

ESENTIE



27206/16

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SESTA SEZIONE CIVILE - L

cu
Oggetto

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. PIETRO CURZIO - Presidente -
Dott. ROSA ARIENZO - Consigliere -
Dott. GIULIO FERNANDES - Consigliere -
Dott. FABRIZIA GARRI - Consigliere -
Dott. CATERINA MAROTTA - Rel. Consigliere -

*LICENZIAMENTI
LEGGE 92/2012

Ud. 24/11/2016 - CC

R.G.N. 19425/2015

Ca. 27206
Rep.

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 19425-2015 proposto da:

(omissis) S.R.L. IN LIQUIDAZIONE, in persona del liquidatore e legale rappresentante *pro tempore*, elettivamente domiciliata in (omissis), presso lo studio dell'Avvocato (omissis), rappresentata e difesa dagli Avvocati (omissis) e (omissis), giusta procura a margine del ricorso;

- *ricorrente* -

contro

(omissis), elettivamente domiciliato in (omissis) (omissis), presso lo studio dell'Avvocato (omissis) (omissis), che lo rappresenta e difende, giusta procura in calce al controricorso;

- *controricorrente* -

10241
6

avverso la sentenza n. 5097/2015 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI del 4/6/2015, depositata il 12/6/2015;

udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 24/11/2016 dal Consigliere Relatore Dott. CATERINA MAROTTA.

1 - Il Consigliere relatore, designato ai sensi dell'art. 377 cod. proc. civ., ha depositato in cancelleria la seguente relazione *ex artt. 380 bis e 375 cod. proc. civ.*, ritualmente comunicata alle parti:

<<Con sentenza n. 5097/2015 depositata il 12/6/2015, la Corte di appello di Napoli, decidendo sul reclamo proposto dalla (omissis) s.r.l., in liquidazione, avverso la sentenza del Tribunale di Benevento (che, nella fase di opposizione *ex art. 92, co. 51-57, della legge n. 92/2012*, aveva respinto il ricorso della società avverso la decisione resa nella fase sommaria con la quale era stato - parzialmente - accolto il ricorso *ex art. 1, co. 48 e ss., legge n. 92/2012* proposto da (omissis) (omissis), dichiarata l'inefficacia del licenziamento intimato all'esito di procedura ai sensi della legge n. 223/1991 e condannata la società al risarcimento del danno pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto), confermava la pronuncia del Tribunale. Riteneva la Corte territoriale che la comunicazione alle OO.SS. di categoria non fosse stata inoltrata contestualmente a quella di recesso e neppure entro il termine di sette giorni previsto dall'art. 4, co. 9, della legge n. 223/1991, come modificato dall'art. 1 co. 44 della legge n. 92/2012, bensì oltre due mesi dopo; che a fronte della stringente sequenza temporale prevista dalla legge non fossero possibili sanatorie di sorta in caso di suo inadempimento essendo irrilevante la circostanza che il lavoratore fosse stato in grado di conoscere il criterio di scelta attraverso la comunicazione dell'avvio della procedura; che la supposta non



essenzialità del termine per la suddetta comunicazione contraddiceva la funzione di garanzia da attribuire alla stessa.

Per la cassazione di tale sentenza ricorre la (omissis) s.r.l. in liquidazione con tre motivi.

(omissis) resiste con controricorso.

Con il primo motivo la società denuncia la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 4, co. 5 e 9, e dell'art. 5, co. 3, della legge n. 223/1991 in relazione all'art. 24, co. 2, della legge n. 223/1991. Si duole dell'attribuita essenzialità al termine per la comunicazione di cui al citato art. 4, co. 9, in presenza di un licenziamento collettivo per cessazione dell'attività in cui, essendovi l'azzeramento dell'intero organico, non vi era alcuna esigenza di comparazione tra i lavoratori; sostiene che in tale situazione il ritardo nell'invio della comunicazione non sarebbe giammai potuto risultare di pregiudizio. Rileva che la scelta di cessare l'attività non era mai stata messa in discussione dal lavoratore ovvero dalle stesse OO.SS. in sede di esame congiunto e in sede amministrativa.

