

ESENTE REINSTRUZIONE - ESENTE BOLLI - ESENTE DIRITTI



22 FEB. 2013

Oggetto: *licenziam. collettivo; ordine pub. blica internazionale*

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

R.G.N. 22943/2010

SEZIONE LAVORO

Cron. 4545

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Rep.

- Dott. FEDERICO ROSELLI - Presidente - Ud. 11/12/2012
- Dott. PAOLO STILE - Rel. Consigliere - PU
- Dott. ENRICA D'ANTONIO - Consigliere -
- Dott. FABRIZIA GARRI - Consigliere -
- Dott. CATERINA MAROTTA - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 22943-2010 proposto da:

INTESA SANPAOLO S.P.A. 07843060638, (già BANCA INTESA S.P.A.), in qualità di incorporante di SAN PAOLO IMI S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA L.G. FARAVELLI 22, presso lo studio dell'avvocato MARESCA ARTURO, che la rappresenta e difende, giusta delega in atti;

2012

4249

- *ricorrente* -

nonchè contro

ROMAGNO TOTINO ANNA RMGNNA52B56F280S;

- *intimata* -

nonchè contro

- I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE 80078750587, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA DELLA FREZZA 17, presso l'Avvocatura Centrale dell'Istituto, rappresentato e difeso dagli avvocati SGROI ANTONINO, MARITATO LELIO, CALIULO LUIGI, giusta delega in calce alla copia notificata del ricorso;

- *resistente con mandato* -

Nonché da:

ROMAGNO TOTINO ANNA RMGNNA52B56F280S, elettivamente domiciliato in ROMA, VIALE ANGELICO 35, presso lo studio dell'avvocato D'AMATI DOMENICO, che lo rappresenta e difende unitamente agli avvocati COSTANTINI CLAUDIA, D'AMATI NICOLETTA, D'AMATI GIOVANNI NICOLA;

- *controricorrente e ricorrente incidentale* -

contro

INTESA SANPAOLO S.P.A. 07843060638, (già BANCA INTESA S.P.A.), in qualità di incorporante di SAN PAOLO INI S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA L.G. FARAVELLI 22, presso lo studio dell'avvocato MARESCA ARTURO, che la rappresenta e difende, giusta delega in

atti;

- controricorrente al ricorso incidentale -

nonchè contro

- I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE 80078750587, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA DELLA FREZZA 17, presso l'Avvocatura Centrale dell'Istituto, rappresentato e difeso dagli avvocati SGROI ANTONINO, MARITATO LELIO, CALIULO LUIGI, giusta delega in calce alla copia notificata del ricorso;

- resistente con mandato -

avverso la sentenza n. 377/2010 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 19/04/2010 R.G.N. 1008/2009; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 11/12/2012 dal Consigliere Dott. PAOLO STILE;

udito l'Avvocato GIANNI' GAETANO per delega MARESCA ARTURO;

udito l'Avvocato MARITATO LELIO;

udito l'Avvocato COSTANTINI CLAUDIA (per ROMAGNO);

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. GIUSEPPE CORASANITI, che ha concluso per il rigetto del ricorso principale, assorbito il ricorso incidentale.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso al giudice del lavoro di Torino, Anna Romagno Totino, premesso di aver lavorato alle dipendenze del Banco di Napoli dal 16.2.73 al 24.5.02 presso la filiale di New York e di essere stata licenziata con lettera del 24 maggio 2002 per riduzione di personale, considerato che l'Istituto datore di lavoro non aveva rispettato la procedura prevista dalla L. 23 luglio 1991, n. 223, conveniva in giudizio Sanpaolo IMI S.p.A. (che aveva incorporato il Banco di Napoli) per ottenere l'annullamento del licenziamento.

Costituitasi, Sanpaolo IMI chiedeva il rigetto della domanda, sostenendo che, nella specie, trovava applicazione la legge del Paese ove aveva avuto esecuzione il rapporto di lavoro.

Si costituiva anche l'INPS, pur esso chiamato in giudizio, chiedendo il versamento dei contributi nei limiti della prescrizione, fatto salvo il diritto dell'attrice alla costituzione di una rendita per i contributi prescritti.

