

Civile Ord. Sez. 1 Num. 1649 Anno 2022
Presidente: GENOVESE FRANCESCO ANTONIO
Relatore: FALABELLA MASSIMO
Data pubblicazione: 19/01/2022

sul ricorso 21106/2015 proposto da:

Arena Rosaria, domiciliata in Roma, Piazza Cavour, presso la Cancelleria Civile della Corte di Cassazione, rappresentata e difesa dall'avvocato Rizzo Antonio, giusta procura a margine del ricorso;

-ricorrente -

contro

Curatela del Fallimento della Si.gen.co-Sistemi Generali Costruzione S.p.a.;

- intimata -

avverso il decreto del TRIBUNALE di CATANIA, del 24/07/2015;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 27/10/2021 dal cons. FALABELLA MASSIMO.

ORD
4352
2021

Sez. I - RG 21106/2015
camera di consiglio 27.10.2021



FATTI DI CAUSA

1. — Rossana Arena ha chiesto l'ammissione al passivo del fallimento SIGENCO s.p.a. per crediti afferenti il rapporto di lavoro subordinato intercorso tra essa istante e la società *in bonis*.

2. — A seguito dell'accoglimento solo parziale della domanda è stata proposta opposizione allo stato passivo.

Il Tribunale di Catania ha accolto il gravame con esclusivo riguardo a voci della retribuzione che qui più non rilevano mentre ha respinto l'impugnazione con riferimento alle ferie non godute e all'indennità supplementare del trattamento di fine rapporto contemplata dall'Accordo sindacale del 27 aprile 1995.

3. — Contro la pronuncia del Tribunale di Catania, resa con decreto del 24 luglio 2015, ricorre per cassazione, con due motivi, Rosaria Arena. Il fallimento, intimato, non ha svolto difese. La ricorrente ha depositato memoria.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. — Col primo motivo sono denunciate violazione e falsa applicazione degli artt. 36 Cost., dell'art. 2119 c.c., dell'art. 10 d.lgs. n. 66/2003, dell'art. 39 d.l. n. 112/2008, convertito in l. n. 133/2008, del d.m. 9 luglio 2008, dell'art. 2697 c.c., dell'art. 2704 c.c., degli artt. 167 e 180 c.p.c., dell'art. 2729 c.c. e dell'art. 116 c.p.c.. Spiega la ricorrente che l'art. 39 d.l. n. 112/2008 e la circolare del Ministro del lavoro 21 agosto 2008, n. 20 prevedono l'obbligatorietà della tenuta del libro unico del lavoro, in cui devono essere registrate quotidianamente il numero delle ore di lavoro di ciascun prestatore d'opera, le ore di straordinario, le eventuali assenze dal lavoro, le ferie e i riposi. Evidenzia, poi, che le annotazioni sulla busta paga devono corrispondere a quanto trascritto sul libro unico del lavoro, dovendo essere alternativamente sottoscritte e munite della timbratura del datore di lavoro. Aggiunge che l'omessa, irregolare o infedele registrazione nel libro unico del lavoro integra illecito amministrativo e

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'G' followed by a vertical line.



che nessuna sanzione era stata mai comminata a tale riguardo alla società fallita. L'istante rileva altresì che il curatore non aveva proposto eccezioni quanto alla discordanza tra quanto indicato nel libro unico del lavoro e quanto documentato dalle buste paga. Si duole che il Tribunale abbia mancato di considerare che le buste paga erano idonee a configurare presunzioni ove i dati in esse riprodotti fossero coerenti sia «sotto il profilo temporale» che «sotto il profilo della retribuzione corrisposta e delle ferie residue non godute».

2. – Il motivo appare fondato.

Il Tribunale ha osservato che, a fronte della contestazione sollevata dalla curatela in ordine alla provenienza e alla data certa delle buste paga, le medesime risultavano inopponibili alla procedura; ha evidenziato, in proposito, non essere decisivo quanto documentato nel libro unico del lavoro, stante la limitata valenza probatoria che presentano le scritture contabili dell'imprenditore nei confronti della stessa curatela.

La nominata contestazione non può, tuttavia, reputarsi decisiva.

Secondo la giurisprudenza di questa Corte, ai fini dell'accertamento del passivo, le copie delle buste paga rilasciate al lavoratore dal datore di lavoro, ove munite, alternativamente, della firma, della sigla o del timbro di quest'ultimo, hanno piena efficacia probatoria del credito insinuato alla stregua del loro contenuto, obbligatorio e penalmente sanzionato (Cass. 1 settembre 2015, n. 17413). Se è poi vero che, a fronte di tale rilievo probatorio delle buste paga, resta ferma la facoltà del curatore di contestarne le risultanze con altri mezzi di prova, ovvero con specifiche deduzioni e argomentazioni volte a dimostrarne l'inesattezza, la cui valutazione è rimessa al prudente apprezzamento del giudice (Cass. 11 dicembre 2019, n. 32395; Cass. 5 luglio 2019, n. 18169), è altrettanto vero che il Tribunale ha ritenuto tali documenti privi di valore probatorio in ragione della contestazione di cui si è detto: contestazione che, per la