Con il secondo motivo la società denuncia la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 4, co. 9, anche in relazione all'art. 152 cod. proc. civ.. Lamenta che la Corte territoriale abbia erroneamente ritenuto che il mancato rispetto del termine di sette giorni previsto dall'art. 4, co. 9, come modificato dalla legge n. 92/2012, potesse determinare l'inefficacia del recesso.

Con il terzo motivo la società denuncia la violazione dell'art. 112 cod. proc. civ. e dell'art. 5, co. 1, della legge n. 223/1991 in relazione alla mancata pronuncia sul motivo di cui al reclamo concernente i criteri di scelta.

Sono manifestamente infondati i primi due motivi di ricorso e determinano l'assorbimento del terzo.

Va innanzitutto richiamata l'espressa previsione di cui all'art. 24, co.



2, della legge n. 223 /1991 (“Le disposizioni richiamate nel comma 1 si applicano anche quando le imprese di cui al medesimo comma intendano cessare l’attività”), rimasta immutata pur a seguito dell’intervento modificativo di cui alla legge n. 92/2012. Il primo comma di detta disposizione fa espresso riferimento alle ‘disposizioni di cui all’art. 4, commi da 2 a 12, e all’art. 5, commi da 1 a 5’ (si veda, per completezza, anche l’art. 8, co. 4, del d.l. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, secondo il quale: “La disposizione di cui all’articolo 24, comma 1, ultimo periodo, della legge 23 luglio 1991, n. 223, si interpreta nel senso che la facoltà di collocare in mobilità i lavoratori di cui all’articolo 4, comma 9, della medesima legge deve essere esercitata per tutti i lavoratori oggetto della procedura di mobilità entro centoventi giorni dalla conclusione della procedura medesima, salvo diversa indicazione nell’accordo sindacale di cui al medesimo articolo 4, comma 9”).

Come da questa Corte già affermato nella decisione n. 14416 del 4 novembre 2000, facendo seguito alle pronunce a Sezioni unite 13 giugno 2000, n. 419 e 11 maggio 2000, n. 302: “i licenziamenti collettivi conseguenti alla chiusura dell’insediamento produttivo sono ora soggetti alla gran parte delle norme previste in materia di procedura per la dichiarazione di mobilità. Come ha sottolineato la Corte costituzionale, ‘anche la cessazione dell’attività si vuole inserita in quella complessa concertazione attraverso cui la normativa sulla mobilità tende a ridurre le conseguenze della crisi o della ristrutturazione dell’impresa sull’occupazione’ e ciò in quanto la ‘messa in mobilità viene a coniugarsi con gli ulteriori meccanismi predisposti per la ricollocazione dei lavoratori’, di talché ‘cessa assurge ad espressione di un principio generale, che non può non valere anche quando ci si trovi in presenza della mera soppressione dell’impresa’ perfino quando tale soppressione



sia 'operata al di fuori d'ogni procedura' (Sent. n. 6/1999). L'assimilazione logica della cessazione di attività, che la norma effettua alle ipotesi di licenziamento collettivo per 'riduzione o trasformazione di attività o di lavoro', contemplate nel precedente comma è del resto coerente con quanto emerge dai lavori preparatori: infatti il testo approvato originariamente dal Senato conteneva l'espressa previsione della inapplicabilità della normativa in esame all'ipotesi di 'cessazione dell'attività di impresa per provvedimento dell'autorità giudiziaria'; ma questa limitazione è stata soppressa nel testo approvato dalla Camera dei Deputati. Da ciò può trarsi un argomento ulteriore circa la volontà legislativa di estendere la latitudine della normativa in esame".

Si ricorda, del resto, che la Corte costituzionale (cfr. sentenza n. 190/2000), nel ritenere non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, co. 4 *bis*, prima proposizione, della legge 23 luglio 1991, n. 223, aggiunto dall'art. 6 del decreto legge 20 maggio 1993 n. 148, convertito in legge 19 luglio 1993, n. 236, nel testo risultante dalla modifica introdotta dall'art. 7 del d.l. 23 ottobre 1996, n. 542, convertito in legge 23 dicembre 1996, n. 649, sollevata, in riferimento agli artt. 3, primo comma, e 11 della Costituzione, ha rilevato che: "Alla materia dei licenziamenti collettivi è dedicata la direttiva comunitaria 75/129/CEE (successivamente modificata ed integrata dalle direttive 95/56/CEE e 98/5/CE), la quale (all'art. 1) fornisce la definizione di licenziamento collettivo - ancorata a presupposti esclusivamente dimensionali (dell'azienda) e numerici (quale rapporto tra lavoratori licenziati e lavoratori occupati) - e delinea (ai successivi artt. 2 e 3) il campo di applicazione delle garanzie procedurali; il quale è tendenzialmente generale perché le ipotesi escluse sono tipizzate ed elencate (rapporti di lavoro a termine; rapporti di impiego pubblico; rapporti di lavoro degli equipaggi di navi marittime), onde risulta esaltata