Il Tribunale di Torino annullava il licenziamento per violazione della procedura prevista dalla legge 223/91, ritenuta applicabile alla fattispecie, in quanto legge nazionale "comune" ai due contraenti e vigente al momento dell'insorgenza del rapporto (febbraio 1973). Accoglieva poi la domanda formulata dalla Totino e concernente l'omesso versamento in suo favore, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali e assistenziali presso l'INPS, relativamente al periodo dal 15.7.1995 al 23.5.2002, nonché la costituzione di una rendita vitalizia ex art. 13 l. 1338/62, quanto ai contributi ormai prescritti (periodo dal 16/2/1973 al 14/7/1995).

Avverso tale decisione proponeva appello Intesa Sanpaolo S.p.A., in qualità di incorporante Sanpaolo IMI S.p.A., chiedendo il rigetto delle domande proposte dalla Totino con il ricorso introduttivo.

Resisteva quest'ultima, chiedendo la reiezione del gravame e proponendo appello

incidentale, dolendosi del fatto che il primo Giudice avesse accolto la domanda previdenziale dopo avere implicitamente ritenuto l'applicabilità, al caso di specie, del disposto di cui all'art. 7 comma 4 dell'Accordo italo-statunitense 23/5/1973, che prevedeva, per il lavoratore eventualmente in possesso di doppia cittadinanza, la possibilità di esercitare l'opzione in favore dell'una o dell'altra normativa.

Resisteva altresì l'INPS, chiedendo la reiezione dell'appello principale.

La Corte di merito rilevava che, non esistendo negli Stati Uniti d'America una normativa diretta a proteggere il lavoratore dal licenziamento, ai sensi della Convenzione di Roma del 19.6.80 e della L. 31 maggio 1995, n. 218, per il rispetto dell'ordine pubblico ivi tutelato, al rapporto di lavoro trovava applicazione non la legge straniera (che non assegnava tutela al dipendente in causa), ma quella italiana sul licenziamento. Risultando che la Totino era stata licenziata per riduzione di personale *ex lege* 223/91, ma che non era stata osservata la particolare procedura prevista da detta legge, il licenziamento doveva considerarsi illegittimo.

Pertanto, pur essendo esistenti le ragioni effettive del licenziamento, essendo pacifica la chiusura della filiale del Banco di Napoli di New York, e nulla ostando alla possibilità pratica di espletamento delle procedure previste dall'art. 4 della l. n. 223/91, la mancata comunicazione e consultazione previste dalla richiamata legge rendeva il licenziamento illegittimo.

Quanto ai contributi assicurativi, osservava che la L. 24 febbraio 1975, n. 86, art. 7, prevedeva che il lavoro svolto negli Stati Uniti da un cittadino italiano alle dipendenze di un datore di lavoro italiano avrebbe dovuto essere coperto dalla legislazione italiana, salva diversa opzione dell'interessato. Non risultando, nella specie, che la Totino avesse effettuato l'opzione, riteneva corretta la condanna del datore al pagamento dei contributi assicurativi nei limiti della prescrizione, salva la costituzione della rendita.

Intesa Sanpaolo S.p.A. propone ricorso per cassazione sulla base di tre motivi.
Resiste Anna Romagno Totino con controricorso, proponendo altresì ricorso
incidentale condizionato affidato ad un unico motivo, cui resiste con controricorso
Intesa Sanpaolo S.p.A. Entrambe le parti hanno depositato memoria ex art. 378
c.p.c.

L'INPS ha depositato procura, svolgendo difesa orale in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Preliminarmente, i due ricorsi debbono essere riuniti ai sensi dell'art. 335 c.p.c..

Con il primo motivo di ricorso, Intesa Sanpaolo S.p.A., denunciando violazione e
falsa applicazione degli artt. 6, 16, 17 e 29 della L. 18 dicembre 1984, n. 975, e
degli artt. 25 e 31 delle preleggi, censura la sentenza della Corte d'Appello di
Torino nella parte in cui ha ritenuto il rapporto di lavoro *de quo* sottoposto alla
disciplina della Convenzione di Roma del 19.6.1980 -resa esecutiva dalla L. n.
975/1984-, relativamente alla individuazione della legge applicabile alle
obbligazioni contrattuali.

Nel condividere l'assunto della Totino la Corte territoriale, infatti, ha affermato
che al licenziamento della lavoratrice, cittadina italiana dipendente negli USA da
società italiana, doveva applicarsi, in base all'art. 16 della Convenzione di Roma, la
legge italiana, in quanto la legge straniera, altrimenti applicabile al rapporto,
prevedendo il licenziamento *ad nutum*, si poneva in contrasto con i principi di
ordine pubblico cui la tutela contro i licenziamenti arbitrari attiene.

