



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

dott.ssa Adriana Doronzo	Presidente
dott. Francescopaolo Panariello	Consigliere rel.
dott. Francesco Giuseppe Luigi Caso	Consigliere
dott. Gualtiero Michelini	Consigliere
dott. Luigi Di Paola	Consigliere

OGGETTO:
licenziamento collettivo - a
causa di matrimonio -
regime giuridico

Ud. 06/02/2024 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 21637/2021 r.g., proposto

da

Bardo Annalisa, elett. dom.ta in Via Chiana n. 48, Roma, rappresentata e difesa dagli avv.ti Antonio Pileggi e Alberto Borghetti.

ricorrente

contro

Fondazione Arena di Verona, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, elett. dom.to in Via delle Tre Madonne n. 8, Roma, rappresentato e difeso dagli avv.ti Domenico De Feo e Marco Marazza.

controricorrente

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Venezia n. 409/2021 pubblicata in data 07/06/2021, n.r.g. 386/2019.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 06/02/2024 dal Consigliere dott. Francescopaolo Panariello.

RILEVATO CHE

1.- Bardo Annalisa aveva lavorato come tersicorea alle dipendenze della Fondazione Arena di Verona in virtù di plurimi contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Aveva poi ottenuto sentenza n. 214 del 18/05/2016 del Tribunale di Verona, con cui il termine finale era stato



dichiarato nullo ed il rapporto di lavoro era stato convertito a tempo indeterminato.

All'esito di una procedura di mobilità – nel corso della quale non aveva accettato un accordo con la Fondazione che prevedeva un incentivo all'esodo – era stata licenziata per riduzione di personale con nota dell'11/01/2017 per asserita cessazione dell'attività e soppressione del corpo di ballo.

Deduceva che tale licenziamento era nullo in quanto intimato durante il periodo di divieto previsto dall'art. 35, co. 2, d.lgs. n. 198/2006, atteso che ella aveva richiesto le pubblicazioni di matrimonio in data 22/08/2016 ed aveva poi contratto matrimonio in data 03/03/2017 e considerato che pure alla data di avvio della procedura di licenziamento collettivo (27/09/2016) erano già intervenute le pubblicazioni di matrimonio.

Deduceva che in ogni caso il licenziamento era illegittimo per violazione della procedura e dei criteri di scelta di cui agli artt. 4 e 5 L. n. 223/1991, nonché per la non veridicità dell'asserita soppressione del corpo di ballo.

Chiedeva quindi la reintegrazione, rispettivamente ai sensi dell'art. 18, co. 1, oppure co. 4 L. n. 300/1970.

2.- All'esito della fase a cognizione sommaria del rito c.d. Fornero di cui alla legge n. 92/2012 il Tribunale dichiarava nullo il licenziamento perché per causa di matrimonio.

All'esito della fase a cognizione piena, il Tribunale rigettava l'opposizione della fondazione.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte territoriale accoglieva il reclamo proposto dalla Fondazione e rigettava la domanda della Bardo.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

- a) ai sensi dell'art. 35, co. 3, d.lgs. n. 198/2006 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna) il licenziamento si presume sia stato "disposto per causa di matrimonio" quando sia avvenuto nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segue la celebrazione, fino ad un anno dopo la celebrazione stessa;



