

## **CONTRATTO COLLETTIVO E USO AZIENDALE: LE CD. FONTI SOCIALI.**

Cassazione civile , sez. un., 13 dicembre 2007, n. 26107

### **Fatto**

1. Con distinti ricorsi poi riuniti, D.M.R. e gli altri soggetti in epigrafe specificamente indicati, tutti dipendenti della società Ferrovie del Sud Est e Servizi automobilistici s.r.l., già Gestione commissariale governativa per le Ferrovie del Sud Est, adivano il Tribunale di Lecce in funzione di giudice del lavoro chiedendo accertarsi e dichiararsi l'illegittimità della determinazione aziendale del 7 novembre 1994 del Commissario governativo con la quale era stato indicato che l'orario lavorativo aziendale era da intendersi fissato in 39 ore settimanali, secondo la normativa contrattuale collettiva, anzichè in 36, come era stato per un lungo periodo di tempo, con la conseguenza che doveva considerarsi straordinario ogni periodo di effettivo lavoro successivo alle 36 ore. Le Ferrovie del Sud Est si costituivano rilevando in via pregiudiziale il difetto di giurisdizione del giudice ordinario considerato che la modifica dell'orario di lavoro era intervenuta prima della trasformazione della Gestione Governativa in società per azioni e in epoca antecedente al 30.6.1998. Nel merito, la società convenuta contestava che si fosse formato un uso aziendale favorevole ai dipendenti e deduceva che comunque l'uso dai medesimi invocato doveva considerarsi contra legem e come tale inidoneo ad inserirsi nel contratto individuale di lavoro. 2. Il giudice di primo grado, disattesa l'eccezione pregiudiziale di difetto di giurisdizione quanto alle pretese retributive successive al 30 giugno 1998 e pronunciandosi nella contumacia del Ministero dell'economia e delle finanze, respingeva il ricorso ritenendo inapplicabile al rapporto di lavoro intercorrente fra i ricorrenti e la convenuta l'istituto dell'uso aziendale. 3. La predetta sentenza era appellata dai lavoratori che sostenevano che il risalente uso aziendale di un orario di lavoro di 36 ore era stato richiamato nel D.M. n. 976 del 1985 in forza del quale la Gestione Commissariale era succeduta alla società concessionaria. La società appellata resisteva all'appello sostenendo l'insussistenza dell'invocata prassi aziendale. Rimaneva contumace il Ministero dell'economia e delle finanze. La Corte d'Appello di Lecce con sentenza del 30 settembre - 14 ottobre 2005, in parziale accoglimento dell'appello, accertava e dichiarava il diritto dei lavoratori appellanti al più favorevole orario di lavoro di 36 ore con conseguente natura straordinaria delle prestazioni lavorative eccedenti tale orario a decorrere dall'1.7.1998 e sino al 31.12.2000, momento in cui era cessata la gestione commissariale; condannava quindi la società al pagamento delle maggiorazioni sulle prestazioni lavorative eccedenti tale orario. 4. Avverso tale sentenza la società ha proposto ricorso per Cassazione affidato a tre motivi. Di questi il primo è relativo al dedotto difetto di giurisdizione del giudice ordinario, talchè la causa è stata assegnata a queste Sezioni Unite. Resistono i lavoratori intimati con controricorso. Si è costituito anche il Ministero dell'Economia e delle Finanze. All'odierna udienza, dopo le difese delle parti, il P.G. ha concluso per la dichiarazione della giurisdizione del giudice ordinario. La difesa della società ha depositato note scritte alle conclusioni del P.G..

### **Diritto**

1. Il ricorso è articolato in tre motivi. Con il primo motivo la società ricorrente lamenta che erroneamente è stata respinta l'eccezione con la quale era stato dedotto il difetto di giurisdizione del giudice ordinario non avendo la Corte territoriale rilevato che la contestata modifica dell'orario lavorativo era intervenuta nel 1994 per effetto di provvedimento autoritativo che non era stato mai impugnato dai lavoratori. Con il secondo motivo la ricorrente denuncia la violazione dell'art. 2112 c.c., disposizione questa inapplicabile al passaggio dell'azienda dal regime concessorio alla Gestione Commissariale Governativa. Con il terzo motivo la ricorrente deduce la violazione e falsa applicazione dell'art. 1362 c.c. e segg., degli artt. 1322, 1326, 1419 e 1339 c.c., nonchè

l'insufficiente motivazione della sentenza impugnata per aver questa dato rilievo ad una presunta prassi aziendale posta in essere dalla società a suo tempo rilevata dallo Stato, mentre nessun rilievo poteva assumere tale prassi una volta subentrata la gestione commissariale governativa nel rapporto di lavoro intercorrente fra quest'ultima e coloro i quali inizialmente erano dipendenti della suddetta società; rapporto che si era trasformato in pubblico impiego ed era regolato dalla contrattazione collettiva per gli autoferrotramvieri, che fissava l'orario di lavoro in 39 ore settimanali. 2. Il primo motivo del ricorso è infondato. La Corte d'appello, prima di esaminare le censure dei lavoratori appellanti, contrastate dalla difesa della società, ha rilevato come il tribunale, con ampia motivazione, abbia deciso in ordine all'eccezione, sollevata dalla società, di difetto di giurisdizione del giudice ordinario, rigettandola per il periodo successivo al 30 giugno 1998. Non essendosi la società doluta di tale pronuncia e non avendo più riproposto, in grado d'appello, la questione della giurisdizione, sulla stessa - secondo la Corte d'appello - si era quindi formato il giudicato interno. La società attualmente ricorrente ripropone la questione di giurisdizione con il primo motivo di ricorso rilevando, in termini generici ed assolutamente ermetici, che aveva eccepito il difetto di giurisdizione del giudice ordinario per tutto il periodo del rapporto di lavoro (prima e dopo il 30 giugno 1998). Dalla lettura degli atti di causa però risulta che nella memoria di costituzione in appello la società si difese essenzialmente soltanto in ordine all'asserita deducibilità dell'uso aziendale, senza censurare la sentenza di primo grado nella parte in cui aveva respinto l'eccezione di difetto di giurisdizione del giudice ordinario quanto alle pretese retributive dei lavoratori ricorrenti relative al periodo successivo al 30 giugno 1998. La Corte d'appello ha poi implicitamente, ma correttamente, ritenuto inidoneo all'espressa riproposizione dell'eccezione di giurisdizione (ex art. 346 c.p.c.) un brevissimo, quanto generico, cenno alla giurisdizione fatto alla fine della memoria suddetta.