Più in dettaglio, la Banca sostiene che la Corte territoriale sarebbe incorsa in
evidente errore interpretativo in quanto, nell'effettuare l'operazione di
individuazione della normativa applicabile al rapporto *de quo*, non avrebbe tenuto
in alcuna considerazione quanto contemplato dall'art. 29 della L. n. 975 del 1984,
che prevede che la Convenzione stessa è entrata definitivamente in vigore «il
primo giorno del terzo mese successivo al deposito del settimo strumento di

ratifica, di accettazione o di approvazione”, il che è avvenuto solamente nell’aprile 1991, quando il Regno Unito ha effettuato il deposito.

Inoltre, l’art. 17 della Convenzione medesima prevede che la stessa trovi applicazione ai contratti conclusi dopo la sua entrata in vigore.

Ne deriverebbe, inevitabilmente –ad avviso della Società- che la Convenzione può trovare applicazione solamente per i contratti conclusi dopo l’aprile 1991, il che esclude la sua applicazione nella presente vicenda, in considerazione del fatto che il rapporto di lavoro ha avuto inizio nel 1973.

La censura, pur condivisibile, non conduce all’auspicato risultato.

Invero, l’art. 17 della Convenzione di Roma, ratificata con L. n. 975/1984 –come rimarcato dalla ricorrente- stabilisce che la Convenzione “si applica in ogni Stato contraente ai contratti conclusi dopo la sua entrata in vigore in questo Stato”.

L’art. 29 precisa che la Convenzione “entrerà in vigore il primo giorno del terzo mese successivo al deposito del settimo strumento di ratifica, di accettazione o di approvazione”.

Il settimo strumento di ratifica è stato depositato nel dicembre 1990, onde la Convenzione è entrata in vigore il 1.4.1991.

Nel caso in esame è del tutto pacifico, in quanto non contestato, che il rapporto di lavoro *de quo* ha avuto inizio ben prima dell’entrata in vigore della Convenzione di Roma, che quindi non è applicabile.

Trattandosi di obbligazioni contrattuali, occorre fare riferimento all’art. 25, 1° comma, disp. prel. c.c., nel testo in vigore prima della riforma del 1995.

Devono, infatti, applicarsi in proposito i principi affermati da questa Corte nella sentenza n. 18842 del 30.8.2010, avente il medesimo oggetto del presente, ove, dopo l’affermazione secondo cui la Convenzione non costituisce lo strumento di individuazione della norma regolatrice dei rapporti sorti antecedentemente alla sua entrata in vigore, si è sostenuto –stante la riconducibilità della fattispecie

nell'ambito delle obbligazioni di origine negoziale – doversi farsi applicazione dell'art. 25, c. 1, delle preleggi – abrogato dalla L. n. 218 del 1995, art. 74, con decorrenza dall'1.9.95, ma applicabile al rapporto in esame *ratione temporis* - per il quale "le obbligazioni che nascono da contratto sono regolate dalla legge nazionale dei contraenti, se è comune", o altrimenti da quella del luogo in cui il contratto è stato concluso, salva diversa volontà delle parti.

In detto precedente, essendo pacifico –come nella specie- che entrambi i soggetti in causa erano di nazionalità italiana, non essendo, peraltro, controverso che il contratto di lavoro era stato concluso in Italia e non risultando sulla base degli accertamenti di merito risultanti agli atti che le parti avessero espresso la volontà di regolare diversamente il loro rapporto, si è coerentemente ritenuto che il rapporto di lavoro in questione dovesse essere interamente regolato dalla legge italiana.

Nel ricorso in esame, tuttavia, la Banca sostiene che la Corte territoriale sarebbe incorsa in violazione dell'art. 25 disp. prel. c.c. in quanto avrebbe affermato l'applicabilità *tout court* della legge italiana al rapporto, senza considerare la deroga convenzionalmente espressa dalle parti in favore della legge americana, ricavabile da una serie di "elementi univoci che avrebbero portato a ritenere che le parti inequivocabilmente avevano voluto assoggettare il rapporto in questione alla normativa statunitense".