- b) trattasi di presunzione relativa, che può essere vinta da una prova contraria, a carico del datore di lavoro, solo nelle tre ipotesi previste dall'art. 35, co. 5, fra cui alla lett. b) la "cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta";
- c) secondo C. Cost. n. 46/1993 la limitazione della prova contraria alla presunzione legale di licenziamento a causa di matrimonio ai soli tre casi normativamente previsti consente di realizzare una finalità ulteriore rispetto a quella originaria antidiscriminatoria, ossia quella di promozione del matrimonio e di formazione di una famiglia legittima;
- d) nelle tassative tre ipotesi in cui è ammessa la prova contraria il legislatore ha ritenuto prevalente la tutela della libertà di impresa (art. 41 Cost.), consentendo la riemersione dell'ordinario potere di licenziamento;
- e) al di fuori di quelle tre ipotesi la tutela della lavoratrice è assoluta, in quanto il legislatore non ammette in nessun caso che venga disposto un licenziamento, sia pure assistito da un giustificato motivo soggettivo oppure da un giustificato motivo oggettivo diverso dalla cessazione dell'attività aziendale;
- f) ad avviso di questa Corte, il caso concreto rientra nella lett. b) dell'art. 35, co. 5, d.lgs. n. 198/1006, idonea a ricomprendere già sul piano letterale anche l'ipotesi di cessazione dell'attività di un reparto che determini l'impossibilità di utilizzare proficuamente la lavoratrice in altri reparti dell'impresa;
- g) tale interpretazione si impone perché il legislatore non si è limitato a prevedere il caso della "cessazione dell'attività dell'azienda" ma ha aggiunto la specificazione "cui essa [ossia la lavoratrice] è addetta";
- h) tale specificazione non avrebbe senso se si accogliesse la tesi secondo cui per "cessazione dell'attività dell'azienda" deve intendersi come cessazione dell'intera attività del datore di lavoro;
- i) nel presente giudizio la fondazione ha provato la sussistenza, nel caso concreto, dell'ipotesi di cui alla citata lett. b);
- j) è infatti pacifico che tutti i ballerini del corpo di ballo sono stati licenziati, in quanto la fondazione, nell'ambito del piano di risanamento *ex lege* Bray (d.l. n. 91/2013, conv. in L. n. 112/2013)



ha deciso di cessare la produzione di balletto, il cui allestimento generava pesanti perdite;

- k) è pacifico che negli anni 2017-2018 la fondazione non ha programmato né messo in scena produzioni di balletto e che i danzatori assunti a termini sono stati utilizzati nelle stagioni liriche del festival areniano da maggio ad agosto e in via residua in altri periodi;
- l) il corpo di ballo è suscettibile di essere individuato come un reparto autonomo ai sensi e per gli effetti dell'art. 35, co. 5, lett. b), cit., sia in quanto viene impiegato per una specifica produzione (il balletto) distinta dalla stagione lirica e da quella sinfonica, sia in quanto è composto da professionalità infungibili rispetto a quelle impiegate nelle altre produzioni;
- m) anche nella scheda tecnica dell'organico, allegata alla comunicazione di apertura della procedura di licenziamento collettivo del 27/09/2016 (doc. 19 fondazione) e nel verbale di mancato accordo del 30/12/2016 (doc. 17 fondazione) i tersicorei sono indicati come gruppo di dipendenti a sé stante rispetto agli artisti del coro, ai professori d'orchestra, ai maestri collaboratori, agli operai, agli impiegati tecnici e agli impiegati amministrativi;
- n) peraltro, a ben vedere nella struttura dell'art. 35 d.lgs. n. 198/006 la regola generale è quella secondo cui l'onere della prova del carattere discriminatorio grava sul lavoratore; rispetto a questa regola il divieto assoluto di licenziamento per causa di matrimonio, assistito dalla presunzione legale (relativa) rappresenta l'eccezione, che agevola la lavoratrice sul piano probatorio rispetto a quello che sarebbe il suo ordinario e normale onere probatorio;
- o) pertanto le tre ipotesi previste dal co. 5[^] dell'art. 35 cit., che consentono la riespansione del potere di licenziare, esprimono una regola generale e pertanto sono suscettibili di interpretazione estensiva;
- p) viceversa, la presunzione legale di licenziamento a causa di matrimonio, in quanto eccezione alla regola generale, deve essere interpretato in senso restrittivo o comunque in modo rigoroso e coerente con la *ratio* della disciplina;