Deve quindi ritenersi formato il giudicato interno quanto alla giurisdizione del giudice ordinario limitatamente alle maggiorazioni per lavoro straordinario rivendicate dai lavoratori controricorrenti nel periodo successivo al 30 giugno 1998 (cfr. Cass., sez. un., 5 febbraio 1999, n. 36, secondo cui il giudicato interno sulla giurisdizione può formarsi allorchè su di essa il giudice abbia espressamente pronunciato e su tale capo non vi sia stata impugnazione). Sicchè il primo motivo del ricorso è infondato, non senza considerare che comunque è di tutta evidenza la giurisdizione del giudice ordinario in ordine a tali pretese maggiorazioni retributive perchè relative ad epoca successiva al 30 giugno 1998, ossia al trasferimento della giurisdizione al giudice ordinario, ai sensi dell'attuale D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 63, concernente tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (Cass., sez. un., 11 gennaio 2007, n. 312). 3. In riferimento poi alle note d'udienza, presentate dalla difesa della società ricorrente e relative solo al primo motivo di ricorso, deve ricordarsi che già all'epoca della legge quadro sul pubblico impiego era previsto espressamente che l'orario di lavoro fosse disciplinato dagli accordi collettivi (L. 29 marzo 1983, n. 93, art. 2). La privatizzazione del lavoro pubblico (D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, art. 2 e succ. mod.) ha poi confermato ed ampliato la fonte contrattuale della regolamentazione del rapporto. Nella stessa impugnata sentenza poi si legge che "il Commissario governativo con il foglio disposizioni del 7 novembre 1994 comunicò al personale dipendente l'obbligo di rispettare l'orario contrattuale di 39 ore" (settimanali). Non c'è stato quindi alcun atto autoritativo, ma solo il richiamo al rispetto della normativa contrattuale collettiva per gli autoferrotramvieri che a partire dal c.c.n.l. 27 luglio 1985 prevedeva appunto un orario di 39 ore settimanali, al quale il personale dipendente, e segnatamente i lavoratori attualmente controricorrenti, opponevano una risalente prassi aziendale di miglior favore che aveva fissato l'orario settimanale in 36 ore; prassi coonestata dal decreto del 20 settembre 1985 del Ministero dei trasporti. E' quindi fuori luogo evocare un atto autoritativo del Commissario governativo, che attrarrebbe alla giurisdizione del giudice amministrativo anche le controversie aventi ad oggetto le maggiorazioni per straordinario effettuato dopo il 30 giugno 1998; atto autoritativo che secondo l'impugnata sentenza non c'è stato e che non poteva esserci proprio perchè non consentito dalla citata normativa e che comunque - a tutto concedere - sarebbe stato emesso in assoluta carenza di