Senonché non può trascurarsi che la censura, proposta con il motivo in esame, oltre che sotto il profilo di una violazione di legge -in relazione alla dedotta avvenuta deroga di cui all'art. 25 cit.- avrebbe dovuto articolarsi anche sotto il profilo della sussistenza di un vizio di motivazione relativamente all'assunto – rimasto inevaso- che nella specie sussisteva la "prova del fatto che tra le parti venne sempre pacificamente applicata, nel corso del rapporto, la legge statunitense e non già quella italiana", come si ricavava dal trattamento

economico percepito dalla lavoratrice, di gran lunga superiore a quello spettante in applicazione del CCNL, nonché dal tipo di assistenza sanitaria fruito dalla stessa Totino.

Ma, in disparte tale considerazione, priva di pregio è l'ulteriore censura –la cui infondatezza finisce con l'assumere carattere dirimente- secondo cui il Giudice di merito avrebbe errato ad escludere l'inapplicabilità della legge degli Stati Uniti in base alla considerazione che il lavoratore non può essere privato della protezione assicurategli dalla legge italiana, tenuto conto che quella statunitense, priva di tutele, si pone in contrasto con l'ordine pubblico (art. 31 disp. prel. c.c.).

La Banca, nel ricorso in esame, dà atto che, in base ai principi affermati nella sentenza di questa Corte n. 10549/2007, del tutto condivisibili, rientrano nell'ordine pubblico le disposizioni che tutelano il lavoratore dal licenziamento privo di giustificato motivo, ma afferma che, di contro, ciò non si verificherebbe in materia di licenziamenti collettivi, con la conseguenza che tale particolare forma di recesso rimarrebbe fuori della portata dell'art. 31 disp. prel. c.c.

Deve osservarsi che la giurisprudenza della Corte, superando i precedenti indirizzi espressi sul tema, si è orientata nel senso che la nozione di ordine pubblico internazionale (anche nel regime di cui all'art. 31 preleggi, anteriore all'entrata in vigore della L. 31 maggio 1995, n. 218, applicabile alla controversia *ratione temporis*) non è enucleabile esclusivamente sulla base dell'assetto ordinamentale interno, in modo da ridurre l'efficacia della legge straniera ai soli casi in cui detta legge sia più favorevole al lavoratore di quella italiana, così da escludere la possibilità di una comparazione dei trattamenti complessivi destinati al lavoratore nei singoli ordinamenti; in tale direzione, non può ritenersi sussistere coincidenza tra le norme inderogabili dell'ordinamento italiano poste a tutela del lavoratore e i principi di ordine pubblico, dovendo, di contro, questi ultimi ravvisarsi nei principi fondamentali della nostra Costituzione, o in quelle altre regole che, pur

non trovando in essa collocazione, rispondono all'esigenza di carattere universale di tutelare i diritti fondamentali dell'uomo, o che informano l'intero ordinamento in modo tale che la loro lesione si traduce in uno stravolgimento dei valori fondanti dell'intero assetto ordinamentale (Cass. 11 novembre 2000, n. 14662; 26 novembre 2004, n. 22332; 7 dicembre 2005, n. 26976; 23 febbraio 2006, n. 4040). Deve perciò affermarsi che l'ordine pubblico internazionale, da non confondere con quello interno, è costituito dai principi fondamentali della Costituzione e dalle norme convenzionali internazionali di salvaguardia dei diritti individuali, e comporta che, salvo giustificate eccezioni, il licenziamento del lavoratore subordinato è legittimo solo se giustificato. Ciò sulla base sia degli artt. 4 e 36 Cost., i quali escludono che il diritto al lavoro sia affidato al mero arbitrio del datore di lavoro, sia dell'art. 30, par. 1, della Carta fondamentale dei diritti dell'Unione europea, che espressamente pone la tutela "contro ogni licenziamento ingiustificato". Di conseguenza, nel caso di licenziamento collettivo, attuato da un'impresa italiana ed operante in Italia, deve essere applicata nei confronti del lavoratore all'estero e in difetto di analogo norma straniera, la legge n. 223 del 1991, la quale assicura che la designazione di ciascun lavoratore da licenziare avvenga secondo criteri predeterminati e ragionevoli (cfr. Cass. 19 luglio 2007 n. 16017).

Di conseguenza, nel caso di licenziamento collettivo, deve essere applicata nei confronti del lavoratore all'estero ed in difetto di analogo norma straniera, la legge n. 223 del 1991, la quale assicura che la designazione di ciascun lavoratore da licenziare avvenga secondo criteri predeterminati e ragionevoli (cfr. Cass. n. 16017/2007).