l'ampia portata delle garanzie così introdotte. Alla direttiva è stata data attuazione nell'ordinamento interno con la legge 23 luglio 1991, n. 223, il cui art. 24 regola il licenziamento collettivo conseguente a riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, o cessazione dell'attività.

Coerentemente con siffatta lettura costituzionale della richiamata normativa è stato ritenuto (cfr. Cass. 23 settembre 2011, n. 19496) che, in tema di licenziamenti collettivi, la disciplina prevista dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, ha portata generale ed è obbligatoria anche nell'ipotesi in cui, nell'ambito di una procedura concorsuale, risulti impossibile la continuazione dell'attività aziendale e, nelle condizioni normativamente previste, si intenda procedere ai licenziamenti (il tutto, ovviamente, sulla base della disciplina applicabile prima degli interventi legislativi di cui al d.lgs. n. 148/20105, attuativo della legge n. 183/2014 - *Jobs Act* -).

Se il dato formale è imprescindibile, è stato anche da questa Corte precisato che, per effetto di tale estensione, la tutela opera nei limiti della compatibilità di tale disciplina con i risultati in concreto perseguibili in relazione alla cessazione dell'attività aziendale e cioè, ferma restando l'insindacabilità della libera scelta dell'imprenditore di cessare l'attività, al fine di consentire il controllo sindacale sulla effettività della scelta medesima, ciò allo scopo di evitare elusioni del dettato normativo concernente i diritti dei lavoratori alla prosecuzione del rapporto nel caso in cui la cessazione dell'attività dissimuli la cessazione dell'azienda o la ripresa della attività sotto diversa denominazione o in diverso luogo, e, dall'altro, la funzione di promuovere, attraverso la iscrizione nelle liste di mobilità, il reimpiego dei lavoratori licenziati, anche attraverso l'organizzazione di corsi di qualificazione e riqualificazione professionale e l'utilizzo temporaneo in opere o servizi di pubblica utilità (così Cass. 7 giugno 2007, n. 13297; si vedano anche Cass. 3 luglio 2015, n. 13684 e,



prima ancora, Cass. 26 luglio 2005, n. 15643).

Ferma restando, allora, la necessità della comunicazione di cui all'art. 4, co. 9, che resta strettamente collegata, al pari di quella di cui al co. 3 della medesima norma, al controllo, sindacale e pubblico, dell'operazione imprenditoriale (dato testuale egualmente insuperabile è quello dell'art. 5, comma 3, secondo cui il recesso di cui all'art. 4, è inefficace qualora sia intimato "... in violazione delle procedure richiamate dall'art. 4, comma 12"); quest'ultima disposizione prevede, a sua volta, che: "Le comunicazioni di cui al comma 9, sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza... delle procedure previste dal presente articolo" - cfr. Cass. 1° luglio 2013, n. 16448 -), è stato ritenuto che il datore di lavoro, nell'ipotesi di cessazione dell'attività, è solo "dispensato dall'obbligo di specificare, nella comunicazione di cui all'art. 4, co. 3, legge n. 223/1991 cit., i motivi del mancato ricorso ad altre forme occupazionali, nel caso in cui sia disposta la chiusura di un settore o ramo d'azienda, deve essere applicato tenendo conto che, in tema di licenziamenti collettivi, ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta dettati dall'art. 5 della legge n. 223 del 1991, la comparazione dei lavoratori da avviare alla mobilità può essere effettuata avendo riguardo soltanto ai lavoratori addetti al settore o al ramo interessato dalla chiusura o dalla ristrutturazione e non a quelli addetti all'intero complesso organizzativo e produttivo soltanto qualora si accerti che queste riguardino effettivamente in via esclusiva detto settore o ramo d'azienda ed esauriscano in tale ambito i loro effetti, non sussistendo inoltre in esso professionalità suscettibili di utilizzazione nel settore o ramo nel quale l'attività viene mantenuta" - così Cass. 10 maggio 2003, n. 7169; si vedano anche Cass. 26 luglio 2005, n. 15643 e Cass. 17 aprile 2014, n. 8971 nonché la già citata Cass. 7 giugno 2007, n. 13297 -). L'è stata, altresì, individuata una incompatibilità con riferimento