potere. 4. Il secondo motivo del ricorso è infondato. La società, in termini parimenti ermetici e sostanzialmente generici, sostiene l'inapplicabilità nella fattispecie dell'art. 2112 c.c. sul trasferimento d'azienda; ma l'iter argomentativo della sentenza della Corte d'appello di Lecce è ben più articolato e non si fonda sulla mera applicabilità dell'art. 2112 c.c.. 5. Deve in proposito premettersi che la natura del rapporto di lavoro degli addetti alle Ferrovie del Sud Est ha seguito le vicende alterne della gestione delle stesse. Inizialmente tale esercizio ferroviario è stato affidato in concessione dallo Stato alla Società anonima italiana per le Ferrovie del Sud Est, ai sensi del R.D. 9 maggio 1912, n. 1447, sulle ferrovie concesse all'industria privata, con convenzione del 14 ottobre 1931, approvata con con R.D.L. 22 ottobre 1931, n. 1480, conv. in L. 25 aprile 1932, n. 459, talchè il rapporto di lavoro con il personale dipendente era da considerare come disciplinato dal regolamento annesso al R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, recante norme, tra l'altro, sul trattamento giuridico - economico del personale delle ferrovie in concessione. La natura giuridica del rapporto, originariamente di diritto privato seppur con le connotazioni peculiari derivanti dall'applicazione del cit. R.D. n. 148 del 1931, rimane invariata nel dopo - guerra, anche dopo i provvedimenti di sostegno ad opera dello Stato per risanare le reti ferroviarie in regime di concessione previste dalla L. 2 agosto 1952, n. 1221 (cfr. Cass., sez. 3<sup>a</sup>, 14 giugno 2001, n. 8057, sulle sovvenzioni alle società concessionarie di ferrovie locali). L'intervento dello Stato - nel contesto delle misure previste dalla L. 22 gennaio 1984, n. 887, art. 8 (Legge Finanziaria per il 1985) - si accentua e diventa diretto con il D.M. Trasporti 20 settembre 1985, n. 976, che dispone il "riscatto" - con indennizzo - della concessione assentita alla società Ferrovie del Sud Est e, a partire dal 1 gennaio 1986, trasferisce al Ministero dei trasporti la gestione della azienda ferroviaria in concessione nella forma della gestione commissariale governativa. Il passaggio dal regime concessorio alla gestione commissariale (per gli ex dipendenti della società Ferrovie del Sud Est e per quelli di altre società in concessione parimenti riscattate) ha influenzato il rapporto di lavoro che a quel punto assume natura pubblica, realizzandosi così un mutamento nella sua qualificazione giuridica diametralmente opposto a quello del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Azienda autonoma delle Ferrovie dello Stato, il quale invece, in quello stesso anno, veniva "privatizzato" per effetto della L. 17 maggio 1985, n. 210, istitutiva dell'Ente Ferrovie dello Stato. In quanto "lavoro pubblico", il rapporto di impiego del personale addetto alle aziende ferroviarie in gestione commissariale partecipa poi delle note vicende della "privatizzazione" del pubblico impiego avviata in forza della delega contenuta nella L. 23 ottobre 1992, n. 421, art. 2, e realizzata con i successi decreti legislativi a partire dal D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29. Questa Corte (Cass., sez. un., 3 maggio 2006, n. 10183) ha affermato in proposito che il rapporto di lavoro degli addetti ad una ferrovia in concessione, a seguito della revoca della concessione ed al suo affidamento ad una gestione governativa, integra un rapporto di pubblico impiego in quanto riferibile allo Stato e non ad un'impresa distinta dalla sua organizzazione pubblicistica; di conseguenza il riparto della giurisdizione tra giudice ordinario e giudice amministrativo è regolato dal D.Lgs. n. 80 del 1998 ed attualmente dal D.Lgs. n. 165 del 2001 (conf. Cass., sez. un., 16 giugno 2005, n. 12863; Cass., sez. un., 2 luglio 2004, n. 12137; Cass., sez. un., 21 luglio 2001, n. 9969). Si tratta quindi di lavoro pubblico privatizzato alle dipendenze della Gestione commissariale che rimane tale anche quando quest'ultima è assunta dalla società Ferrovie dello Stato s.p.a. nel quadriennio 1997 - 2000 (L. 23 dicembre 1996, n. 662, art. 2); l'approdo nell'alveo del lavoro privato si ha solo dopo la delega alle regioni delle funzioni in materia di servizi ferroviari di interesse locale e regionale (L. n. 662 del 1996, art. 2 cit.) ed il ritorno nuovamente al regime concessorio, sulla base di contratti di servizio, dopo la regionalizzazione di queste reti ferroviarie locali (D.Lgs. 19 novembre 1997, n. 422, sul conferimento alle regioni di funzioni e compiti in materia di trasporto pubblico locale). Proprio al fine di accelerare tale conferimento alle regioni delle funzioni previste dal cit. D.lgs. n. 422 del 1997, le ferrovie in gestione commissariale governativa, gestite da ultimo dalla società Ferrovie dello Stato s.p.a., sono state autorizzate a costituire società private ricorrendo per la relativa copertura ai fondi destinati alle spese di esercizio (L. 17 maggio 1999, n. 144, art. 31). In attuazione di questa riforma di settore ed in particolare dell'accordo di programma stipulato tra il ministero dei trasporti e la regione Puglia in

data 23 marzo 2000 c'è stato, da ultimo, il passaggio dalla gestione commissariale governativa delle ferrovie del Sud Est (cessata il 31 dicembre 2000) alla società Ferrovie del Sud Est e Servizi Automobilistici s.r.l., attualmente ricorrente (venuta in essere dal 1 gennaio 2001). 6. Ciò premesso, ha ritenuto la Corte territoriale che con il citato decreto del 20 settembre 1985 n. 976 (pubblicato nella G.U. 30 dicembre 1985 n. 305) del Ministero dei trasporti fu riscattata la concessione assentita alla società Ferrovie del Sud Est s.p.a. disponendo la successione della Gestione commissariale "in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi, di qualsiasi natura, facenti capo alla concessionaria relativi all'esercizio svolto, in essi inclusi quelli relativi al personale dipendente, acquistando tutti i diritti e gli obblighi nascenti dai rapporti stessi, ancorchè sorti in epoca anteriore al riscatto". Quindi con il decreto ministeriale suddetto è stata garantita la continuità del rapporto e la permanenza delle situazioni giuridiche sorte in data anteriore al riscatto della concessione, così realizzandosi un assetto del tutto analogo a quello previsto dall'art. 2112 c.c. in caso di cessione di azienda e di ogni altra analoga ipotesi di successione del datore di lavoro nel lato attivo del rapporto. Pertanto l'art. 2112 c.c. è stato evocato dalla Corte d'appello per sintetizzare la disciplina del rapporto nel trapasso dal regime concessorio a quello commissariale, ma la fonte è stata individuata nel citato decreto ministeriale, il cui contenuto dispositivo non è stato contestato dalla società ricorrente. Ed allora, muovendo dall'affermato presupposto della continuità normativa del rapporto, talchè l'orario di lavoro dopo la revoca della concessione non poteva essere altro che quello vigente in precedenza, la Corte d'appello è passata a verificare tale dato di fatto. Ed ha riscontrato una serie univoca di ordini di servizio emanati dalla società concessionaria (a partire dall'aprile del 1945) che indicavano in 36 ore l'orario settimanale; circostanza questa in realtà pacifica tra le parti, come anche non è tra loro contestato che tale orario sia stato applicato in azienda anche dopo il riscatto della concessione ed il passaggio alla gestione commissariale governativa per circa dieci fino al menzionato "foglio disposizioni" del 7 novembre 1994 con cui - come rilevato - il Commissario governativo comunicò al personale dipendente l'obbligo di rispettare l'orario contrattuale di 39 ore settimanali. Correttamente la Corte d'appello ha ritenuto che il menzionato decreto ministeriale avesse assicurato la continuità normativa del rapporto, la cui pregressa disciplina, quanto in particolare all'orario di lavoro, costituiva condizione di miglior favore, seppur revocabile a seguito di una diversa pattuizione collettiva. Quindi non coglie nel segno la censura della società ricorrente secondo cui alla vicenda del passaggio dalla gestione concessoria a quella commissariale non sia applicabile l'art. 2112 c.c.. 7. Anche il terzo motivo di ricorso è infondato. Proprio con riferimento al rapporto di lavoro con una società concessionaria di rete ferroviaria questa Corte (Cass., sez. lav., 17 febbraio 2000, n. 1773) ha affermato che la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento favorevole del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti integra, di per sè, gli estremi di un uso aziendale il quale, in ragione della sua appartenenza al novero delle c.d. fonti sociali - tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, sia il regolamento d'azienda e che sono definite tali perchè non costituiscono espressione di funzione pubblica, ma neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a realizzare un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda - agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale. Nella specie poi non occorre neanche evocare la categoria della prassi aziendale e porsi il problema della sua compatibilità con la trasformazione del rapporto di lavoro da privato a pubblico a seguito del "riscatto" della concessione perchè in realtà - come già rimarcato - la risalente prassi aziendale (fin dal 1945) di un orario settimanale di 36 ore, formatasi nel regime privatistico del rapporto, era stata recepita nel cit. D.M. 20 settembre 1985, n. 976, che, tra l'altro, assicurò al personale dipendente la conservazione di tutti i diritti maturati in epoca anteriore al riscatto della concessione. Ciò, beninteso, non significava certo un diritto quesito ad un più favorevole orario di lavoro rispetto a tutti gli altri lavoratori del settore del trasporto ferroviario. Ma significava solo che l'orario di lavoro dopo il riscatto della concessione era rimasto invariato e tale avrebbe continuato ad essere fino ad una diversa regolamentazione di pari livello alla fonte originaria, ossia ad una contrattazione collettiva aziendale, atteso che - come già rilevato - nel lavoro pubblico prima (in ragione della cit.