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line with a loop at the top and a small flourish at the bottom.



sua genericità, era inidonea a dar conto dell'inattendibilità degli scritti in questione. Il giudice dell'opposizione non avrebbe potuto cioè limitarsi a dare atto della contestazione della curatela per escludere la valenza probatoria delle buste paga: avrebbe dovuto invece tener conto del valore dei prospetti paga, la cui consegna al lavoratore è obbligatoria e sanzionata in via amministrativa, ex art. 5 l. n. 4/1953, verificando se essi recassero la sigla, la sottoscrizione o la stampigliatura del datore di lavoro e accertando se la curatela avesse sottoposto al suo esame risultanze che le sconfessavano o argomenti che indicavano a dubitare della rispondenza a verità delle annotazioni presenti sui documenti.

2. — Il secondo motivo oppone la falsa applicazione e l'erronea interpretazione dell'Accordo sindacale del 27 aprile 1995 allegato al contratto collettivo nazionale per i dirigenti di aziende industriali e degli artt. 1362 ss. c.c.. L'istante deduce che il Tribunale di Catania avrebbe male inteso il senso della disposizione del richiamato Accordo sindacale, riferita all'indennità supplementare riconosciuta ai dirigenti in caso di licenziamento per crisi aziendale. Assume che solo nel caso di licenziamento intimato successivamente all'ammissione delle procedure concorsuali indicate nella norma contrattuale risulta esclusa la spettanza della richiamata indennità supplementare: l'indennità in parola competerebbe, dunque, ogniqualvolta il licenziamento del dirigente sia determinato da una situazione di crisi aziendale, senza che sul diritto possa incidere la successiva apertura della procedura di concordato preventivo.

Il motivo è infondato.

Il Tribunale ha osservato: che il preavviso di licenziamento era stato intimato il 18 aprile 2013, dopo la presentazione della domanda di concordato preventivo; che con il deposito del ricorso per concordato preventivo si producono alcuni effetti, come il divieto di pagare i creditori concorsuali, il divieto di compiere atti di straordinaria



amministrazione senza l'autorizzazione del tribunale fallimentare, e la sottoposizione dell'impresa alla vigilanza del commissario giudiziale; che «l'individuazione della strategia concordataria per l'eliminazione dello stato di crisi aziendale postula ed impone l'attuazione, senza ritardo, delle scelte ad essa funzionali (quale, come nel caso in esame, il licenziamento dei dipendenti la cui forza lavoro è inutile ed il cui mantenimento appesantirebbe il passivo a danno di tutto il ceto creditorio)»; che l'esclusione dell'indennità nei casi in cui il licenziamento risulti essere «coerente con la prospettiva di liquidazione prevista nel piano concordatario, sebbene lo stesso non abbia ancora superato il vaglio del tribunale fallimentare» trova conforto della *ratio* che sottende la previsione che nega l'indennità nell'ipotesi di concordato preventivo: *ratio* individuata nell'incongruità del riconoscimento di una somma di cospicua entità a carico del datore di lavoro che debba procedere al licenziamento in quanto «non soltanto si trova in situazione di crisi aziendale, in ipotesi recuperabile, bensì perché versa in stato di decozione ovvero in stato di crisi ex art. 160, comma 1, l. fall.».

Come già osservato da questa Corte, l'Accordo interconfederale del 27 aprile 1995, il quale si occupa del licenziamento dei dirigenti *motivata da ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, ovvero crisi aziendale, «fa riferimento a casi speciali, ai casi cioè in cui l'assetto aziendale, per le varie causali indicate, viene così radicalmente modificato da coinvolgere una pluralità di dirigenti della stessa impresa, con conseguente necessità di sopperire alle relative emergenze occupazionali»*; opera, in tal senso, la deroga a un principio di carattere generale: *«in via generale nessuna indennità spetta al dirigente se il licenziamento è soggettivamente o oggettivamente giustificato; l'eccezione sta nel fatto che l'indennità (in diversa misura) spetta invece in alcuni casi in cui la giustificatezza del recesso è dimostrata, ma la medesima è dovuta per sopperire alla*

9



perdita del posto di lavoro di un numero considerevole di dirigenti»
(Cass. 15 luglio 2009, n. 16498, in motivazione).

Obbedisce, chiaramente, a tale logica l'estensione della disciplina di cui si è detto alle ipotesi di amministrazione straordinaria e ai casi di liquidazione previsti dal codice civile: fattispecie in cui, del pari, viene in discorso, nell'ambito della medesima azienda, una situazione di emergenza occupazionale riferita a una pluralità di dirigenti.

Lo stesso Accordo interconfederale esclude, invece, che la detta regolamentazione si estenda *«alle ipotesi di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa e di altre forme di procedure concorsuali»*.

Si delinea, in tal modo, una connotazione recessiva del diritto all'indennità supplementare rispetto alle esigenze del ceto creditorio da soddisfare attraverso la procedura concorsuale.

