

APPELLO CIVILE - LAVORO (RAPPORTO DI)
Cass. civ. Sez. lavoro, Sent., 22-11-2010, n. 23614

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. VIDIRI Guido - Presidente

Dott. MONACI Stefano - Consigliere

Dott. STILE Paolo - rel. Consigliere

Dott. TOFFOLI Saverio - Consigliere

Dott. NAPOLETANO Giuseppe - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

sentenza

sul ricorso 31936/2006 proposto da:

LABOR S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, STUDIO BDL VIA BOCCA DI LEONE 78, presso lo studio dell'avvocato CINELLI Maurizio, che la rappresenta e difende, giusta delega a margine del ricorso;

- ricorrente -

contro

B.M., + ALTRI OMESSI elettivamente domiciliati in ROMA, VIA FILIPPO NICOLAI 22, presso lo studio dell'avvocato MARIO FANTACCHIOTTI, rappresentati e difesi dall'avvocato BOLDRINI Franco, giusta delega in calce al controricorso;

- controricorrenti -

e contro

V.M., G.O., C.G., S.E.;

- intimati -

avverso la sentenza n. 299/2006 della CORTE D'APPELLO di ANCONA, depositata il 06/07/2006 R.G.N. 35/05;

udita la relazione della causa svolta nella Pubblica udienza del 22/06/2010 dal Consigliere Dott. STEFANO MONACI;

udito l'Avvocato PIERGIORGIO PARISIELLA per delega CINELLI MAURIZIO;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. BASILE Tommaso, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

Fatto	Diritto	P.Q.M.
--------------	----------------	---------------

Svolgimento del processo

Alcune lavoratrici che prestavano la propria attività presso la Casa di Cura Villa Igea di Ancona hanno convenuto in giudizio la società Labor s.p.a., proprietaria della Casa di Cura chiedendone, con decorrenza dal 1994, la condanna al pagamento di una quattordicesima mensilità. Nelle loro premesse espongono, per quanto ora interessa:

che fin dal 1970 era stato stipulato con quattro case di cura, tra cui appunto Villa Igea, un accordo per la corresponsione di un premio nella misura di una mensilità della retribuzione di fatto, che poteva essere riassorbita da una possibile analoga elargizione che fosse stata prevista dal CCNL allora in corso di stipulazione;

che con un accordo successivo era stato previsto che i benefici previsti (ed esclusi dal nuovo contratto collettivo) sarebbero stati goduti soltanto dal personale che era già in servizio al 30 settembre 1978, che avrebbe continuato a fruirne;

che nel 1986 la Casa di Cura Villa Igea - unica tra le quattro case di cura stipulanti - aveva deciso unilateralmente di congelare la quattordicesima mensilità, limitandola a quanto corrisposto fino al 1983;

che con un precedente ricorso del 1990 gli interessati avevano proposto la stessa richiesta, ma che quella controversia era stata risolta in via transattiva con conseguente rinuncia dei lavoratori alla loro richiesta fino a tutto il 1994.

Costituitosi il contraddittorio, il giudice di primo grado di Ancona accoglieva la domanda, e questa pronuncia veniva confermata dalla Corte d'Appello di Ancona, che, con sentenza n. 299/06, respingeva l'appello della società Labor.

La sentenza riteneva, in particolare, che il beneficio richiesto non potesse

ritenersi riassorbito dal "premio di area sanitaria" e dal "premio di incentivazione", introdotti dai successivi contratti collettivi.

Questi istituti, infatti, assolvevano ad una funzione diversa, quella di premio di presenza in favore dei dipendenti che non avevano effettuato più di un determinato numero di assenze indicato nei contratti collettivi stessi.

Avverso la sentenza di appello, depositata in cancelleria il 6 luglio 2006, e notificata il successivo 28 settembre 2006, la società Labor s.p.a. ha proposto ricorso per cassazione, con tre motivi di impugnazione, notificato, in termine, il 20 novembre 2006.

Le lavoratrici intimare (con alcune eccezioni) hanno resistito con apposito controricorso.

La società, infine, ha depositato una memoria.

Motivi della decisione

1.1. Nel primo motivo di impugnazione la ricorrente denuncia la falsa applicazione dell'*art. 420 c.p.c.*, comma 1 (*art. 360 c.p.c.*, comma 1, n. 3). Lamenta che il giudice di appello abbia ritenuto di non poter esaminare il suo secondo motivo di appello, sull'inefficacia sopravvenuta dell'Accordo Aziendale istitutivo dell'emolumento all'origine della controversia, per avvenuto recesso del datore di lavoro da tale accordo.

Contesta che - al contrario di quanto di quanto ritenuto dalla sentenza di appello - si trattasse di una tematica proposta soltanto in grado di appello e non contenuta nelle difese di primo grado, e precisa di avere rappresentato come il mantenimento anche oltre il periodo di efficacia dell'accordo istitutivo del premio "una tantum" fosse dipeso da un atto di "mera liberalità".

In grado di appello erano stati soltanto inquadrati in maniera più precisa fatti e comportamenti già allegati in precedenza.

1.2. Il motivo è infondato.

Il divieto dello "jus novorum" non concerne soltanto le allegazioni in fatto, e l'indicazione degli elementi di prova, ma anche (e soprattutto) la specificazione delle "causae petendi" fatte valere in giudizio come sostegno delle azioni e delle eccezioni.

