cedente, per essere poi trasferito dalla Fiat alla EDF soltanto nell'anno 2002. Tuttavia, dal momento della cessione del pacchetto azionario della società FENICE, dalla Fiat a alla EDF, l'orologio non era stato mai più consegnato, circostanza quest'ultima confermata dal legale rappresentante della società dr. Baldassa (l'uso aziendale oggetto di causa era cessato al momento del passaggio dell'intero pacchetto azionario dal gruppo Fiat al gruppo EDF. L'ultimo orologio l'aveva consegnato FENICE S.p.A. / gruppo Fiat),

nonché dal teste Zannini. Pertanto, non poteva affermarsi che la società FENICE, una volta acquisita dal gruppo EDF, avesse proseguito dopo il trasferimento la prassi aziendale in uso presso Fiat. Né l'attore, che ne aveva l'onere, aveva provato la consegna dell'orologio da parte di FENICE - gruppo EDF. D'altro canto, la Corte di merito aveva attribuito al contratto integrativo presso la società FENICE, risalente all'anno 2008, un significato inconciliabile con il suo contenuto e con la circostanza che non era stata fornita alcuna prova in ordine a rivendicazioni nel corso di 10 anni dell'orologio o alla consegna materiale dello stesso. Infatti, ad una semplice indicazione esemplificativa era stato riconosciuto valore ricognitivo di un uso aziendale che non era stato più seguito da circa 10 anni e doveva quindi ritenersi tacitamente abrogato. Nemmeno poteva sostenersi che, a seguito dell'acquisto del ramo di azienda, FENICE - gruppo EDF fosse tenuta a rispetto dell'uso aziendale presso Fiat. Infatti, secondo la più recente giurisprudenza, l'uso aziendale non diveniva parte integrante del contratto individuale di lavoro, modificandone il contenuto, ma operava come fonte eteronoma dello stesso al pari di ogni contratto collettivo. Di conseguenza, il diritto riconosciuto dall'uso aziendale, non concretizzatosi in una clausola più favorevole del contratto individuale, in caso di cessione di azienda, pur restando fermo il rapporto di lavoro, non sopravviveva, in quanto la contrattazione collettiva nazionale ed aziendale presso la cessionaria si sostituiva per intero a quella relativa presso la parte cedente, anche se più favorevole (Cass. n. 6453 del 2010, n. 15489 del 2007, n. 14471 del 2006, n. 985 del 2005, nonché n. 9690/96). Né a porre nel nulla le anzidette deduzioni valevano i richiami operati nel contratto integrativo, poiché alla citata disposizione di cui all'articolo 4 non poteva riconoscersi il potere e nemmeno la finalità di inserire direttamente il corrispondente diritto nei contratti individuali di lavoro, non costituendo la stessa un'espressa ed univoca manifestazione di volontà in tal senso, trattandosi di mera indicazione esemplificativa, che nulla disponeva circa il riconoscimento dell'uso aziendale per il passato, laddove in particolare dalla sola lettura non si evinceva alcuno specifico intento negoziale di regolare determinati aspetti del rapporto di lavoro. Pertanto, la Corte di merito aveva errato allorché aveva ritenuto che la mera indicazione a titolo esemplificativo dovesse considerarsi come riconoscimento di una prassi aziendale esistente anche presso FENICE S.p.A. - gruppo EDF];

