

Rito del lavoro, appello: il divieto dei cd. nova riguarda non soltanto le domande e le eccezioni in senso stretto, ma anche le contestazioni nuove

Il divieto dei cd. nova in [appello](#), sancito dall'[art. 345 cod. proc. civ.](#) riguarda non soltanto le domande e le eccezioni in senso stretto, ma anche le contestazioni nuove, ossia quelle non esplicitate in primo grado, e ciò perché nuove contestazioni in secondo grado, modificando i temi di indagine, trasformerebbero il giudizio d'appello da una mera revisio prioris instantiae in un iudicium novum, il che è estraneo al vigente ordinamento processuale (il giudice osserva che la doglianza introduce inammissibilmente in giudizio temi d'indagine nuovi - tra cui l'eccezione di aliunde perceptum e percipiendum e quella di carenza di legittimazione attiva in capo al lavoratore rispetto alla domanda di condanna della società al versamento dei contributi in suo favore - non ritualmente allegati in seno al giudizio di primo grado e la cui prospettazione soltanto nel corso del giudizio di gravame non si giustifica né in conseguenza dell'evoluzione della presente vicenda processuale né in ragione della sopravvenienza di situazioni nuove in concomitanza con l'instaurazione e con lo svolgimento del giudizio di appello).

NDR: in argomento, sul principio per cui è la logica stessa del sistema che esclude che in appello possano introdursi nuove contestazioni in punto di fatto si veda Cass. 13/10/2015 n. 20502, Cass. 28/02/2014, n. 4854, Cass. n. 4854/2014, Cass. n. 7878/2000 e Cass. 13/10/2015, n. 20502

Corte di Appello di Bari, sentenza del 2.10.2019

...omissis...

Con ricorso del 20.05.2016 la XXX s.p.a. ha interposto appello avverso la sentenza di primo grado, chiedendone l'integrale riforma.

YYY ha resistito all'appello con apposita memoria, confutando la fondatezza dell'avverso gravame e concludendo per il suo rigetto e per l'accoglimento integrale della domanda.

Acquisiti i documenti prodotti dalle parti nonché il fascicolo del giudizio di primo grado, all'odierna udienza la causa è stata discussa e decisa come da infrascritto dispositivo.

L'appello è infondato e deve essere rigettato, per le ragioni che di seguito si espongono.

Con il primo motivo la società appellante ha lamentato che la sentenza di primo grado non avrebbe correttamente valutato la sua condotta che, nel rispetto di quanto disposto dalla legge n. 223/91, era stata rispettosa dell'iter procedurale imposto dalla normativa vigente, avendo messo il lavoratore nelle condizioni di acquisire conoscenza dei criteri adottati per l'individuazione del personale da licenziare attraverso il rituale invio delle comunicazioni prescritte dalle legge alle organizzazioni sindacali; nello specifico, dopo avere dato atto di avere trasmesso note raccomandate a.r. dell'8.05.2007 - contenenti l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità e dei criteri di scelta - alle OO.SS., all'Ufficio Regionale per l'Impiego della Regione Puglia ed all'Ufficio Politiche del Lavoro della Provincia di Bari, la società ha evidenziato - per un verso - che era stata la stessa Regione Puglia ad individuare nel 2007 quale ufficio competente alla ricezione della documentazione relativa alla procedura di mobilità ex lege n. 223/91 l'Ufficio Regionale per l'Impiego (al quale era stato regolarmente effettuato l'inoltro) e - per altro verso - che la comunicazione di cui all'art. 9, comma 4, era stata effettuata nei confronti delle organizzazioni sindacali, da cui il lavoratore ben avrebbe potuto acquisire tutte le informazioni necessarie in ordine alla procedura, "a prescindere da quale Ufficio Regionale fosse competente ai sensi della Legge n. 223/91.