Nel caso in esame, costituisce circostanza pacifica l'omessa applicazione delle procedure previste dall'art. 4 della L. 223/91 (circostanza, questa, incidente negativamente sulla legittimità dell'intimato licenziamento), come confermato dal

successivo motivo, posto dalla Banca a fondamento del suo ricorso.

Con il secondo motivo, infatti, la Banca, denunciando omessa e insufficiente motivazione, censura la sentenza della Corte d'Appello di Torino nella parte in cui avrebbe omesso di "specificare se le procedure di cui alla legge n. 223 del 1991 devono trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui non vi siano gli organi destinatari delle varie comunicazioni e, eventualmente, a chi devono essere indirizzate dette comunicazioni".

Il motivo, con il quale la ricorrente ripropone le argomentazioni svolte nel giudizio di merito a proposito dei problemi pratici concernenti l'applicazione della L. n. 223/1991 negli Stati Uniti, è privo di fondamento.

La Corte d'Appello di Torino sul punto ha infatti esaminato le censure svolte dalla Banca, evidenziando che, trattandosi di una filiale che si trovava al di fuori del territorio nazionale, occorreva considerare come, nella specie, pacificamente la riduzione del personale si fosse inserita nell'ambito di un determinato contesto legato alla fusione del Banco di Napoli con altro istituto bancario e fosse perciò avvenuta in ambito generale interessando, non solo i dipendenti della filiale di New York, ma tutti i dipendenti delle varie filiali del Banco di Napoli; da ciò discendeva la sussistenza, per il datore di lavoro, della possibilità effettiva di espletare, con riferimento anche ai dipendenti, come la Totino, impiegati in filiali che operavano all'estero, la procedura di comunicazione e consultazione prevista dalla normativa di cui alla L. n. 223/91.

Trattasi di un accertamento di fatto -non contestato- compiuto dalla Corte territoriale, con motivazione immune da vizi, circa la natura "allargata" dei licenziamenti attuati dalla Banca, posto dalla Corte a fondamento del rigetto dell'eccezione della ricorrente concernente l'asserita impossibilità di applicare la L. n. 223/91 per mancanza negli USA degli enti ivi disciplinati come destinatari delle comunicazioni dovute.

Infondato è anche il terzo motivo dedotto a proposito delle conseguenze di carattere previdenziale conseguenti all'annullamento del licenziamento della Totino, con il quale è contestata l'applicazione fatta dalla Corte d'appello dell'art. 7 dell'accordo italo-statunitense in materia di sicurezza sociale sottoscritto a Washington il 23.5.75 (reso esecutivo con L. 24 febbraio 1975, n. 86).

Al riguardo deve premettersi che l'accordo in questione –così come puntualizzato da questa Corte in analogia occasione (cfr. Cass. n. 18842/2010)- "si applica ai lavoratori, che possano far valere periodi di assicurazione in base alle legislazioni, e ai loro familiari o superstiti" (art. 3, comma 1), dove per "legislazione" deve intendersi il complesso de "le leggi, i regolamenti e ogni altra misura di applicazione concernente i settori della sicurezza sociale ..." (art. 1, lett. c). La parte seconda dell'accordo, contenente le "disposizioni sulla legge applicabile", è aperta dall'art. 7, il quale delimita gli ambiti di applicazione della legge italiana e statunitense in relazione alle singole fattispecie di rapporto di lavoro preso in considerazione.

Il principio base è che "salvo quanto diversamente disposto nel presente articolo, le persone alle quali si applica il presente accordo, che svolgono la loro attività sul territorio di uno Stato contraente, sono soggette alla legislazione di tale Stato" (art. 7, comma 1).

I due commi successivi prevedono che "il lavoro svolto in Italia da un cittadino degli Stati Uniti che sia coperto dalla legislazione degli Stati Uniti, rimane coperto da tale legislazione" (art. 7, comma 2) e che "il lavoro svolto negli Stati Uniti da un cittadino italiano alle dipendenze di un datore di lavoro italiano o di una impresa controllata da una impresa italiana, sarà coperto dalla legislazione italiana" (art. 7, comma 3).