- q) ne consegue che il licenziamento "disposto" nel periodo di interdizione deve essere inteso come quello "deciso" in tale periodo, a prescindere dal momento della sua attuazione, come insegna Cass. n. 27055/2013;
- r) dunque non rientra nella presunzione quel licenziamento deciso in un momento anteriore al periodo di interdizione, nel quale non ricorrono le ragioni di protezione della lavoratrice;
- s) in questo senso Cass. n. 9736/2018 ha ritenuto che non rientra nel periodo di interdizione il licenziamento che giunga all'esito di un procedimento disciplinare avviato anteriormente alla richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, non essendo ravvisabile alcun nesso fra la volontà datoriale di avviare il procedimento e la richiesta di pubblicazioni che intervenga nel corso del procedimento medesimo;
- t) inoltre nel co. 5 il legislatore adopera la locuzione "licenziamento ... effettuato a causa di matrimonio" per rimarcare che il licenziamento nullo è quello che si ricollega, quale "effetto", al matrimonio ossia quello che è stato deciso proprio nel periodo protetto;
- u) nel caso di specie la decisione di licenziare la lavoratrice, in quanto componente del corpo di ballo, è maturata ed è stata adottata ben prima delle pubblicazioni di matrimonio (del 22/08/2016) sicché non è ravvisabile alcun nesso fra tale decisione e quella della lavoratrice di sposarsi con conseguente richiesta di pubblicazioni;
- v) il licenziamento della Bardo è conseguente alla decisione della fondazione di cessare l'attività dell'intero corpo di ballo, di cui ella faceva parte, nel quadro del piano di risanamento imposto dal d.l. n. 91/2013 alle fondazioni che si trovassero in determinate condizioni economico-finanziarie;
- w) nel piano di risanamento presentato al Ministero (26/06/2016: doc. 7 fondazione) era espressamente prevista la "cessazione dell'attività del corpo di ballo stabile attraverso la procedura 223/1991";
- x) la comunicazione di avvio della preannunciata procedura di licenziamento collettivo in data 27/09/2016 costituisce solo l'avvio della mera fase attuativa della decisione, già in precedenza assunta, di licenziare l'intero corpo di ballo;



y) inoltre, l'inesistenza di qualsiasi collegamento fra il licenziamento della Bardo e la sua decisione di sposarsi emerge proprio dalla circostanza che tale licenziamento si colloca all'interno di un licenziamento collettivo, a sua volta mezzo di attuazione di un piano di risanamento che la fondazione era tenuta inderogabilmente a porre in essere in virtù di espresso obbligo di legge (la c.d. legge Bray);

4.- Avverso tale sentenza Bardo Annalisa ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

5.- Fondazione Arena di Verona ha resistito con controricorso.

6.- Entrambe le parti hanno depositato memoria.

7.- Il Collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

CONSIDERATO CHE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" degli artt. 35, co. 2 e 3, d.lgs. n. 198/2006, 18, co. 1 e 15, L. n. 300/1970, 4 L. n. 604/1966 e 3 L. n. 108/1990 per avere la Corte territoriale ritenuto inapplicabile il divieto di licenziamento in concomitanza con il matrimonio per due ragioni:

a) la cessazione dell'attività del corpo di ballo "stabile" è riconducibile all'ipotesi di cessazione dell'attività aziendale, quale causa di esclusione del divieto di licenziamento espressamente prevista dall'art. 35, co. 5, lett. b), d.lgs. n. 198/2006;

b) la soppressione del corpo di ballo stabile è stata "decisa" prima delle pubblicazioni di matrimonio.

La ricorrente articola censure separate in relazione alle due *rationes decidendi*.

Sub a) la Bardo lamenta che la Corte territoriale abbia desunto l'inesistenza del collegamento fra licenziamento e matrimonio dal fatto che si fosse in presenza di un licenziamento collettivo. Al riguardo deduce che proprio sulla base di questo ragionamento era stata a suo tempo sollevata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, co. 5, L. n. 7/1963 nella parte in cui non prevedeva la facoltà del datore di lavoro di provare che il licenziamento della lavoratrice fosse stato effettuato, oltre che per una delle tre ipotesi di cui alle lettere a), b) e c) del secondo comma dell'art. 3 L. n. 860/1950, anche nell'ambito delle procedure di mobilità previste dalla legge



n. 223/1991. Ricorda che la Corte Costituzionale, nella sentenza n. 46/1993 – citata contraddittoriamente anche dalla Corte territoriale – aveva rigettato la questione, dichiarandola non fondata proprio perché aveva rinvenuto la *ratio* del divieto non soltanto nella finalità di reprimere una discriminazione mediante l’inversione dell’onere della prova sul piano processuale, ma anche in quella di promuovere il matrimonio e quindi la formazione di una famiglia legittima, in relazione agli artt. 2, 4, 29, 31, 37 e 41, co. 2, Cost.