alle conseguenze della dichiarazione di inefficacia del recesso per mancata procedimentalizzazione nell'ipotesi di cessazione dell'attività aziendale, nella quale solo non può essere disposta la reintegrazione nel posto di lavoro dovendo la pronuncia limitarsi ad accogliere la domanda di risarcimento del danno - si veda Cass. 19 dicembre 2008, n. 29831 -.

Pur con i suddetti correttivi interpretativi, è tuttavia sempre rimasta ferma la necessità del rispetto del dato formale e della cadenza procedimentale specificandosi, in particolare, che “la sanzione dell'inefficacia consegue anche nel caso di violazione della prescrizione di cui al nono comma dell'art. 4” - cfr. già Cass. 14 novembre 1998, n. 11480 e numerose successive conformi, tra cui, in particolare le già citate Cass., S.U., 11 maggio 2000, n. 302 e Cass. 1° luglio 2013, n. 16448) e tale vizio non è suscettibile di sanatoria *ex post* (arg. ex Cass. 11 luglio 2007, n. 15479). Si consideri, a tale ultimo riguardo, che anche la legge n. 92 del 2012 ha inciso solo sulla fase iniziale della procedura di informazione e consultazione consentendo ora espressamente la sanatoria di eventuali vizi della comunicazione di apertura della procedura medesima (art. 1, co. 45, che incide sull'art. 4, co. 12, della legge n. 223 del 1991) -.

E' stato da questa Corte altresì precisato (cfr. Cass. 22 marzo 1999, n. 2701) che “la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con la ‘puntuale’ indicazione della modalità con la quale sono stati applicati i criteri di scelta, assume un'importanza decisiva per il controllo dell'esercizio dei poteri datoriali, fissando definitivamente nei termini indicati dalle comunicazioni la motivazione del singolo licenziamento. D'altro canto, la comunicazione ai soggetti ‘esterni’ indicati dalla norma svolge la necessaria funzione di manifestare le ragioni delle scelte dell'imprenditore in quanto rilevanti in una dimensione collettiva, e non apprezzabili nell'ambito del singolo



rapporto di lavoro; solo in questa dimensione è possibile un'effettiva verifica del rispetto dei criteri di scelta". È stata anche sottolineata la diversità di contenuto e di finalità delle due comunicazioni previste dal co. 9 dell'art. 4, il che esclude che l'una possa rendere superflua l'altra (si veda Cass. 8 marzo 2006, n. 4970 secondo cui: "Il tenore letterale, nonché la *ratio* dell'art. 4, co. 9, della legge n. 223/1991 conducono a ritenere che la prima comunicazione (al singolo lavoratore) e la seconda (agli Uffici del lavoro e alle associazioni di categoria) hanno contenuto e finalità differenti. In particolare, la prima comunicazione - da redigersi in forma scritta - deve contenere solo la notizia del recesso, senza la necessità di alcuna motivazione; la 'contestuale' comunicazione all'Ufficio del lavoro, invece, deve includere anche i dati relativi all'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nome, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché la puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta. Conseguentemente, deve escludersi che la 'contestualità' richiesta dalla menzionata norma [*ora il termine di sette giorni*] sia prevista in funzione della conoscibilità della motivazione da parte del lavoratore".