Con il secondo motivo la società appellante ha prospettato la violazione, da parte del Tribunale, del principio di cui all'art. 112 c.p.c., dolendosi del fatto che il primo giudice avesse pronunciato anche sulla violazione datoriale dei criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità ancorché nessuna domanda fosse stata formulata a tale riguardo nel ricorso introduttivo del giudizio.

Con il terzo motivo la società appellante ha censurato la sentenza di primo grado nella parte in cui l'ha condannata al risarcimento del danno in favore del lavoratore senza tenere conto, a suo dire: a) della carenza di legittimazione attiva del lavoratore rispetto alla statuizione di condanna al versamento dei contributi in suo favore; b) dell'*aliunde perceptum* - con precipuo riguardo all'indennità di mobilità percepita dopo il licenziamento ed alla retribuzioni presumibilmente conseguite, atteso il ritardo con cui si era attivato per impugnare il licenziamento stesso - e dell'*aliunde percipiendum* da parte del lavoratore; c) del disinteresse manifestato dal lavoratore, nelle more del giudizio di appello, rispetto alla possibilità di essere reintegrato dalla società.

La prima censura è destituita di fondamento.

La questione nodale che viene in rilievo nella presente fattispecie afferisce all'interpretazione che deve essere data al combinato disposto di cui agli artt. 5, terzo comma, e 4, commi nono e dodicesimo, della legge n. 223 del 1991 *omissis*.

L'interpretazione tratta dal dato letterale delle disposizioni di legge esaminate trova un'ulteriore conferma nell'intero sistema delle garanzie procedurali apprestate dal legislatore a tutela dei lavoratori da collocare in mobilità.

Va al riguardo ribadito che, mentre nell'ipotesi del licenziamento intimato in base alla legge 15 luglio 1966 n. 604 il lavoratore licenziato è garantito dal controllo esercitato ex post dal giudice davanti al quale è promosso il giudizio, per il licenziamento collettivo - ed in entrambe le ipotesi previste dalla legge n. 223 del 1991 - è previsto l'esercizio di un controllo preventivo, con riferimento al programma che l'imprenditore intende attuare, da parte delle associazioni sindacali di categoria e dei competenti Uffici del Lavoro: la legittimità del recesso è infatti strettamente collegata alla regolarità formale del procedimento che deve essere realizzato per la selezione del personale da licenziare e, soprattutto, al corretto svolgimento della serie di adempimenti formali posti a carico del datore di lavoro per l'attuazione del programma.

Questo complesso sistema dà conto della ratio alla quale si è ispirato il legislatore nella formulazione delle singole norme, che sono state dettate per fornire (sul piano sia collettivo e sia individuale) una tutela il più possibile completa a tutti i soggetti coinvolti nella procedura, soprattutto se si tiene presente la situazione dei lavoratori da licenziare (e, cioè, di coloro sui quali ricadono, in termini di massimo pregiudizio,

gli effetti finali della procedura medesima): proprio per garantire siffatta tutela e a pena dell'inefficacia del licenziamento, il datore di lavoro è stato gravato di una duplice incombenza (oltre a quella di osservare la forma scritta), dovendo lo stesso, in un primo tempo, manifestare i criteri da utilizzare per la selezione del personale eccedente (concordati con le associazioni sindacali o unilateralmente predisposti) e, successivamente, esternare le modalità di applicazione dei suddetti criteri come prima definiti. Ed il veicolo più idoneo al fine di rendere conoscibili queste scelte imprenditoriali è stato individuato nelle comunicazioni che, ai sensi del nono comma dell'art. 4, debbono essere fatte sia agli indicati organismi amministrativi (che debbono predisporre le liste di mobilità e gli altri adempimenti collegati a questa incombenza), sia alle organizzazioni sindacali, per consentire a queste ultime di esercitare quel controllo preventivo di cui si è sopra parlato.