Da questa premessa ricostruttiva la ricorrente deduce che allora la tecnica di tutela non è solo rappresentata dalla presunzione relativa di collegamento fra decisione di sposarsi e licenziamento intimato nel periodo vietato, ma si traduce in una garanzia di stabilità del posto di lavoro realizzata mediante la sospensione del potere di recesso in capo al datore di lavoro, secondo una tecnica di tutela analoga a quella della lavoratrice nel periodo di maternità, come delineata da C. Cost. n. 61/1991.

In conclusione, la ricorrente lamenta un radicale contrasto della sentenza impugnata con i principi più volte affermati dalla Corte Costituzionale.

Inoltre, a riprova dell’impossibilità di ricondurre il licenziamento per causa di matrimonio ad un licenziamento solo discriminatorio la ricorrente evidenzia che l’art. 18, co. 1, L. n. 300/1970 distingue il licenziamento discriminatorio da quello intimato in concomitanza del matrimonio, assimilando quest’ultimo al licenziamento della lavoratrice madre. Aggiunge che né l’art. 15 L. n. 300/1970, né l’art. 4 L. n. 604/1966, né l’art. 3 L. n. 108/1990 inseriscono il licenziamento vietato a causa di matrimonio o della lavoratrice madre fra i licenziamenti discriminatori.

Con riguardo poi alla necessità di un’interpretazione restrittiva delle ipotesi in cui è eccezionalmente consentito il licenziamento, come tali insuscettibili di interpretazione estensiva o applicazione analogica, la ricorrente invoca pronunzie di questa Corte di legittimità (Cass. n. 22720/2017, che a sua volta richiama Cass. n. 10391/2005; Cass. n. 18363/2013).

La censura è fondata.

In tutte le sentenze di questa Corte, invocate dalla ricorrente, si afferma che il divieto di licenziare è la regola, per cui le ipotesi in cui invece è consentito sono eccezioni, come tali di stretta interpretazione (art. 14



disp.prel.c.c.), con la conseguenza per cui solo la cessazione integrale dell'attività aziendale può consentire il licenziamento, non pure la cessazione di un reparto, per quanto autonomo, al quale sia addetta la lavoratrice.

In particolare, questa Corte, nell'ambito della tematica della tutela della lavoratrice madre, ha affermato che la deroga al divieto di licenziamento di cui all'art. 54, comma 3, lett. b), del d.lgs. n. 151 del 2001, dall'inizio della gestazione fino al compimento dell'età di un anno del bambino, opera solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale, sicché, trattandosi di fattispecie normativa di stretta interpretazione, essa non può essere applicata in via estensiva od analogica alle ipotesi di cessazione dell'attività di un singolo reparto dell'azienda, ancorché dotato di autonomia funzionale (Cass. 28/09/2017, n. 22720; nello stesso senso Cass. n. 18363/2013). Lo stesso principio va affermato in relazione alla tutela della lavoratrice che decida di contrarre matrimonio, poiché anche in tal caso il legislatore pone lo stesso divieto e adopera la stessa tecnica regolatrice della tutela, prevedendo tre eccezioni, fra cui quella della cessazione dell'attività aziendale.

Quanto alla *ratio decidendi* sub b) la ricorrente lamenta un vero e proprio travisamento della pronunzia di questa Corte di legittimità (Cass. n. 27055/2013), erroneamente invocata dai giudici di appello a sostegno della loro interpretazione.

Deduce che in quella sentenza il caso concreto era rappresentato da un licenziamento intimato durante il periodo di divieto, ma, in quanto disposto con preavviso, destinato a produrre l'effetto estintivo del rapporto di lavoro in un momento successivo. In relazione a quel caso questa Corte, nella sentenza n. 27055/2013, ha ritenuto che il divieto di licenziamento – con la connessa sanzione in termini di nullità – opera in relazione al momento in cui il licenziamento è stato “deciso” ossia “disposto” e non in relazione al momento in cui produce il suo effetto ossia diviene efficace, perché altrimenti si finirebbe “*con il consentire abusi e l'aggiramento della normativa in parola*”.