legge quadro sul pubblico impiego) e, successivamente, anche nel lavoro pubblico privatizzato (in ragione della normativa cit. sul lavoro pubblico privatizzato) l'orario di lavoro costituisce materia demandata alla contrattazione collettiva. Non rileva invece altro precedente invocato dalla difesa della società che ha sottolineato come questa Corte (Cass., sez. lav., 8 luglio 2004, n. 12661) abbia affermato che gli accordi sindacali aziendali stipulati da aziende municipalizzate di trasporti che riducano l'orario di lavoro con conseguente incremento retributivo sono illegittimi in quanto in violazione del D.L. n. 702 del 1978, art. 5 ter, convertito in L. n. 3 del 1979, che all'epoca aveva fatto divieto agli enti locali (e a loro aziende municipalizzate o consortili, o a società per azioni a partecipazione maggioritaria degli enti locali) di approvare o stipulare accordi integrativi aziendali che prevedano erogazioni economiche aggiuntive rispetto a quelle contemplate dai contratti nazionali di categoria. Nella specie in esame infatti non si tratta di azienda municipalizzata, ma di gestione commissariale governativa; le prestazioni di lavoro straordinario in questione sono state rese ben oltre la tornata contrattuale in riferimento alla quale era stata bloccata transitoriamente la contrattazione collettiva integrativa; la fonte della clausola di miglior favore era il citato decreto ministeriale che aveva assicurato la continuità normativa del rapporto e quindi - come già rilevato - anche il più favorevole orario di 36 ore settimanali. 8. Il ricorso va quindi interamente rigettato con affermazione della giurisdizione del giudice ordinario. Alla soccombenza consegue la condanna della società ricorrente al pagamento delle spese processuali di questo giudizio di cassazione nella misura liquidata in dispositivo. Nulla sulle spese per il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

#### **P.Q.M**

La Corte, a Sezioni Unite, rigetta il ricorso e dichiara la giurisdizione del giudice ordinario; condanna la società ricorrente al pagamento delle spese di questo giudizio di cassazione liquidate in Euro 2.100,00 (duemilacenti/00), di cui Euro 2.000,00 (duemila/00) per onorario d'avvocato ed oltre IVA, CPA e spese generali. Così deciso in Roma, il 20 novembre 2007. Depositato in Cancelleria il 13 dicembre 2007

## **CLAUSOLE OBBLIGATORIE E CLAUSOLE NORMATIVE.**

Cassazione civile , sez. lav., 29 ottobre 2002, n. 15262

### **Fatto**

Il Tribunale di Milano, in revoca del decreto emesso dal Pretore di Milano ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, su ricorso del Coordinamento provinciale di Milano del Sindacato lavoratori Autorganizzati intercategoriale, per l'accertamento del carattere antisindacale del rifiuto opposto dalla s.p.a. Fiat auto di operare la ritenuta sullo stipendio per l'accredito dei contributi sindacali, riteneva, in primo luogo, priva di fondamento l'eccezione sollevata dalla Società appellata relativa alla carenza di legittimazione attiva del sindacato appellante, ritenendo condivisibile che il requisito della "nazionalità", ovvero della diffusione su tutto il territorio nazionale del sindacato ricorrente, debba intendersi, dopo il referendum abrogativo del 2° e 3° co. dell'art. 26 dello Statuto dei lavoratori, in termini di effettività e non di mera presunzione, come anche la giurisprudenza riteneva prima degli esiti referendari, ma ciononostante ritenendo anche che tale requisito era stato provato dal Sindacato con le produzioni effettuate nel corso del procedimento dinanzi al Pretore, ed inoltre che la giurisprudenza di questa Corte richiamata dalla Società non era pertinente al caso di specie, riferendosi ad organismi sindacali aderenti ad una Confederazione e non a carattere intercategoriale come lo S.L.A.I. Nel merito, il Tribunale riteneva di non condividere la tesi dell'appellata Società circa la riconducibilità dell'art. 6 della disciplina generale del contratto collettivo al suo contenuto obbligatorio, con la conseguenza della operatività di tale disposizione esclusivamente nei confronti delle associazioni stipulanti: considerato infatti che del contenuto normativo fanno parte tutte le disposizioni contrattuali collettive dirette a predeterminare il contenuto del rapporto di lavoro, normativa e non obbligatoria doveva considerarsi anche la disposizione in questione attributiva del diritto del lavoratore di richiedere al datore di lavoro, come anche letteralmente indica l'espressione riferita alla azienda "provvederà", la ritenuta della quota sindacale sul trattamento retributivo. Fermo restando, ad avviso del Tribunale, che da tale disposizione derivava la tutela non solo di un interesse individuale ma anche di quello collettivo del sindacato, la cui attività veniva ostacolata dalla negazione della possibilità di fruire di un sistema di raccolta dei contributi sindacali, del quale, tra l'altro, fruivano gli altri sindacati, indubbiamente più semplice e vantaggioso ai fini della adesione dei lavoratori. D'altra parte, riteneva il Tribunale di non poter condividere l'ulteriore eccezione della appellata, fatta propria dalla decisione del Pretore, circa la non ammissibilità di un sistema di raccolta dei contributi attuato tramite lo schema negoziale della cessione di credito. In particolare, essendosi ritenuto che l'incompatibilità derivava dagli effetti definitivi della traslazione del credito o diparte di esso e quindi dalla lesione del principio costituzionale di libertà sindacale per l'irrevocabilità di tali effetti, il Tribunale riteneva che questo poteva assumersi per vero solo in presenza di un diretto nesso causale con l'appartenenza ad un determinato sindacato e non già quando, come nella specie, vi sia una specifica manifestazione di volontà del lavoratore diretta al verificarsi della detta cessione. Né riteneva ancora il Tribunale, potrebbe dirsi di nullità di un negozio giuridico in riferimento ad iniziative od esiti referendari, posto che da un referendum abrogativo può dipendere il venir meno di una norma, non una nuova norma eventualmente impeditiva di altra che sia espressione della autonomia negoziale delle parti. Avverso questa decisione ricorre per Cassazione la s.p.a. Fiat auto censurandola per violazione di legge e vizio di motivazione. Si è costituito con controricorso lo S.L.A.I. resistendo alle avversarie censure. Le parti hanno depositato memoria.