D'altra parte, proprio l'analisi letterale del testo di legge impedisce di condividere la tesi sostenuta dal contrario indirizzo - secondo cui le comunicazioni di cui si discute attengono ad un momento successivo alla intimazione del recesso - dovendosi in contrario rilevare che l'uso dell'avverbio "contestualmente", da parte del suddetto nono comma dell'art. 4, in modo chiaro indica che tutti gli atti contemplati dalla norma - il recesso e le comunicazioni - debbono essere posti in essere nello stesso contesto, al fine di consentire al lavoratore - nei confronti del quale il datore di lavoro non ha immediatamente alcun obbligo di personale comunicazione (Cass. 10 giugno 1999, n. 5718) - di conoscere per via indiretta le ragioni della sua collocazione in mobilità.

Pertanto, poiché sul singolo lavoratore, che non vi partecipa direttamente, ricade l'effetto finale del procedimento (il provvedimento espulsivo che sommamente lo danneggia), non può destare meraviglia il fatto che il legislatore abbia sanzionato con l'inefficacia del recesso non solo l'inosservanza delle varie fasi procedurali che precedono l'invio delle comunicazioni conclusive, ma anche le violazioni inerenti a tali comunicazioni, le quali, in base al dettato della medesima legge, debbono essere inviate agli indicati organismi complete dei dati richiesti.

Solo in tal modo, del resto, può trovare spiegazione la norma, contenuta nel medesimo art. 5, che stabilisce che la comunicazione del licenziamento inviata al lavoratore deve avere come unico requisito la forma scritta.

A compendio di tutti i rilievi che precedono si deve affermare che, nella materia dei licenziamenti regolati dalla legge 23 luglio 1991 n. 223, finalizzata alla tutela, oltre che degli interessi pubblici e collettivi, soprattutto degli interessi dei singoli lavoratori coinvolti nella procedura, ai sensi del terzo comma dell'art. 5 la sanzione dell'inefficacia del licenziamento ricorre anche in caso di violazione della norma di cui al nono comma dell'art. 4, che impone al datore di lavoro di dare comunicazione, ai competenti Uffici del Lavoro ed alle organizzazioni sindacali, delle specifiche modalità di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare; dovendosi peraltro ribadire, conformemente a quanto sopra è stato già detto, che l'inefficacia può essere fatta valere da ciascun lavoratore interessato nel termine di decadenza di sessanta giorni previsto dall'art. 5 della legge, ma che al vizio procedurale può essere dato rimedio mediante il compimento dell'atto mancante o la rinnovazione dell'atto viziato (cfr. Cass., Sez. un., Sent. n. 419/2000 e successive conformi Cass. nn. 14831-14838-14956-14971/2000, 14706/2002, 11660/2006).

Ai sensi dell'art. 4, comma 9, della legge n. 223/91 - nella versione *ratione temporis* applicabile alla presente fattispecie - "9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio

regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2".

Il successivo comma 12 del medesimo art. 4 recita: "12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo."

Infine, ai sensi del comma 3 dell'art. 5 della stessa legge ... Al recesso di cui all'articolo 4, comma 9, del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità si applica l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

Così riepilogato il panorama legislativo e giurisprudenziale che viene in rilievo nella presente fattispecie, osserva la Corte che dalla documentazione versata in atti fin dal giudizio di primo grado risulta che la società appellante ha del tutto omesso di effettuare la su indicata comunicazione di conclusione della procedura alla Direzione Regionale del Lavoro che - ai sensi dell'univoco tenore letterale dell'art. 4 del Decreto Ministeriale 7 novembre 1996, n. 687 - "svolge le funzioni già attribuite all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione".

