

## Accordo di gestione della crisi (art. 47, L. 428/1990) e diritto all'assunzione presso il datore di lavoro subentrante: ricostruzione giuridica ed interpretazione dei presupposti costitutivi (da Alitalia s.p.a. a Compagnia Aerea Italiana s.p.a.)

*di M. Palla - 19 Settembre 2022*

L'ordinanza in commento (Cass., 6 luglio 2022, n. 21447, alla quale si affiancano le coeve nn. 21449 e 21450) si incentra sulla vicenda del passaggio di un gruppo di dipendenti già impiegati alle dipendenze di Alitalia s.p.a. (e di Air One) alla neo costituita Compagnia Aerea Italiana S.p.A. (inde, CAI) e di Alitalia – Società Aerea Italiana s.p.a. in amministrazione straordinaria (Alitalia SAI), secondo quanto concordato nell'accordo sindacale di gestione della crisi della prima società stipulato nell'ottobre 2008. L'accordo collettivo era stato preceduto da un accordo tra Governo e parti sociali (del settembre 2008) che prevedeva l'obbligo di Alitalia CAI s.p.a. di assumere non meno di 12.500 dipendenti, di cui 1550 piloti. Gli aventi diritto avrebbero dovuto essere selezionati secondo criteri indicati in ordine gerarchico nell'accordo collettivo e coerenti alle esigenze del nuovo progetto industriale e dei nuovi assetti organizzativi.

In via di estrema sintesi, i criteri di selezione degli aventi diritto all'assunzione presso CAI e SAI erano distinti in due gruppi contrassegnati dalle lettere A e B, gerarchicamente “*stratificati*”. Il gruppo A, destinato dunque a prevalere, in coerenza con lo scopo dell'accordo, conteneva sostanzialmente criteri oggettivi, ovvero funzionali alle esigenze della società “ricevente” ed era rubricato “*esigenze organizzative in coerenza con il nuovo piano industriale*” individuando tre criteri di selezione: A1 – area organizzativa di appartenenza, che per i piloti (comandanti o copiloti) era rappresentata dall'aeromobile di appartenenza; A2 – profilo professionale, che per i piloti era articolato nelle due qualifiche di comandante e pilota (rectius, copilota); A3 – località, ossia la sede contrattuale di lavoro dei piloti.

Il gruppo B conteneva cinque criteri, valorizzando profili squisitamente soggettivi: B1 – possesso di abilitazioni – certificazioni, che per il pilota è rappresentato dalla abilitazione alla condotta degli aeromobili transitati ed operativi in CAI S.p.A.; B2 – localizzazione, che per il pilota è rappresentata dalla base di lavoro, ossia dall'aeroporto dove quotidianamente si sarebbe dovuto imbarcare sull'aeroplano di turno, valutato in rapporto al suo domicilio, dimora o residenza; B3 – anzianità aziendale; B4 – carichi familiari; B5 – limitazione all'impiego.

Le tre ordinanze emesse dalla sezione lavoro della Corte di Cassazione il 6 luglio 2022, con i numeri 21447 (in commento), 21449 e 21450 muovono tutte dal medesimo presupposto

giuridico. Secondo giurisprudenza consolidata, l'accordo sindacale (stipulato ex art. 47, L. 428/1990, versione ante codice della crisi) che preveda la ricollocazione del personale coinvolto nella cessazione dell'attività di una di una delle due imprese coinvolte e che contenga l'impegno della subentrante ad assumere alle sue dipendenze una determinata percentuale (o un determinato numero) dei dipendenti messi in mobilità, va qualificato alla stregua di un contratto a favore di terzi e, come tale, fa sorgere in capo ai beneficiari, se individuati o individuabili, un diritto da opporre alla impresa promittente ( così Cass., 26.06.2009, n. 15073).

Nel caso di specifica individuazione dei destinatari all'assunzione, affinché il meccanismo tratteggiato dall'art. 1411 cod.civ. (a detta del quale: *"1. È valida la stipulazione a favore di un terzo, qualora lo stipulante vi abbia interesse. 2. Salvo patto contrario, il terzo acquista il diritto contro il promittente per effetto della stipulazione. 3. Questa però può essere revocata o modificata dallo stipulante, finché il terzo non abbia dichiarato, anche in confronto del promittente, di volerne profittare. 4. In caso di revoca della stipulazione o di rifiuto del terzo di profittarne, la prestazione rimane a beneficio dello stipulante, salvo che diversamente risulti dalla volontà delle parti o dalla natura del contratto"*) produca i suoi effetti è necessario e sufficiente che il terzo, avente diritto o beneficiario dell'effetto negoziale "costitutivo" concordato dalle parti sociali, manifesti l'intenzione di avvalersi del diritto stabilito a suo favore.

Laddove invece l'accordo si limiti a stabilire i criteri per la individuazione dei lavoratori che dovranno transitare alle dipendenze dell'imprenditore subentrante, il titolo della pretesa che il singolo lavoratore fa valere nei confronti di quest'ultimo non è costituito solo dall'accordo collettivo, ma anche dal possesso dei requisiti stabiliti dalle parti contraenti per la individuazione dei terzi beneficiari.

Merita, in proposito, richiamare Cass., 9 febbraio 2016, n. 2523, che così ha ricostruito i profili giuridici della fattispecie: *"l'art. 47, co. 5, della legge n. 428/1990, nel testo vigente alla data del 14 settembre 2002, esclude la cessione ex lege dei rapporti di lavoro nel caso di trasferimento di azienda che riguardi impresa sottoposta, come nella specie, ad amministrazione straordinaria e precisa che gli accordi intervenuti con le organizzazioni sindacali possono anche stabilire che il personale eccedentario resti alle dipendenze dell'alienante. Detta esclusione è stata ribadita dall'art. 14 quater del d.l. 25.9.2009 n. 135, convertito con modificazioni dalla legge 20.11.2009 n. 166, che, nel dare attuazione alla sentenza della Corte di Giustizia dell'11.6.2009 in causa C-561/07, ha stabilito che per le imprese sottoposte ad amministrazione straordinaria l'art. 2112 c.c. trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo raggiunto in merito al mantenimento, anche parziale, dell'occupazione. Ne discende che, a differenza di quanto si verifica per la cessione di azienda o di un suo ramo disciplinata dall'art. 2112 c.c., per i dipendenti delle grandi imprese in crisi il diritto non sorge solo per effetto della cessione, ma trova il suo titolo nell'accordo raggiunto dalle imprese interessate alla cessione con le organizzazioni sindacali. La giurisprudenza di questa Corte ha, poi, affermato che l'accordo, avente ad oggetto la ricollocazione del personale interessato dalla cessazione della attività di una delle due imprese e contenente l'impegno della subentrante ad assumere alle sue dipendenze una determinata percentuale dei dipendenti messi in mobilità, va qualificato contratto a favore di terzi, che fa sorgere in capo ai beneficiari, se individuati o individuabili, un diritto da opporre alla impresa promittente. Da detta qualificazione discende che, qualora l'accordo non indichi nominativamente i dipendenti da*

*assumere ma, come nella fattispecie, si limiti a stabilire i criteri per la individuazione del lavoratore che dovranno transitare alle dipendenze dell'imprenditore subentrante, il titolo della pretesa che il singolo lavoratore fa valere nei confronti di quest'ultimo non è costituito solo dall'accordo collettivo, ma anche dal possesso dei requisiti stabiliti dalle parti contraenti per la individuazione dei terzi beneficiari".*

È quindi onere del lavoratore che agisca in giudizio per rivendicare il diritto all'assunzione, dimostrare che sulla base dei criteri indicati nell'accordo la scelta doveva ricadere sulla sua persona. In altre parole, spetta al lavoratore comprovare il possesso dei requisiti professionali e personali che determinano il diritto all'assunzione avuto comunque riguardo ai requisiti oggettivi facenti capo al piano industriale (in una delle pronunce, ad esempio, il lavoratore aveva certificazioni di abilitazione al volo per una tipologia di aeromobile non ceduto alla subentrante).

In punto di prova, d'altro canto, può farsi utile riferimento a Cass. Civ. SS.UU. 30-10-2001, n. 13533, secondo la quale l'onere della prova del corretto adempimento grava sul debitore solo a condizione che il creditore abbia dimostrato la fonte, legale o contrattuale, del suo diritto, che, nella specie, non è costituita solo dall'accordo intervenuto fra le imprese e le organizzazioni sindacali ma anche dal possesso dei requisiti che danno titolo alla assunzione.

Quanto alla interpretazione dell'accordo collettivo, *quaestio* al centro della decisione annotata (e delle altre due già ricordate), tra una declaratoria di inammissibilità e l'altra (come "consuetudine" nei giudizi di legittimità specie in materia di lavoro), la Corte ha precisato che l'interpretazione degli atti negoziali implica un accertamento di fatto *riservato al giudice di merito* che, come tale, può essere denunciato in sede di legittimità solo per violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale.

Venendo a chiarire la portata del giudizio di legittimità sui vizi dell'interpretazione del contratto, la S.C. ha precisato che laddove la parte intenda denunciare di fronte alla Corte 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, denunciare in sede di legittimità il fatto che fosse stata privilegiata l'altra (si tratta di un principio consolidato; oltre alle pronunce citate nell'ordinanza annotata, si ricordano, tra le innumerevoli, Cass., Sez. VI, 04.06.2021, n. 15707; Cass., Sez. III, 21.03.2019, n. 3964; Cass., Sez. VI, 04.06.2013, n. 14098).

Michele Palla, avvocato in Pisa

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 6 luglio 2022, n. 21447](#)