La ricorrente precisa che questo rischio era riferito al datore di lavoro, mentre la Corte territoriale lo ha erroneamente riferito alla lavoratrice (adombrando la possibilità che si affretti a far eseguire le pubblicazioni di



matrimonio proprio al fine di evitare di essere licenziata).

Anche questa censura è fondata.

Il rischio paventato dalla Corte territoriale – ossia che la lavoratrice, appresa la volontà datoriale di procedere a licenziamenti, potrebbe affrettarsi alle pubblicazioni di matrimonio – implicherebbe non un "aggiramento della normativa in parola", bensì l'esatto contrario, ossia la pedissequa applicazione della normativa in parola.

Il rischio paventato invece da questa Corte (nella precedente pronuncia n. 27055/2013) è quello di comportamenti elusivi da parte del datore di lavoro. Infatti, nella motivazione di quel precedente, nel rigettare il secondo motivo di ricorso proposto dalla società datrice di lavoro, questa Corte ha affermato: "... La L. n. 7 del 1963, art. 1, dispone "del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa del matrimonio" specificando al comma 3, "si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio a un anno dopo la celebrazione., sia stato disposto per causa di matrimonio". Il termine "disposto" non lascia adito a dubbi di sorta, così come correttamente sottolineato nella sentenza impugnata, che la presunzione di nullità riguarda ogni recesso che sia stato "deciso" nell'arco temporale indicato per legge, indipendentemente dal momento in cui la "decisione" di recesso sia stata attuata. Una diversa interpretazione porterebbe del resto a soluzioni in contrasto non solo con la formulazione letterale della norma ma anche con ratio della disciplina finendo con il consentire abusi e l'aggiramento della normativa in parola.

Non sussiste alcuna diversità di ratio rispetto alla disciplina di cui alla L. n. 1204 del 1971, in materia di tutela della lavoratrice madre interpretata da questa Corte con la sentenza n. 1526/1998 (richiamata nella sentenza impugnata) nel senso dell'irrelevanza del momento di operatività del recesso (e quindi del periodo di preavviso), essendo prevalente la data in cui questo è stato deciso. Si tratta di provvedimenti legislativi che nel loro insieme tendono a rafforzare la tutela della lavoratrice in momenti di passaggio "esistenziale" particolarmente importanti da salvaguardare attraverso una più rigorosa disciplina limitativa dei licenziamenti che sgravi la lavoratrice dall'onere della prova di una discriminazione addossando al datore di lavoro



l'onere di allegare e documentare l'esistenza di una legittima causa di scioglimento del rapporto. I due provvedimenti legislativi sono palesemente accumulati da questo medesimo scopo di ordine costituzionale ed anche dalle stesse tecniche di tutela ...".

La Fondazione controricorrente invoca altra pronunzia di questa Corte (Cass. n. 9736/2018) secondo cui "Il licenziamento della lavoratrice nel periodo compreso tra la data della richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione delle nozze non può presumersi disposto per causa di matrimonio, con conseguente nullità ai sensi dell'art. 1 della l. n. 7 del 1963, qualora il licenziamento giunga all'esito di un procedimento disciplinare avviato anteriormente alla richiesta delle pubblicazioni, non essendo ravvisabile alcun nesso tra la volontà datoriale di avviare il procedimento e la richiesta di pubblicazioni di matrimonio che intervenga nel corso dello stesso".

Tuttavia in quel caso veniva in rilievo un procedimento disciplinare avviato prima delle pubblicazioni di matrimonio e concluso dopo. Si tratta di una fattispecie procedimentale analoga a quella che si verifica quando si dà avvio al procedimento del tentativo di conciliazione ex art. 7 L. n. 604/1966 previsto per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Tanto è vero che proprio per tale analogia l'art. 1, co. 41, L. n. 92/2012 prevede espressamente che in entrambe le ipotesi gli effetti del licenziamento retroagiscono al momento di avvio del procedimento.

In entrambi i casi può dunque ritenersi che il licenziamento sia stato "deciso" al momento di avvio del procedimento e proprio per questa ragione il legislatore fa poi decorrere gli effetti da quel momento, determinando una vera e propria equivalenza fra le nozioni di licenziamento "deciso" e licenziamento "disposto".