Inizio documento

**Diritto**

Con il primo motivo, deduce la Società ricorrente violazione dell'art. 28 della legge n. 300/70, oltre a erronea e insufficiente motivazione circa la carenza di legittimazione attiva dello SLAI, dovendosi ritenere il requisito della "nazionalità", ovvero della diffusione a livello nazionale del sindacato, affermata in termini insufficienti sul piano motivazionale, e d'altra parte risolvendosi l'affermazione della non appartenenza dell'organismo locale, ricorrente ex art. 28 dello Statuto, ad una confederazione sindacale in una errata interpretazione della stessa disposizione, non essendo dato capire "se il Collegio ha ritenuto lo SLAI anche sindacato nazionale di categoria ovvero se altre siano le ragioni per le quali nel caso di specie non opererebbe il difetto di legittimazione secondo i criteri sanciti da Cass. n. 7368/99". Con il secondo motivo, deduce ancora la Società ricorrente violazione dell'art. 1362 c.c. e inapplicabilità nella specie dell'art. 6 del c.c.n.l. metalmeccanici, dovendosi ritenere che tale disposizione, che regola anche dopo il referendum dell'11 giugno 1995, con gli effetti abrogativi da esso determinati del 2° e 3° comma dell'art. 26 dello Statuto, il sistema di riscossione dei contributi sindacali mediante ritenuta di una quota della retribuzione da parte del datore di lavoro, è stata erroneamente assegnata dal Tribunale alla parte normativa del contratto collettivo, essendo invece riferibile a quella obbligatoria, sia perché tale disposizione è collocata nella Disciplina generale, sezione seconda specificamente dedicata ai "rapporti sindacali", sia perché con essa si è voluto attribuire un diritto alla organizzazione sindacale e non al lavoratore cui spetta solo l'onere di assumere l'iniziativa perché possa perfezionarsi la fattispecie contrattuale: in questo senso dovendosi intendere l'espressione "provvederà" di cui al 1° co. dell'art. 6. Deducendosi, quale corollario, che, se tale disposizione è contenuto obbligatorio, non potranno fruirne che i sindacati che hanno sottoscritto il contratto collettivo, tra i quali non è lo SLAI. Con il terzo motivo deduce la Società ricorrente vizio di contraddittoria motivazione dell'impugnata sentenza non avendo spiegato come una clausola eventualmente normativa, che quindi è destinata ad integrare il contratto individuale di lavoro, possa determinare una lesione di un interesse collettivo proprio del sindacato: la materia oggetto di controversia esula pertanto da una corretta nozione di condotta antisindacale, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto, tanto più dopo che il referendum abrogativo ha escluso il diritto del sindacato ad ottenere il versamento diretto dei contributi tramite ritenuta. Con successivo motivo, la Società ricorrente deduce ulteriormente violazione dell'art. 28 dello Statuto in quanto, essendo venuta meno la fonte legale del diritto, in seguito al referendum, le aspettative del sindacato in materia possono scaturire esclusivamente da una fonte privatistica contrattuale - costitutiva di situazioni giuridiche di rilevanza meramente civilistica, - dinanzi alle quali non vi è materia per l'art. 28; al contrario, si farebbe rivivere una norma abrogata, ponendosi in contrasto con i principi costituzionali dell'ordinamento, in spregio alla volontà popolare espressa in sede referendaria. Con l'ultimo motivo, deduce la Società ricorrente violazione dell'art. 1260 c.c., e seg. e 39, 1° co. Cost., inapplicabilità della cessione di credito, rilevando che lo SLAI, ad evitare la non utilizzabilità della delegazione di pagamento, così come deve configurarsi con l'avallo della dottrina, l'operazione negoziale oggetto di giudizio, ha utilizzato lo schema della cessione di credito della quale, peraltro, difettano gli essenziali presupposti legali: sia perché ne deriverebbero oneri impropri, non riconducibili a quelli strumentali che pur obbligano il datore di lavoro, a carico dello stesso, sia per l'assorbente ragione della strutturale incompatibilità fra un negozio traslativo del credito e la revocabilità dell'atto volontario di contribuzione sindacale, obbligatoriamente discendente dal principio di libertà sindacale ex art. 39, co. 1° Cos.. Precisandosi che, quand'anche la cessione di credito fosse astrattamente invocabile, si determinerebbe così un negozio nullo perché in frode alla legge, in quanto diretto ad eludere l'esito della predetta consultazione referendaria. Ritiene la Corte che il primo motivo di ricorso deve essere respinto. L'appartenenza della legittimazione ex art. 28 della legge n. 300/70, specificamente allo SLAI, è stata già affermata da un recente precedente di questa Corte (Cass. n. 1312/2000), cui con questa decisione s'intende aderire, per il quale al fine di consentire l'attuazione del precetto costituzionale di cui all'art. 39, 1° co., ovvero del libero sviluppo dell'attività sindacale, legittimate alla procedura di cui all'art. 28 dello Statuto sono, in genere, le associazioni sindacali nazionali, ovvero le associazioni che, pur non costituite per una determinata categoria professionale ma, come