Dalla considerazione complessiva di questi tre commi emerge che il principio base della territorialità della legislazione applicabile (comma 1), trova una deroga

nel caso che ad assumere rilievo sia la posizione di un cittadino di uno degli Stati contraenti e, per quel che rileva, di un cittadino italiano, il quale sarà "coperto dalla legislazione italiana" ogni volta che svolga la sua prestazione negli Stati Uniti "alle dipendenze di un datore di lavoro italiano o di una impresa controllata da una impresa italiana".

Il Giudice di appello, seguendo analogo percorso interpretativo, è pervenuto alla conclusione che in forza del comma 3 fosse applicabile al caso di specie la normativa italiana, con la conseguenza che il datore era tenuto al versamento dei contributi nei limiti della prescrizione e, per il rimanente, alla costituzione della rendita di legge.

Priva di pregio appare l'obiezione della Società che - in ragione del comportamento di fatto tenuto dalla dipendente, che aveva accettato che la contribuzione fosse versata all'Autorità locale - sostiene che la stessa avesse optato per l'applicazione della legge statunitense, di modo che dovrebbe farsi applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. b), dell'accordo, per il quale "b. il cittadino italiano o colui che possiede la cittadinanza di ambedue gli Stati, il quale, per lo stesso periodo di lavoro, sarebbe soggetto alla legislazione di ambedue gli Stati, opererà per tale periodo per la legislazione dell'altro Stato".

Al riguardo va rilevato non solo che la Corte d'appello ha accertato in fatto che la Totino non effettuò mai l'opzione in questione, ma anche che l'opzione stessa comporterebbe l'esclusione dell'altra legislazione nazionale. L'esercizio di tale opzione comporta di conseguenza una particolare procedura formale - prevista dall'art. 7, comma 5, dell'accordo per il quale "le esenzioni previste dal presente articolo divengono effettive quando l'Istituzione dello Stato, nel quale i periodi di lavoro sono coperti secondo quanto stabilito dal paragrafo 4, certifica all'Istituzione dell'altro Stato che tali periodi di lavoro sono coperti dalla propria legislazione" - che nella specie non risulta mai attivata.

Per completezza, il Collegio intende precisare che l'art. 24 dell'accordo Italo-Staunitense prevedeva che l'accordo sarebbe entrato in vigore il primo giorno del mese successivo a quello in cui gli Stati contraenti si fossero scambiati i relativi

strumenti di ratifica (comma 2) e che tale scambio avvenne in data 12.10.78, di modo che l'accordo è entrato in vigore 1.11.78 (v. avviso contenuto sulla G.u. 27.11.78 n. 331).

Tale circostanza non osta all'applicazione dell'accordo al rapporto *de quo* (che è iniziato nel 1973) atteso che il precedente art. 23 sancisce che "le disposizioni del presente accordo si applicano a tutte le domande di prestazione che verranno presentate dalla data di entrata in vigore del presente accordo (incluse le nuove domande di coloro che avevano già precedentemente presentato domanda di prestazione)". Tale norma è stata interpretata da questa Corte nel senso che l'accordo stesso si applica ai lavoratori italiani occupati negli Stati Uniti d'America con riferimento sia ai periodi antecedenti che successivi alla data dell'accordo oltre che a quelli pendenti a tale data (Cass. 24.11.97 n. 11753).

In conclusione, anche se con motivazione non del tutto sovrapponibile a quella espressa dalla Corte di Torino, deve essere lasciata ferma la statuizione del giudice di merito che, sia sul versante della disciplina dei licenziamenti che su quello previdenziale, ha ritenuto applicabile la legge nazionale ed inapplicabile quella straniera, con conseguente rigetto del ricorso in esame.

Dal rigetto del ricorso principale discende l'assorbimento del ricorso incidentale condizionato.

Le spese del giudizio di legittimità come liquidate in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte riunisce i ricorsi, rigetta il ricorso principale e dichiara assorbito l'incidentale; condanna la ricorrente al pagamento, in favore della Totino, delle spese del presente giudizio, liquidate in € 50,00 per esborsi ed in € 3.500,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge; condanna la stessa ricorrente alle spese in favore dell'INPS, liquidate in € 1.700,00 per compensi professionali, oltre accessori di legge.

Così deciso in Roma, l'11 dicembre 2012.

Il Consigliere est.



Il Presidente





IL CANCELLIERE

Giuseppina Ricci

Deposita in Cancelleria



oggi, 22 FEB. 2013

IL CANCELLIERE

Giuseppina Ricci