Tale equivalenza, tuttavia, presuppone che tutti gli atti del procedimento siano intercorsi fra le parti del rapporto di lavoro subordinato, cosicché può ben dirsi che il lavoratore era stato messo al corrente di quella "decisione" o comunque avrebbe dovuto rappresentarsela come certa o come più che probabile (in caso di esito negativo del procedimento disciplinare e di quello del tentativo di conciliazione, entrambi con la funzione di indurre il datore di lavoro ad un possibile ripensamento).



Il caso qui in esame è del tutto diverso.

La "decisione", valorizzata *ratione temporis* dalla Corte territoriale, è rappresentata dal piano di risanamento ai sensi del d.l. n. 91/2013, presentato dalla Fondazione al Ministro vigilante in data 26/06/2016. Tale atto, tuttavia, non dava vita ad alcun procedimento che vedesse come parti il datore di lavoro, da un lato, e la lavoratrice, dall'altro. Questa è, invece, una condizione necessaria per attribuire rilevanza al momento della "decisione" e per ritenere dunque sussistente quell'equivalenza fra licenziamento "deciso" e licenziamento "disposto" che il legislatore del 2012 ha introdotto nell'ordinamento.

Se manca tale condizione, questa equivalenza non opera e quindi quella circostanza – la presentazione del piano di risanamento – è del tutto irrilevante.

Ne consegue che alla data delle pubblicazioni di matrimonio della Bardo (risalenti al 22/08/2016) il licenziamento non era stato intimato, sicché opera la presunzione (relativa) di collegamento causale fra il successivo licenziamento e il matrimonio e, quindi, la conseguente nullità del recesso datoriale.

E' certo salva la prova di una di quelle ipotesi di cui al co. 5 dell'art. 35 d.lgs. n. 198/2006 che fanno eccezione al divieto, fra cui la cessazione dell'attività aziendale. Ma la necessità di interpretare restrittivamente la deroga al divieto (v. *supra*) comporta la negazione della ricorrenza di quell'eccezione per l'impossibilità di sussumervi la cessazione di un ramo d'azienda, per quanto autonomo.

Va ribadito che, come evidenziato anche dalla Corte Costituzionale (C. Cost. n. 46/1993), il legislatore attribuisce al divieto una funzione ulteriore rispetto alla tutela antidiscriminatoria, aggiungendovi quella promozionale della formazione di una nuova famiglia mediante il matrimonio. Questa funzione complessa da un lato impedisce di ricondurre e ridurre la fattispecie all'ambito del licenziamento discriminatorio, dall'altro giustifica ulteriormente la necessità di un'interpretazione restrittiva dell'eccezione al divieto di licenziamento a causa di matrimonio.

2.- Con il secondo motivo, proposto in via subordinata ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e falsa



applicazione" degli artt. 4 e 5 L. n. 223/1991 per avere la Corte territoriale ritenuto legittima la procedura di messa in mobilità per riduzione di personale.

Il motivo è assorbito, per non essersi verificata la condizione (rigetto del primo motivo) alla quale è stato subordinato.

3.- La sentenza impugnata va pertanto cassata con rinvio alla medesima Corte d'Appello, in diversa composizione, per la decisione della controversia alla luce dei seguenti principi di diritto:

"1. La presunzione relativa di collegamento fra licenziamento e matrimonio opera anche in presenza di un licenziamento collettivo.

2. Le tre ipotesi previste dal co. 5^o dell'art. 35 d.lgs. n. 198/2006 non esprimono una regola generale, bensì costituiscono eccezioni alla regola generale rappresentata dal divieto di licenziamento a causa di matrimonio e pertanto non sono suscettibili di interpretazione estensiva né tantomeno di applicazione analogica (art. 14 disp.prel.c.c.).

3. La cessazione dell'attività aziendale, quale eccezione al divieto di licenziamento a causa di matrimonio, non sussiste qualora sia cessato solo un reparto aziendale, per quanto autonomo".

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbito il secondo; cassa la sentenza impugnata; rinvia alla Corte d'Appello di Venezia, in diversa composizione, per la decisione alla luce dei principi di diritto affermati in relazione al motivo accolto, nonché per la regolamentazione delle spese di tutti i gradi di giudizio e del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 06/02/2024.

La Presidente
dott.ssa Adriana Doronzo