nella specie, per una pluralità di categorie, siano comunque dotate del requisito della nazionalità: indice specifico di rappresentatività, ai fini della procedura di repressione della condotta antisindacale, sussistente quando l'organizzazione ricorrente disponga di un adeguato numero di aderenti in una parte o nell'intero territorio nazionale. L'accertamento di tale requisito, riservato al giudice del merito, è stato compiuto ed adeguatamente motivato dal Tribunale di Torino, con valutazione pertanto insindacabile in questa sede di legittimità. Deve invece accogliersi il secondo motivo di ricorso, non appearing sufficiente la motivazione del Tribunale in ordine alla funzione normativa attribuita alla clausola contrattuale che prevede il meccanismo di ritenuta dei contributi sindacali.

Premesso che, non essendo controverso che il c.c.n.l. contenente la clausola in questione, era applicato anche ai lavoratori aderenti allo SLAI, la censura della ricorrente potrebbe trovare accoglimento solo se la stessa clausola facesse parte del contenuto obbligatorio, il che invece per i motivi di seguito esposti, è questione ancora aperta. Considerato infatti che si tratta di clausola ribadita anche nei testi contrattuali successivi al referendum del 1995, la cui validità, indipendentemente dalla permanenza del disposto legislativo dell'art. 26 dello Statuto, nella parte in cui è stato abrogato per via referendaria, deriva dalla autonomia contrattuale delle parti stipulanti, i criteri interpretativi assunti dal Tribunale, costituiti sia dalle modalità operative per l'attribuzione della delega previste dal 1° co. dell'art. 6 sia dalla espressione "provvederà" in essa contenuta, quale indice di un obbligo del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, non sono di per sé sufficienti, anzitutto perché nulla dicono circa l'interesse o gli interessi protetti dalla norma contrattuale. In particolare alla stregua dei motivi di Cass. 16.3.2001 n. 3813, in concreto si è omessa una indagine sul piano teleologico della norma, e cioè di considerare se con essa si sia voluto soddisfare l'interesse del sindacato ad una procedura agevolata nella raccolta dei contributi, oppure l'interesse del lavoratore ad una procedura che faciliti il suo sostegno al sindacato preferito, oppure se in essa deve ravvisarsi una fattispecie di titolarità individuale di un diritto per il soddisfacimento di un interesse collettivo, come la giurisprudenza di questa Corte aveva ritenuto di interpretare l'art. 26 dello Statuto prima della sua parziale abrogazione. D'altra parte, anche la circostanza che la norma contrattuale sia stata collocata nella parte del contratto collettivo contenente le disposizioni a carattere obbligatorio, circostanza non considerata dal Tribunale, potrebbe costituire un indice della volontà delle parti e quindi un criterio, sia pure sussidiario, per stabilire l'ambito di operatività della clausola suddetta. Ed è evidente la necessità di queste ulteriori indagini al fine di una compiuta valutazione dell'art. 6 del c.c.n.l. dato che, ove si dovesse confermare che si tratta di clausola normativa, destinata a formare il contenuto del contratto individuale, applicandosi il contratto collettivo a tutti i lavoratori, anche tutti i sindacati cui essi aderiscono avrebbero il diritto di fruire del sistema di ritenuta previsto da quella disposizione. Così come è evidente che l'una o l'altra decisione è assorbente rispetto agli altri motivi di ricorso, ed in particolare alla possibilità di ricondurre il sistema contrattuale ad una ipotesi di cessione di credito. Per questi motivi la Corte rigetta il primo motivo, accoglie il secondo, dichiara assorbiti gli altri. Cassa e rinvia la sentenza impugnata al giudice designato in dispositivo.

### **P.Q.M**

La Corte rigetta il primo motivo, accoglie il secondo, dichiara assorbiti gli altri. Cassa e rinvia, anche per le spese, alla Corte di Appello di Brescia. Così deciso in Roma il 13 marzo 2002  
DEPOSITATA IN CANCELLERIA IL 29 OTT. 2002