Ed allora è chiaro come, in tale sistema delineato dal legislatore, l'esatto adempimento degli obblighi procedurali posti a carico del datore di lavoro assolve anche ad una funzione di tutela del singolo lavoratore: "in particolare la comunicazione dei criteri di scelta dei dipendenti da licenziare e delle relative modalità applicative (anche se non fatta al lavoratore personalmente) gli consente di verificare la legittimità del recesso stesso e quindi di valutare l'opportunità, o meno, di impugnarlo, risultando del resto cristallizzate le ragioni della scelta a sé sfavorevole, con significativi effetti di tutela non dissimili da quelli



svolti dalla contestazione dell'addebito nel licenziamento disciplinare e della comunicazione dei motivi del licenziamento individuale in regime di stabilità del rapporto” - così la già citata Cass. n. 2701/1999 -. Ciò è tanto più evidente sol che si consideri che un criterio di scelta ben può essere, nell'ipotesi di cessazione dell'attività, quello che operi uno scansionamento nel tempo dei licenziamenti e che la necessità della relativa comunicazione non può dipendere, come pretenderebbe la ricorrente, da una valutazione (*ex post*) della contemporaneità delle comunicazioni di recesso a tutte le unità ancora alle dipendenze della società e che, in ogni caso, lo scopo della comunicazione è anche quello di consentire la compilazione delle liste di mobilità per la fruizione da parte dei lavoratori licenziati della relativa indennità.

Sulla ulteriore questione in disamina, l'indirizzo di questa Corte è consolidato (da ultimo: Cass. 5 febbraio 2016, n. 2322; Cass. 4 febbraio 2016, n. 2206; Cass. 8 gennaio 2016, n. 157; Cass. 28 ottobre 2015, n. 22024, con ampio richiamo in motivazione di precedenti conformi, quali Cass. n. 8680/15; Cass. n. 16448/13; Cass. n. 7490/11; Cass. n. 7407/10; Cass. n. 16776/09; Cass. n. 1722/09; Cass. n. 15898/05) nell'escludere una nozione elastica di contestualità della comunicazione in esame, per l'esigenza, secondo la sua *ratio*, di rendere visibile e quindi controllabile dalle associazioni di categoria, oltre che dagli uffici pubblici competenti, la corretta applicazione della procedura con riferimento ai criteri di scelta seguiti ai fini della collocazione in mobilità, quale indispensabile presupposto per la tutela giurisdizionale riconosciuta al singolo dipendente. Né ad escludere che la contestualità prescritta dalla norma sia in funzione anche della conoscibilità del corretto esercizio del potere da parte dei singoli dipendenti può valere la considerazione che la motivazione del recesso, nemmeno prescritta dalla legge n. 604/1966 nel caso di licenziamenti individuali, a maggior ragione non sia



configurabile in materia di licenziamenti collettivi, ove il lavoratore si trova in una situazione di minore debolezza contrattuale, per la presenza di penetranti controlli delle organizzazioni sindacali e degli uffici pubblici (Cass. 8 marzo 2006, n. 4970), dal momento che la tutela collettiva assicurata dalla procedimentalizzazione dei poteri dell'imprenditore non esclude certo, pur nell'ambito dei licenziamenti collettivi, la tutela individuale, rappresentando la comunicazione congiunta prevista dalla norma in esame uno specifico termine di collegamento fra il momento collettivo e quello individuale (Cass. 1 dicembre 2010, n. 24341). Sicché, nell'interpretazione della giurisprudenza di legittimità non trova spazio una nozione elastica del requisito di contestualità, poiché essa contraddice la funzione di garanzia dei lavoratori licenziati attribuita alle comunicazioni da inviare alle organizzazioni sindacali e ai competenti uffici del lavoro e si rileva incoerente con il disegno normativo contenuto nella legge n. 223/1991. Ne risultano esaltati i connotati di rigidità della procedura, con la conseguenza che "la riscontrata violazione determina di per sé, ai sensi della L. n. 223 del 1991, art. 5, comma 3, l'inefficacia del licenziamento" (così Cass. 29 aprile 2015, n. 8680).

Alla luce dei rigorosi principi enunciati e della funzione di garanzia delle comunicazioni previste dall'art. 4, co. 9, della legge n. 223/1991, risulta allora corretta l'interpretazione dei giudici di appello che hanno ritenuto risolutivo ai fini della violazione della norma procedurale in esame il mancato rispetto del termine di sette giorni di cui alla intervenuta modifica legislativa (art. 1 co. 44 e dall'art. 2, comma 72, lett. d), L. 28 giugno 2012, n. 92: "All'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, al secondo periodo, la parola: 'contestualmente' è sostituita dalle seguenti: 'entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi' e dall'art. 2, comma 72, lett. d) della medesima legge:



“All’articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, le parole: ‘le procedure di mobilità’ sono sostituite dalle seguenti: ‘la procedura di licenziamento collettivo’) che, lungi dall’aver carattere dirimente non è meno cogente della precedente ‘contestualità’, secondo l’interpretazione data da questo giudice di legittimità.