con il secondo motivo è stata lamentata violazione e falsa applicazione degli articoli 1340, 1362 e 1363 c.c., unitamente ad *omessa e / o insufficiente e / o contraddittoria motivazione su un punto decisivo della controversia* [in base all'anzidetto accordo integrativo aziendale del 5 giugno 2008, in vigore presso FENICE S.p.A. – gruppo EDF dal 1° gennaio 2009, non poteva condividersi la statuizione della sentenza impugnata, secondo cui allo stesso doveva riconoscersi valore ricognitivo di una prassi aziendale esistente anche presso FENICE, sicché detto accordo non poteva regolare i rapporti se non per il futuro, senza quindi poter incidere con effetto retroattivo su diritti a tale data già maturati. Infatti, l'uso aziendale costituiva espressione di un uso negoziale o di fatto, quindi chiamato ex art. 1340 c.c. ad integrare le clausole del contratto di lavoro, in difetto di una contraria volontà delle parti. Divenendo clausola del contratto individuale, l'uso poteva derogare alla disciplina del contratto collettivo solo in senso favorevole e la relativa disposizione poteva essere modificata *in pejus* solo ad opera di un patto individuale contrario, restando viceversa insensibile alle modifiche peggiorative della contrattazione collettiva e a maggior ragione a quelle unilaterale del datore di lavoro. Questa tesi era stata criticata e nel tempo si era formato un orientamento giurisprudenziale valorizzante la dimensione collettiva del fenomeno, emancipandolo dal richiamo alle categorie civilistiche e dalla prospettiva puramente negoziale individuale, per attingere ai principi propri dell'ordinamento del lavoro. La Corte d'Appello aveva ritenuto che le parti collettive potessero disporre una modifica *in pejus* di un trattamento di miglior favore attribuito dal datore di lavoro solo per il futuro, donde la irretroattività dell'accordo. Secondo la ricorrente, costituiva apodittica affermazione del carattere peggiorativo del premio di esperienza in sostituzione dell'orologio, prevista dall'art. 4, poiché non suffragata da alcun riscontro contabile e contraddetta anche dalla documentazione in atti. Del resto, dalla lettura dell'accordo integrativo emergeva che le parti sociali avevano dato espressamente atto che il premio di esperienza risultava nel complesso migliorativo rispetto a qualsiasi trattamento o uso analogo applicato in precedenza presso FENICE, con particolare riguardo a quanto previsto in materia di orologio. Dal carattere migliorativo del premio di esperienza non poteva che derivare la possibilità dello stesso di incidere anche con effetto retroattivo, posto che il SALEMI era ancora in forza al momento della stipulazione dell'accordo istitutivo del premio di esperienza, per poi essere collocato in quiescenza, nel 2012, allorché

aveva goduto del trattamento di miglior favore previsto dall'accordo integrativo, percependo così il premio esperienza. Atteso, dunque, che con l'accordo integrativo aziendale, fonte collettiva sovraordinata, era possibile modificare con effetto retroattivo un uso aziendale, stante la natura di fonte sociale dello stesso, e che l'accordo integrativo prevedeva l'assorbimento e la sostituzione del premio orologio, dando altresì atto che il premio esperienza aveva carattere migliorativo rispetto al premio orologio ed essendo l'attore ancora in servizio al momento della stipula dell'accordo, aveva errato la sentenza impugnata nel ritenere che il premio esperienza fosse peggiorativo rispetto al premio orologio, a fronte di una mancata contestazione in tal sensi da parte ricorrente e di una contraria affermazione sul punto delle parti sociali, avuto riguardo altresì al chiaro dato contabile, nonché all'*abrogazione tacita a seguito della mancata consegna del premio orologio per oltre dieci anni, di guisa che il premio de quo deve considerarsi completamente assorbito e sostituito dal premio esperienza anche per il passato*];

le anzidette doglianze vanno disattese alla stregua delle seguenti argomentazioni;

l'impugnata sentenza ha infatti rilevato che l'appellante Giuseppe RUGGERI aveva maturato più di trent'anni di servizio, risalendo la sua assunzione all'agosto 1973 (perciò in epoca anteriore all'accordo di giugno 2008), sicché aveva già maturato il diritto a ricevere l'orologio, in base al pregresso uso aziendale, ~~però~~ venuto meno soltanto per effetto dell'accordo del giugno 2008, con portata ricognitiva rispetto al passato;

pertanto, la Corte d'Appello ha richiamato integralmente il testo dell'accordo integrativo in data 5 giugno 2008, punto 4: *<<le parti ... hanno convenuto di istituire un apposito premio che con decorrenza primo luglio 2008 verrà erogato a tutti i dipendenti di FENICE S.p.A. con le spettanze relativi al mese successivo a quello in cui avranno maturato i venti, venticinque, trenta, trentacinque anni di anzianità aziendale. Inoltre, nel caso di dimissioni per pensionamento, ai lavoratori con almeno trent'anni di anzianità aziendale, con le spettanze di fine rapporto verrà erogato ulteriore premio di importo pari a € 4000 lordi ... Le parti si danno inoltre atto che il premio esperienza, come precedentemente definito, risulta nel complesso migliorativo rispetto qualsiasi trattamento o uso analogo applicato presso FENICE, con particolare riguardo quanto previsto in materia di orologio, premio di anzianità e fedeltà, che pertanto sono integralmente assorbiti e sostituiti ...>>*;