## **IL CONTRATTO COLLETTIVO E LA LEGGE.**

Cassazione civile , sez. lav., 25 novembre 2003, n. 17987

### **Fatto**

Con sentenza in data 21 maggio - 9 novembre 1998, il Pretore di Viterbo, accogliendo le domande proposte dal sig. Giocondo Gregori contro l'Ente Poste Italiane - del quale costui era stato dipendente, e che gli aveva comunicato, con missiva del 22 gennaio 1997, la risoluzione del rapporto, in forza di clausola del c.c.n.l., a decorrere dal 30 gennaio 1997, per raggiungimento della massima anzianità contributiva -, dichiarava l'illegittimità del licenziamento, ordinava la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e condannava l'Ente al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni maturate e maturande sino all'effettiva reintegrazione, oltre rivalutazione e interessi dalle singole scadenze, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali. Le spese erano poste a carico del convenuto. L'appello della Poste Italiane s.p.a., succeduta all'Ente Poste Italiane, veniva rigettato dal Tribunale con sentenza 9 marzo - 2 maggio 2000. Il giudice del gravame ha trascritto e recepito "in toto" nella motivazione la sentenza di questa Corte 2 marzo 1999, n. 1758 la quale aveva statuito che nella nuova regolamentazione legislativa (d.l. n. 487 del 1993, conv. in legge n. 71 del 1994) del rapporto di lavoro di diritto privato dei dipendenti dell'ente Poste Italiane, il contratto collettivo per tale categoria di personale - che non è autorizzato a derogare alla legge non essendo identificabile alcuna cosiddetta delegificazione della materia, ma solo privatizzazione del rapporto - non può innovare o derogare rispetto alle norme di legge imperative e quindi è nulla (ex art.1418 c. civ.) la previsione contrattuale, secondo cui (a partire dal 31 gennaio 1995) il rapporto di lavoro si risolve automaticamente (senza obbligo di preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva) al raggiungimento della massima anzianità contributiva, con effetto dal giorno successivo al compimento di quaranta anni utili ai fini pensionistici, perché in violazione del principio (di natura inderogabile) secondo cui il rapporto di lavoro si può risolvere solo per licenziamento, per dimissioni, per mutuo consenso o per lo spirare dei termini per la ripresa del servizio previsti dall'art. 18, comma quinto, legge 2 maggio 1970, n. 300. In particolare, la sentenza di questa Corte appena citata è stata recepita nella parte in cui ha affermato che, una volta ritenuta la nullità della clausola e quindi della comunicazione datoriale che la richiamava, avrebbe dovuto comunque seguire la declaratoria della continuità del rapporto lavorativo anche oltre la data della pretesa efficacia delle clausola, con il connesso obbligo datoriale di dare seguito al rapporto medesimo e di corrispondere le retribuzioni per le prestazioni in ordine alle quali vi era stata da parte dell'ente "mora accipiendi". Infine, il Tribunale ha anche osservato, ribadendo il contenuto della sentenza di questa Corte che, stante la nullità della clausola risolutiva, il rapporto di lavoro non era mai venuto meno, tanto che vi era stata anche condanna delle Poste a versare i contributi fino alla data della reintegrazione, sicché il lavoratore era tenuto a restituire all'Istituto di previdenza quanto ricevuto a titolo di pensione, e la pensione non avrebbe potuto essere detraibile come "aliunde perceptum". Trattandosi di questione nuova e trovando il comportamento del datore di lavoro giustificazione in una norma accettata dalle organizzazioni sindacali, ricorrevano giusti motivi per compensare le spese dei due gradi. Per la cassazione di questa sentenza ricorre, in via principale, Giocondo Gregori proponendo due motivi illustrati con memoria. Resiste la Poste italiane s.p.a. con controricorso, contenente anche ricorso incidentale affidato a cinque motivi, pure seguiti da memoria illustrativa.

### **Diritto**

I ricorsi, proposti contro la stessa sentenza, vengono riuniti (art. 335 c.p.c.). Precede logicamente la trattazione del ricorso incidentale, concernente le pretese sostanziali oggetto della controversia,

mentre l'impugnazione principale investe le statuizioni sulle spese. Col primo motivo del proprio ricorso, la Poste Italiane s.p.a. deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 6 e 8 della legge n. 71 del 1994 per non avere il Tribunale considerato i fini di risanamento e di economicità di gestione perseguiti dalla citata normativa anche mediante piani di riassetto e di eventuale riconversione del personale e per avere trascurato la circostanza che il previsto mantenimento per il personale, il cui rapporto diveniva di diritto privato, della precedente normativa, solo fino alla stipulazione del nuovo contratto collettivo, aveva sostanzialmente comportato la delegificazione della relativa disciplina la quale, pur se di emanazione contrattuale, ripeteva legittimità proprio dalle norme di "delegificazione", senza alcuna lesione dei principi sulla gerarchia delle fonti. Il contratto di lavoro, espressamente previsto dalla legge, aveva efficacia verso tutti i dipendenti dell'ente, anche per la sua natura di contratto aziendale ed essendogli demandata dalla legge la regolamentazione del rapporto di lavoro, legittimamente lo stesso poteva regolarne anche l'estinzione, fatti salvi i diritti quesiti dei lavoratori. Peraltro, coloro che avevano raggiunto la massima anzianità contributiva non soffrivano alcun pregiudizio, considerata anche la disciplina pubblicistica previgente che già prevedeva la facoltà dell'amministrazione di collocare a riposo d'ufficio l'impiegato che avesse compiuto quaranta anni di servizio effettivi (art. 2 legge 15 febbraio 1958, n. 46) e tale facoltà doveva ritenersi transitata nel nuovo rapporto di lavoro privatizzato, quale deroga alle norme generali degli artt. 1 e 3 legge n. 604-1966 in materia di cause giustificatrici del licenziamento. Col secondo motivo di ricorso incidentale è denunciata dalla società Poste Italiane omessa o insufficiente motivazione sul punto decisivo della pretesa nullità dell'atto di recesso, con riferimento, in particolare, ad un preteso, ma non provato, principio di protrazione del rapporto lavorativo nel tempo, e alle norme che ne costituirebbero il fondamento. In subordine, col terzo motivo, la società deduce violazione o falsa applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e dell'art. 1418 (in combinato disposto con l'art. 1324 c. civ.), nonché omessa e contraddittoria motivazione sul punto decisivo della qualificazione del vizio della intimata risoluzione del rapporto e delle conseguenze sanzionatorie. Sostiene che per l'efficacia espansiva del regime sanzionatorio dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, avrebbe dovuto disporsi la reintegrazione e il risarcimento del danno, anche se il licenziamento non dipende da una delle ragioni previste dello stesso art. 18 e dall'art. 4 della legge n. 604-1996. Dalla ritenuta nullità della clausola risolutiva non avrebbe potuto inferirsi anche la nullità dell'intimazione datoriale di risoluzione del rapporto, mentre la risoluzione sarebbe stata solo annullabile per assenza di giusta causa o di giustificato motivo e non avrebbe comportato risarcimento del danno per il lavoratore illegittimamente licenziato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, qualora le circostanze di fatto inducano a ritenere che a tale età il datore di lavoro avrebbe comunque intimato il licenziamento. Anche a non voler considerare età pensionabile quella corrispondente alla massima anzianità contributiva, il risarcimento avrebbe comunque incontrato il limite del 65 anno quando il rapporto di lavoro sarebbe stato risolvibile senza condizioni. I tre motivi appena esposti, che per la stretta connessione delle censure meritano trattazione congiunta, sono infondati. Come in numerose pronunce ha avuto occasione di precisare questa Corte ("ex multis", Cass. 28 settembre 2000, n. 12890; 12 agosto 2000, n. 10789), a seguito della trasformazione dell'azienda autonoma statale delle Poste e telecomunicazioni, dapprima, in ente pubblico economico (art. 1 d.l. 1 dicembre 1993, n. 487, convertito con modificazioni in legge 29 gennaio 1994, n. 71), a partire dalla data di efficacia dei decreti di nomina degli organi dell'ente (emanati con d.p.r. 23 dicembre 1993, in G.U. 31 dicembre 1993) e, successivamente, in società per azioni (art. 1 d.l. n. 487-1993 cit., come modificato dall'art. 2, comma 27 legge 23 dicembre 1996, n. 662 e Deliberazione CIPE 18 dicembre 1997, n. 244 in G.U. 25 agosto 1998, n. 197), il rapporto di impiego pubblico della generalità dei dipendenti dell'amministrazione postale (tranne alcune eccezioni estranee alla fattispecie in esame) si è trasformato in rapporto di lavoro privato in ragione della natura privata del datore di lavoro e di quanto espressamente disposto dall'art. 6, comma secondo, d.l. n. 487-1993 cit.. In via transitoria, il comma sesto dell'art. 6 ult. cit., ha stabilito il mantenimento per i dipendenti dell'Ente, dei trattamenti (da intendersi come condizioni economiche e normative) vigenti alla data di entrata in vigore della nuova disciplina e sino alla stipulazione di