Come si è detto, l'Accordo àncora il diritto del dirigente a una precisa evenienza, data dal fatto che l'azienda risolva il rapporto di lavoro *«motivando il proprio recesso come dovuto alle situazioni»* di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale, oltre che di amministrazione straordinaria e di liquidazione societaria. Questa Corte, in passato, con riferimento all'Accordo collettivo del 16 maggio 1985 (pienamente sovrapponibile a quello del 7 aprile 1995, per quanto qui interessa) ha avuto modo di affermare che l'indennità supplementare al trattamento di fine rapporto ivi prevista in favore del dirigente d'azienda licenziato debba essere riconosciuta al dirigente nel caso in cui il licenziamento sia obiettivamente dovuto alla cessazione di ogni attività produttiva da parte del datore di lavoro in conseguenza di una situazione di crisi aziendale, e ciò anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia motivato il proprio recesso come dovuto alla soppressione dell'unità produttiva cui era addetto il dirigente (Cass. 23 settembre 2000, n. 12628; Cass. 1 giugno 1998, n. 5371;



cfr. pure Cass. 12 maggio 2004, n. 9046). Il principio è stato di recente ribadito con riguardo all'Accordo del 7 aprile 1995; e nella circostanza si è precisato che ai fini del detto Accordo, *«deve ritenersi sufficiente che il licenziamento del dirigente abbia causa concreta nella riorganizzazione, ristrutturazione o crisi aziendale, anche se asseverate dal Ministero del Lavoro in data successiva nell'ambito della procedura per la concessione della cassa integrazione guadagni straordinaria»* (Cass. 4 gennaio 2019, n. 86, in motivazione).

Se il portato dalla disciplina è questo, si deve ritenere, parallelamente, che, ai fini dell'esclusione del diritto, in caso di concordato preventivo, conti un dato da assumere nella sua obiettività: il fatto, cioè, che il recesso della parte datoriale rifletta una scelta, quanto alla liquidazione del compendio o al risanamento dell'impresa, che è correlata allo stato di crisi di cui all'art. 160 l. fall. e alla gestione negoziata di tale crisi.

In tal senso, poco conta che il licenziamento sia stato intimato in epoca successiva alla presentazione della domanda di concordato, ma prima che il tribunale si sia pronunciato sull'ammissione alla procedura: conta, invece, che il licenziamento sia coerente col programma concordatario, essendo stato intimato per dare attuazione al medesimo; tanto più che il deposito del ricorso segna la cristallizzazione degli effetti della procedura concordataria (art. 169, comma 1, l. fall., con riferimento all'art. 45 l. cit.), sicché è lo stesso sistema della legge a conferire una sua centralità, sul piano effettuale, alla proposizione della domanda di concordato.

Nella fattispecie l'indicata condizione era sicuramente presente visto che, come evidenziato dal Tribunale, il licenziamento era motivato dalla liquidazione concordataria, da attuarsi con la cessione dei beni ai creditori: evenienza, questa, che avrebbe comportato l'impossibilità, da parte di SIGENCO, di utilizzare le prestazioni professionali della ricorrente (cfr. pag. 6 del decreto impugnato).



D'altro canto, la contemplata esclusione della spettanza dell'indennità supplementare nella fattispecie in esame mira a un assetto degli interessi in gioco — segnato dalla volontà di non vedere compromesso il soddisfacimento degli altri creditori concorsuali — che sarebbe artificioso negare nei casi in cui la domanda di concordato è stata già presentata ma il tribunale, per una ragione o per l'altra, su di essa non si sia ancora pronunciato.

Non può da ultimo condividersi l'affermazione della ricorrente, argomentata in memoria, secondo cui l'Accordo interconfederale avrebbe previsto, nell'ipotesi di procedura concorsuale, l'esclusione delle sole mensilità supplementari di cui al comma 2 (le quali sono differenziate in ragione dell'età del dirigente interessato): è evidente, infatti, che tale peculiare regolamentazione operi con esclusivo riguardo ai «casi di messa in liquidazione previsti dal codice civile», non risultando affatto compatibile con le altre fattispecie di cui al comma 4, alle quali, per *dictum* espresso, la disciplina dell'indennità supplementare è radicalmente inapplicabile.

Concludendo, in presenza della situazione di crisi dell'impresa per cui sia stata proposta domanda di concordato preventivo e sia stato poi intimato licenziamento per dare attuazione a quest'ultimo, opera l'esclusione posta dall'Accordo interconfederale, a nulla rilevando che l'ammissione alla procedura sia stata pronunciata in un momento successivo.

3. — E' quindi in accoglimento del solo primo motivo di ricorso che il decreto impugnato deve essere cassato, con rinvio della causa al Tribunale di Catania che, in diversa composizione, statuirà pure sulle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte

accoglie il primo motivo e rigetta il secondo; cassa il decreto impugnato in relazione al motivo accolto e rinvia la causa al Tribunale



di Catania che, in diversa composizione, regolerà pure le spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della 1^a Sezione Civile, in data 27 ottobre 2021.

Il Presidente

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.