Le stesse argomentazioni della ricorrente non appaiono idonee a smentire la ricostruzione effettuata dalla sentenza secondo cui nel caso di specie non vi era stata una semplice precisazione di una tematica già acquisita al giudizio a sostegno dell'eccezione, ma l'inserimento di una nuova prospettazione, di una nuova "causa petendi", ancorchè fondata sulle stesse circostanze di fatto.

2.1. Nel secondo motivo di impugnazione la società deduce la violazione dell'*art. 1362 c.c.*, e segg., *artt. 1373 e 1375 c.c.*, ed il vizio di motivazione

su di un fatto controverso e decisivo per il giudizio.

Critica la sentenza per avere ritenuto che la società, lungi dal recedere dall'accordo originario del 1970, aveva soltanto congelato l'importo originario del premio in esso previsto.

Il fatto che la società avesse assunto un obbligo diverso rispetto a quello originario non era incompatibile con la volontà di recedere da quello precedente.

Ricorda, inoltre, che le obbligazioni non possono essere perpetue.

1.2. Il motivo è infondato.

Tenuto conto della materialità dei fatti, in se stessa non contestata, vale a dire del comportamento complessivo tenuto dalle parti nel corso degli anni, la società, in realtà, non è receduta dall'accordo originario, ma piuttosto ne ha limitato la portata; a tutto concedere il recesso è stato parziale.

In ogni caso il fatto che una delle parti abbia receduto unilateralmente da un precedente accordo non può valere a legittimare il mancato adempimento delle obbligazioni che derivavano appunto dall'accordo stesso.

Il criterio secondo cui le obbligazioni, di regola, non possono avere carattere perpetuo, può valere per le obbligazioni poste a carico di una sola parte, non per quelle che, all'interno di un rapporto contrattuale sinallagmatico di carattere continuativo, si contrappongono ad altre obbligazioni a carico di una altra parte e trovano in esse la propria causa giustificativa, e che, se non è prevista espressamente una scadenza, permangono fino a quando la controparte contrattuale provveda a dare esecuzione alle obbligazioni a proprio carico.

E' quanto avviene appunto nei rapporti di lavoro.

Le erogazioni da parte del datore di lavoro trovano la loro causa nelle prestazioni lavorative dei dipendenti, intesi sia come singoli che come collettività, e a loro volta queste prestazioni trovano la loro causa giustificativa nelle erogazioni a carico del datore.

Tra le erogazioni a carico del datore rientrano tutte le somme di denaro, a qualsiasi titolo anche diverso dallo stipendio di base e delle voci previste dalla contrazione collettiva, corrisposte ai dipendenti in maniera stabile e continuativa.

Il datore di lavoro, perciò, non può recedere unilateralmente, senza un accordo preventivo, dall'obbligo a suo carico di corrisponderle.

Cessare quelle erogazioni integra, quando non abbia una specifica giustificazione di carattere giuridico (e non semplicemente di natura economica) una forma di inadempimento contrattuale, che può essere, secondo i casi, totale o parziale.

3.1. Nel terzo motivo di impugnazione la società ricorrente deduce la

violazione dell'art. 1362 c.p.c., e segg., e dell'art. 33 collettivo nazionale del 1984, con riferimento all'accordo collettivo aziendale del febbraio 1970.

Ribadisce la tesi secondo cui il beneficio della quattordicesima mensilità sarebbe stata assorbito dalle analoghe erogazioni previste dalla successiva contrattazione collettiva, sottolineando a questo proposito che quest'ultima prevedeva due quote, una fissa ed una variabile collegando soltanto questa ultima al numero di assenze effettuate nell'ultimo anno.

3.2. Il motivo è infondato.

La censura prospettata è inammissibile perchè si risolve nella riproposizione di questioni di fatto, non suscettibili di un nuovo esame in questa fase di legittimità.

Rientra appunto tra le questioni di fatto la valutazione dell'avvenuto assorbimento, o meno, della quattordicesima mensilità, prevista dall'accordo aziendale del 1970, dalle altre specifiche voci di erogazioni previste dalla contrattazione collettiva intervenuta successivamente.

Come questione di merito costituisce una valutazione riservata al giudice di merito, e non può essere contestata utilmente in sede di giudizio di legittimità se non per vizio di motivazione.

Nel caso di specie la Corte d'Appello ha motivato ampiamente e correttamente - nel rispetto dei canoni ermeneutici di cui *all'art. 1362 c.c.*, e segg., - anche su questo punto, e, d'altra parte, in questo motivo specifico non è stato dedotto il vizio di motivazione.

4. Il ricorso, perciò, è infondato, e deve essere disatteso.

Le spese, liquidate così come in dispositivo, seguono la soccombenza a carico della ricorrente. Nulla sulle spese per relazione alle parti non costituite.

P.Q.M.

la Corte rigetta il ricorso e condanna la ricorrente a favore delle controricorrenti alle spese che liquida in Euro 22,00 oltre ad Euro 4.000,00 (quattromila/00) per onorari, oltre a spese generali, I.V.A. e C.P.A..

c.c. art. 2094

c.c. art. 2099

c.p.c. art. 345

c.p.c. art. 437

Copyright 2008 Wolters Kluwer Italia Srl. All rights reserved.