a tale accordo, secondo la Corte torinese, doveva *riconoscersi valore ricognitivo di una prassi aziendale esistente presso Fiat ed anche presso FENICE, per cui il medesimo non avrebbe potuto regolare i rapporti se non per il futuro, ma non incidere con effetto retroattivo sui diritti a tale data già maturati*. Era pertanto *inconferente il richiamo operato dall'appellante alle pronunce della Suprema Corte (Cass. nn. 6453/10 e 8342/2010), non potendo le fonti collettivi disporre, se non per il futuro, una modifica in pejus di un trattamento di maggior favore attribuito dal datore di lavoro e riconosciuto dal cessionario. La cessione del 100% del pacchetto azionario Fenice dal Gruppo Fiat alla società francese EDF, infine, non aveva alcuna conseguenza sui rapporti giuridici tra la società FENICE ed i terzi;*

pertanto, sono in primo luogo inammissibili le censure di parte ricorrente circa l'asserita carente o contraddittoria *motivazione*, ciò che è da escludersi alla stregua del lineare iter argomentativo, complessivamente seguito dalla Corte di merito, anche per quanto concerne la ricostruzione della vicenda in esame, risultando da un lato inapplicabile nella specie la previgente formulazione dell'art. 360 co. I n. 5 c.p.c. (qui operando invece, rispetto l'impugnata sentenza depositata il sette novembre 2013, *ratione temporis* il nuovo testo introdotto dall'art. 54, co. 1, lett. b), d.l. 22 giugno 2012, n. 83, conv. in l. 7 agosto 2012, n. 134, norma che per espressa previsione dell'art. 54, co. 3, d.l. cit.: «*si applica alle sentenze pubblicate dal trentesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto*», avvenuta il 12 agosto 2012), sicché è scomparso ogni riferimento alla *motivazione*, la quale rileva esclusivamente nel caso di violazione del c.d. *minimo costituzionale*, mentre ciò che conta è soltanto l'omesso esame del *fatto* decisivo (cfr. sul punto in part. Cass. sez. un. civ. nn. 8053 e 8054 del 2014);

d'altro canto, risultano congruamente accertate, con conseguente impossibile sindacato in proposito in questa sede di legittimità, le circostanze fattuali di cui è causa: complessiva anzianità di servizio ultratrentennale maturata dall'attore, ancor prima dell'accordo 5 giugno 2008, per effetto dell'originaria assunzione in data 31-08-1973, con conseguente disciplina applicabile ex art. 2112 c.c., donde l'acquisizione del diritto in questione; portata ricognitiva di dedotto accordo integrativo, rispetto alla prassi aziendale seguita presso il gruppo FIAT, sicché tale nuovo accordo non poteva che valere per il futuro, ancorché nel suo complesso migliorativo rispetto a qualsiasi

trattamento o analogo uso applicato presso FENICE, con espresso riguardo a quanto previsto anche in materia di orologio, pure negli anni dal 2002 al 5 giugno 2008;