Non è possibile, come sembrerebbe auspicare la società appellante, optare per un'interpretazione elastica della disposizione di cui all'art. 4, comma 9, della legge n. 223/91, valorizzando la comunicazione regolarmente trasmessa alle organizzazioni sindacali, atteso che - per tutte le argomentazioni di ordine testuale e sistematico innanzi enucleate - il controllo ex post riservato all'autorità giudiziaria attiene esclusivamente all'avvenuta osservanza delle regole procedurali fissate ex ante dal legislatore, negli esatti termini in cui sono state dallo stesso individuate (vale a dire, nel caso di specie, previa verifica della comunicazione inoltrata contestualmente a tutti i soggetti specificamente indicati dalla norma); né rileva quanto dedotto dalla società appellante in merito alle indicazioni fornite dalla Regione Puglia ai fini della ricezione degli atti relativi alle procedure di mobilità, atteso che - è appena il caso di osservare - l'efficacia imperativa di una disposizione legislativa non può di certo essere derogata se non da fonti normative alla stessa pari ordinate.

Pertanto, poiché siffatta omissione non è stata, invero, nemmeno contestata dalla società appellante, del primo motivo di appello deve essere ritenuta l'infondatezza; il che determina, essendo la prima ragione da sola sufficiente a sorreggere la decisione impugnata, l'assorbimento del secondo motivo dedotto dalla società appellante.

Anche la terza doglianza va disattesa, in quanto introduce inammissibilmente in giudizio temi d'indagine affatto nuovi - tra cui, come si è già detto, l'eccezione di aliunde perceptum e percipiendum e quella di carenza di legittimazione attiva in capo al lavoratore rispetto alla domanda di condanna della società al versamento dei contributi in suo favore -, non ritualmente allegati in seno al giudizio di primo grado e la cui prospettazione soltanto nel corso del giudizio di gravame non si giustifica né in conseguenza dell'evoluzione della presente vicenda processuale né in ragione della sopravvenienza di situazioni nuove in concomitanza con l'instaurazione e con lo svolgimento del giudizio di appello. Di conseguenza, tali allegazioni difensive e le connesse richieste istruttorie vanno integralmente disattese, ponendosi in evidente contrasto con il divieto dei cd. "nova" in appello, sancito dall'art. 345 cod. proc. civ., che riguarda non soltanto le domande e le eccezioni in senso stretto, ma anche le contestazioni nuove, ossia quelle non esplicate in primo grado, e ciò perché nuove contestazioni in secondo grado, modificando i temi di indagine, trasformerebbero il giudizio d'appello da una mera revisio prioris instantiae in un iudicium novum, il che è estraneo al vigente ordinamento processuale.

Difatti, come già affermato dalla giurisprudenza di legittimità (si veda Cass. 13/10/2015, n. 20502, ma anche Cass. 28/02/2014, n. 4854), "è la logica stessa del sistema che esclude che in appello ... possano introdursi nuove contestazioni in punto di fatto (cfr., ad esempio, Cass. n. 4854/2014 e Cass. n. 7878/2000)" (così Cass. 13/10/2015, n. 20502).

Ad ogni buon conto le enucleate doglianze sono altresì infondate *omissis*.

In conclusione, alla stregua di tutte le argomentazioni esposte, l'appello va rigettato e la sentenza impugnata deve essere integralmente confermata.

Le spese processuali del giudizio di appello - liquidate come da infrascritto dispositivo in ossequio ai parametri di cui al D.M. n. 55 del 10.03.2014 (tenuto conto del valore della controversia, dell'impegno profuso e del pregio dell'opera prestata) - seguono l'integrale soccombenza della società appellante. Ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater (come introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17, c.d. legge di stabilità per l'anno 2013), si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della società appellante, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso articolo 13.

PQm

La Corte di Appello di Bari - Sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto da XXX S.P.A., con ricorso depositato il 20.05.2016 avverso la sentenza resa dal Tribunale del lavoro di Bari in data 23.11.2015, nei confronti di YYY così provvede: rigetta l'appello; conferma l'impugnata sentenza; condanna la società appellante alla rifusione delle spese processuali del giudizio di appello nei confronti dell'appellato, che liquida in euro 4.080,00, oltre rimborso forfetario spese generali nella misura del 15%, IVA e CPA come per legge; dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della società appellante, di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso.