

# Giurisprudenza - CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 30 marzo 2017, n. 8260

Verbale di conciliazione - Annullabilità - Dolo datore lavoro - Soppressione posizione lavorativa - Apertura della mobilità

Fatto

Con sentenza 19 agosto 2014, la Corte d'appello di Milano rigettava l'appello proposto da E. V. avverso la sentenza di primo grado, che ne aveva respinto le domande di accertamento dell'annullabilità del verbale di conciliazione sottoscritto in sede sindacale per vizio del consenso derivante da dolo della datrice A. D. s.r.l. o comunque da errore e di conseguente annullamento o dichiarazione di inefficacia del licenziamento intimatogli con lettera del 18 dicembre 2011, con la condanna della società alla sua reintegrazione nel posto di lavoro.

A motivo della decisione, la Corte territoriale condivideva il difetto di allegazioni in fatto (con la conseguente corretta esclusione dal Tribunale delle circostanze dedotte a prova orale) in ordine alla sussistenza di raggiri da parte della società datrice nell'indurre il lavoratore (con qualifica di quadro e mansioni di "strategie sourcing senior manager", ossia di responsabile della produttività relativa agli acquisti) alla firma del suindicato verbale del 24 gennaio 2012, di formalizzazione di accettazione del licenziamento suddetto, in esito all'accordo sindacale, nell'ambito della procedura di mobilità aperta nel 2011 per un'eccedenza di 21 posizioni lavorative, tra cui la propria, sull'assunto dell'inesistenza, solo poi scoperta, della soppressione della propria posizione lavorativa. Essa escludeva parimenti la sussistenza di un errore incolpevole del lavoratore, una volta individuato il criterio di scelta dei dipendenti da licenziare, rilevata la genericità evidente della lettera di apertura della mobilità e così pure del tenore degli accordi sindacali, nella volontà di non opposizione alla mobilità medesima.

Con atto notificato il 27 dicembre 2014, E. V. ricorre per cassazione con sostanzialmente quattro motivi, cui resiste A. s.r.l. con controricorso; entrambe le parti hanno comunicato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Motivi della decisione

Con il primo motivo, il ricorrente deduce vizio di omesso esame, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 5 c.p.c., del fatto decisivo delle ragioni effettive della ritenuta inclusione della propria posizione lavorativa tra quelle eccedentarie, avendo la Corte territoriale dato una risposta (inidoneità della ricerca datoriale di una posizione lavorativa identica alla propria, con la conseguente inesistenza delle condizioni della sua esuberanza, ad integrare prova indiretta della sua induzione, per raggiri, ad accettare la proposta di mobilità) diversa da quella del Tribunale (difetto di prova tout court di una tale ricerca) in ordine alla loro rilevanza ai fini dell'accertamento del proprio errore, con omissione della necessaria indagine istruttoria sollecitata con la formulazione delle istanze istruttorie, in ogni caso da disporre anche in via officiosa.

Con il secondo, il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1337 e 1338 c.c., ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., in materia di correttezza nella fase precontrattuale, applicabili anche alle ipotesi di annullabilità del contratto, per avere senza propria colpa confidato nella relazione causale tra ragioni di crisi di mercato e posizioni lavorative da sopprimere, di cui la Corte territoriale ha escluso l'effettivo accertamento.

Con il terzo, il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1428, 1429, 1439, 1440 c.c., ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., per totale obliterazione del contenuto del documento prodotto sub 3) in primo grado (recante l'espressa menzione della posizione propria) nell'accertamento dell'idoneità della condotta datoriale a indurlo nell'ingannevole convinzione dell'inclusione della propria posizione lavorativa tra quelle eccedentarie, nell'ambito della procedura di mobilità ai sensi della legge 223/1991. Con il quarto, il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 ss, c.c., 4 I. 223/1991, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., per erronea interpretazione degli accordi sindacali, nell'ambito della procedura di mobilità, alla luce della lettera di sua apertura, senza considerazione dell'allegato ad essa, recante l'espressa menzione della posizione propria (doc. sub 3).

In via preliminare, deve essere negata l'ammissibilità del controricorso, per rigetto dell'istanza 6 marzo 2015 di rimessione in termini: istituto peraltro applicabile, alla luce del principio costituzionale del giusto processo, anche alle situazioni esterne allo svolgimento del giudizio, quali sono le attività necessarie alla proposizione del ricorso per cassazione ed alla prosecuzione del procedimento (Cass. 17 giugno 2010, n. 14627; Cass. 4 gennaio 2011, n. 98).

Essa non è affatto documentata in ordine ai meramente allegati imprevedibili ostacoli, incontrati di fatto dalla società nel reperimento del fascicolo di parte presso l'ufficio giudiziario a quo, estranei alla propria sfera di controllo, che ne hanno comportato il deposito del controricorso (avvenuto il 6 marzo 2015) oltre il termine di venti giorni dalla sua notificazione (il 4 febbraio 2015) prescritto dall'art. 370, ultimo comma c.p.c.

E l'inammissibilità del controricorso induce quella conseguente della memoria comunicata ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Nella selezione della cd. "ragione più liquida" di decisione (che, imponendo un approccio interpretativo con la verifica delle soluzioni sul piano dell'impatto operativo, piuttosto che su quello della coerenza logico sistematica, consente di sostituire il profilo di evidenza a quello dell'ordine delle questioni da trattare, stabilito dall'art. 276 c.p.c., in una prospettiva aderente alle esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio, costituzionalizzata dall'art. 111 Cost.: Cass. 28 maggio 2014, n. 12002; Cass. s.u. 8 maggio 2014, n. 9936), questa Corte reputa opportuno avviare l'esame dal terzo motivo, relativo a violazione e falsa applicazione degli artt. 1428, 1429, 1439, 1440 c.c. per totale obliterazione del documento sub 3) in primo grado nell'accertamento dell'idoneità della condotta datoriale a trarre il lavoratore in inganno sulla sua inclusione tra le posizioni eccedentarie nell'ambito della procedura di mobilità.

Esso è fondato in riferimento alla denuncia di dolo, quale errore di diritto conseguente all'omessa valutazione dalla Corte territoriale dell'idoneità della condotta della società datrice (che nel citato documento, in allegato alla lettera di apertura della procedura di mobilità, aveva a suo tempo espressamente incluso la posizione di E. V. tra quelle eccedentarie, salva poco tempo dopo l'assunzione di altro lavoratore per la medesima posizione) a trarre in inganno il lavoratore (come illustrato in particolare nel primo periodo di pg. 17, in combinazione con il secondo capoverso di pg. 15 e l'ultimo di pg. 16 del ricorso).

La corte milanese non ha considerato come anche una condotta di silenzio malizioso sia idonea ad integrare raggio.

Infatti, un tale silenzio, serbato su circostanze rilevanti ai fini della valutazione delle reciproche prestazioni da parte di colui che abbia il dovere di farle conoscere, costituisce, per l'ordinamento

penale, elemento del raggiri, idoneo ad influire sulla volontà negoziale del soggetto passivo (Cass. pen. 18 giugno 2015, n. 28791).

Non diversamente, nel contratto di lavoro, il silenzio serbato da una delle parti in ordine a situazioni di interesse della controparte e la reticenza, qualora l'inerzia della parte si inserisca in un complesso comportamento adeguatamente preordinato, con malizia o astuzia, a realizzare l'inganno perseguito, determinando l'errore del *deceptus*, integrano gli estremi del dolo omissivo rilevante ai sensi dell'art. 1439 c.c. (Cass. 17 maggio 2012, n. 7751). Occorre poi tenere presente in linea generale come, in tema di dolo quale causa di annullamento del contratto, nelle ipotesi di dolo tanto commissivo quanto omissivo, gli artifici o i raggiri, così come la reticenza o il silenzio, debbano essere valutati in relazione alle particolari circostanze di fatto e alle qualità e condizioni soggettive dell'altra parte, onde stabilirne l'idoneità a sorprendere una persona di normale diligenza, non potendo l'affidamento ricevere tutela giuridica se fondato sulla negligenza (Cass. 27 ottobre 2004, n. 20792).

Per le suesposte ragioni il mezzo scrutinato deve essere accolto, con assorbimento dell'esame del primo (omesso esame del fatto decisivo delle ragioni effettive della ritenuta inclusione della posizione lavorativa tra quelle eccedentarie) e del quarto motivo (violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 ss. c.c., 4 I. 223/1991, per erronea interpretazione degli accordi sindacali, nell'ambito della procedura di mobilità, alla luce della lettera di sua apertura, senza tenere conto dell'allegato doc. sub 3).

Il secondo motivo, relativo a violazione e falsa applicazione degli artt. 1337 e 1338 c.c., in materia di correttezza nella fase precontrattuale, per avere il lavoratore senza propria colpa confidato nella relazione causale tra ragioni di crisi di mercato e posizioni lavorative da sopprimere, è invece inammissibile.

La questione è infatti nuova, non risultando trattata dalla sentenza impugnata, né avendo il ricorrente indicato specificamente, né trascritto gli atti nei quali l'avrebbe posta nei gradi di merito: ciò inficia di genericità il motivo, in violazione del principio di autosufficienza del ricorso e pertanto della prescrizione dell'art. 366, primo comma, n. 6 c.p.c. (Cass. 18 ottobre 2013, n. 23675; 11 gennaio 2007, n. 324).

Dalle superiori argomentazioni discende allora, in via conclusiva, l'accoglimento del terzo motivo di ricorso, assorbiti il primo e il quarto e inammissibile il secondo, con la cassazione della sentenza impugnata, in relazione al motivo accolto e rinvio alla Corte d'appello di Milano in diversa composizione, che provvederà, oltre che alla regolazione delle spese anche del presente giudizio di legittimità, all'accertamento, alla luce dei suenunciati principi di diritto, dell'idoneità della condotta della società datrice ad integrare un dolo omissivo in danno del proprio dipendente, così da comportare l'annullamento del verbale di conciliazione sottoscritto tra le parti in sede sindacale, nell'ambito della procedura di mobilità ai sensi della legge 223/1991 e le pronunce ad esso eventualmente conseguenti.

P.Q.M.

Accoglie il terzo motivo di ricorso, assorbiti il primo e il quarto, inammissibile il secondo; cassa la sentenza impugnata, in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per la regolazione delle spese anche del giudizio di legittimità, alla Corte d'appello di Milano in diversa composizione.