Né fondatamente la ricorrente richiama le decisioni di questa Corte n. 5942 del 24 marzo 2004 e n. 10187 del 20 novembre 1996 a sostegno della pretesa irrilevanza della tardività della comunicazione evidenziando che la stessa non avrebbe impedito alle associazioni sindacali di categoria di esercitare il controllo sulle corrette modalità di esercizio del recesso, trattandosi di precedenti superati da numerose decisioni successive di segno contrario (si vedano, tra le altre, Cass. 23 gennaio 2009, n. 1722; Cass. 17 luglio 2009, n. 16776; Cass. 31 marzo 2011, n. 7490; Cass. 26 marzo 2010, n. 7407; Cass. 16 luglio 2013, n. 17363; Cass. 9 ottobre 2013, n. 22958).

D’altro canto, opinare senz’altro la sufficienza ai fini del rispetto della tutela di cui all’art. 4, co. 9, della non contestazione della scelta imprenditoriale di cessare l’attività (che si assume non essere stata mai messa in discussione dal lavoratore ovvero dalle OO.SS. in sede sindacale o in sede amministrativa), significa non solo elidere del tutto l’*iter* minuziosamente dettato dal legislatore, ma anche configurare in via di interpretazione una forma alternativa, che la legge stessa non contempla.

La sentenza impugnata ha fatto corretta applicazione degli indicati principi.

Per tutto quanto sopra considerato, si propone il rigetto del ricorso con ordinanza, ai sensi dell’art. 375, n. 5, cod. proc. civ.>>.



2 - Non sono state depositate memorie *ex art. 380 bis*, co. 2, cod. proc. civ..

3 - Questa Corte ritiene che le osservazioni in fatto e le considerazioni e conclusioni in diritto svolte dal relatore siano del tutto condivisibili, siccome coerenti alla giurisprudenza di legittimità in materia (si veda anche la recentissima Cass. 22 novembre 2016, n. 23736) e che ricorra con ogni evidenza il presupposto dell'art. 375, n. 5, cod. proc. civ. per la definizione camerale del processo.

4 - In conclusione il ricorso va rigettato.

5 - Le spese del presente giudizio, per il principio della soccombenza, sono poste a carico della ricorrente e vengono liquidate come da dispositivo.

6 - Il ricorso è stato notificato in data successiva a quella (31/1/2013) di entrata in vigore della legge di stabilità del 2013 (art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 del 2012), che ha integrato l'art. 13 del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, aggiungendovi il comma 1 *quater* del seguente tenore: “Quando l'impugnazione, anche incidentale è respinta integralmente o è dichiarata inammissibile o improcedibile, la parte che l'ha proposta è tenuta a versare un ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per la stessa impugnazione, principale o incidentale, a norma art. 1 *bis*. Il giudice dà atto nel provvedimento della sussistenza dei presupposti di cui al periodo precedente e l'obbligo di pagamento sorge al momento del deposito dello stesso”.

La suddetta condizione sussiste nella fattispecie in esame.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna la società ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del presente giudizio di legittimità che liquida in euro 100,00 per esborsi ed euro

3.000,00 per compensi professionali, oltre accessori come per legge e rimborso spese forfetario nella misura del 15%, con attribuzione all'Avv. Emanuele Biondi antistatario.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1-*quater* del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis*, dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma, il 24 novembre 2016

Il Presidente

Pietro Curzio



DEPOSITATO IN CANCELLERIA

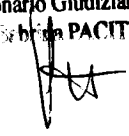
oggi 2.8. DIC. 2016.

Il Funzionario Giudiziario
Dott.ssa Sabrina Pacitti



Il Funzionario Giudiziario

Dott.ssa Sabrina PACITTI





CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
UFFICIO COPIE UNIFICATO

Copia ad uso studio che si rilascia a richiesta di **IL SOLE 24 ORE.**

Roma, 28 dicembre 2016

La presente copia si compone di 14 pagine.
Diritti pagati in marche da bollo € 3.84