di conseguenza, non è ravvisabile alcuna violazione degli artt. 2077 e 2112 c.c. (norma quest'ultima che assicura il *mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda*, per cui il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano, e nel cui ambito di previsione non rilevano, ovviamente, i meri trasferimenti di proprietà che dal lato interno riguardano i diritti di titolarità sui complessi aziendali, o loro rami, beni comunque unitariamente considerati, ma che non si identificano necessariamente con i loro titolari, tant'è che la norma si riferisce soltanto e direttamente all'*azienda*, tanto più poi in materia societaria, laddove pure la cessione di quote o di azioni di una società di capitali non comporta di per sé il trasferimento dell'azienda stessa, nei confronti della quale spiega effetti invece il rapporto di lavoro per il prestatore, mentre rimane, almeno sul piano formale, identica la persona giuridica cui i trasferimenti di azioni o quote ineriscono. V. in tal sensi Cass. lav. n. 6131 del 12/03/2013, secondo cui 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., in quanto non determina la sostituzione di un soggetto giuridico ad un altro nella titolarità dei rapporti pregressi, ma solo modifica gli assetti azionari interni sotto il profilo della loro titolarità, ferma restando la soggettività giuridica di ogni società anche se totalmente eterodiretta. Conformi id. n. 9251 del 18/04/2007, nonché Cass. 10068 del 1994. Cfr. parimenti Cass. lav. n. 12039 del 06/11/1992, secondo cui l'acquisto, da parte di una società per azioni, del pacchetto di maggioranza delle azioni di un'altra società non esclude il permanere della distinta soggettività delle due società e non è idoneo, di per sé solo, a configurare un trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 cod. civ.. In senso analogo Cass. lav. n. 8145 del 03/07/1992, secondo cui di conseguenza rimane riferibile alla società controllata il rapporto di lavoro dei dipendenti della medesima. Cfr. ancora Cass. lav. n. 6023 del 02/12/1985: il collegamento fra due società, che implichi la gestione di attività economiche coordinate e la proprietà in capo ad una di esse di parte delle azioni dell'altra, può aver rilevanza dal punto di vista economico, ma non determina l'esistenza di un soggetto giuridico, e nemmeno di un centro di impostazione di rapporti, autonomo rispetto alle società stesse, le quali, pertanto,

mantengono ciascuna la propria personalità giuridica, con la conseguenza che, ove non sia configurabile l'ipotesi di un trasferimento di azienda fra le medesime società o quella di un comando o distacco del dipendente dall'una all'altra delle società collegate -nella quale ipotesi il rapporto di lavoro rimane unico e continua con la società distaccante- la successiva prestazione della propria attività presso tali società da parte di un medesimo lavoratore dà luogo non già ad un unico rapporto, ma a rapporti di lavoro distinti. Conforme Cass. n. 3822 del 1982);

attesa, quindi, la rilevata portata ricognitiva del suddetto accordo, con conseguente impossibilità per quest'ultimo di incidere su diritti già maturati, escluso perciò ogni possibile effetto retroattivo in danno dei titolari dei connessi diritti, ormai acquisiti, appaiono inconferenti i riferimenti nel caso in esame agli artt. 2077 (in tema di *efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale*) e 1340 (*le clausole d'uso s'intendono inserite nel contratto, se non risulta che non sono state volute dalle parti*) c.c.;

parimenti, sono inammissibili le diverse ricostruzioni, fattuali ed ermeneutiche, prospettate da parte ricorrente, siccome meramente alternative rispetto all'interpretazione, immune da errori di diritto, della vicenda contrattuale operata nella specie dalla Corte di merito alla luce di quanto in proposito motivatamente appurato ed apprezzato dalla stessa in punto di fatto (cfr. tra le altre Cass. III civ. n. 28319 del 28/11/2017, secondo cui la parte che, con il ricorso per cassazione, intenda denunciare un errore di diritto o un vizio di ragionamento nell'interpretazione di una clausola contrattuale, non può limitarsi a richiamare le regole di cui agli artt. 1362 e ss. c.c., avendo invece l'onere di specificare i canoni che in concreto assume violati, ed in particolare il punto ed il modo in cui il giudice del merito si sia dagli stessi discostato, non potendo le censure risolversi nella mera contrapposizione tra l'interpretazione del ricorrente e quella accolta nella sentenza impugnata, poiché quest'ultima non deve essere l'unica astrattamente possibile, ma solo una delle plausibili interpretazioni, sicché, quando di una clausola contrattuale sono possibili due o più interpretazioni, non è consentito, alla parte che aveva proposto l'interpretazione poi disattesa dal giudice di merito, dolersi in sede di legittimità del fatto che fosse stata privilegiata l'altra. Conforme Cass. I civ. n. 16987 del 27/06/2018. Parimenti, secondo Cass. III civ. n. 24539 del 20/11/2009, per sottrarsi al sindacato di legittimità, l'interpretazione data dal giudice di merito ad un contratto non deve essere l'unica interpretazione possibile, o la migliore in