un nuovo contratto collettivo di lavoro. Così ricondotti gli stessi trattamenti nell'alveo della disciplina dell'art. 2093 c. civ., tale contratto collettivo, costituente il discrimine temporale tra la vecchia disciplina pubblicistica e quella di diritto privato, non assume caratteristiche o efficacia o ambito di applicazione oggettivo diversi da quelli dei comuni contratti collettivi di lavoro: in particolare, il legislatore non intese attribuire al contratto collettivo, in via esclusiva e totale, la regolamentazione del rapporto di lavoro, ivi comprese le cause di estinzione di esso, nel senso che essa si sarebbe totalmente sottratta all'impero della legge (c.d. "delegificazione" del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Ente Poste Italiane e, successivamente, della Poste Italiane s.p.a.). Ragionando "a contrario argumento", questa Corte ha anche sottolineato la diversa regolamentazione esplicita di altri settori, nei quali, in realtà, un effetto di "delegificazione" del rapporto di lavoro si era, in varia misura, determinato in favore della fonte sociale (art. 21 della legge n. 210-1995 per i ferrovieri statali; art. 1 secondo comma della legge n. 270-1988 per gli addetti ai pubblici servizi di trasporto), mentre i dipendenti della pubblica amministrazione, per effetto della loro c.d. "contrattualizzazione", sono regolati con una disciplina di genere intermedio tra il pubblico ed il privato (d.lgs. n. 29 del 1993 e successive modificazioni), essendo le parti sociali abilitate a regolare "ex novo" tutte le materie già disciplinate dalle norme generali e speciali del pubblico impiego, sostituendole con specifiche clausole contrattuali e determinandone così l'inapplicabilità (art. 72, comma primo); a regolare la materia del trattamento di fine rapporto (art. 72, quarto comma), a derogare a tutti gli eventuali trattamenti speciali introdotti successivamente dalla legge in ambito normativo ed economico (art. 2, commi secondo e terzo); a definire perfino la tipologia contrattuale (materia tradizionalmente riservata dalla legge) ai fini dell'impiego "flessibile" del lavoro pubblico (art. 36). La Corte ha anche posto in evidenza come l'art. 6, comma settimo, d.l., n.487-1993 cit., nello stabilire che per il trattamento di quiescenza dei dipendenti postali si applicano le stesse norme previste per il personale statale, non ha inteso regolare, in deroga alla generale disciplina privatistica, l'estinzione del rapporto di lavoro, giacché in ambito privato il rapporto di lavoro ha una disciplina totalmente distinta dalla regolamentazione del trattamento di quiescenza, cui provvede un ente distinto dal datore di lavoro, secondo regole del tutto particolari, sicché non può sostenersi che le disposizioni che contemplano la cessazione dal servizio del dipendente pubblico al compimento di un'età determinata, o la facoltà dell'amministrazione di collocare a riposo chi abbia raggiunto la contribuzione massima utile, siano "transitate" nella nuova regolamentazione dei dipendenti postali. A conferma di ciò, la Corte regolatrice ha costantemente affermato che anche al raggiungimento del limite anagrafico per la pensione di vecchiaia il lavoratore ha diritto al preavviso, a nulla rilevando che in senso contrario abbia eventualmente disposto il contratto collettivo e la circostanza che, eventualmente, la disciplina collettiva sia complessivamente di maggior favore per il lavoratore, sotto il profilo, in particolare, della maggiore stabilità del rapporto, considerato che in nessun caso avrebbe potuto derogarsi consensualmente alle norme imperative che regolano le cause (esclusive) di cessazione del rapporto di lavoro privato. Deve ulteriormente considerarsi, peraltro, che la clausola collettiva di risoluzione automatica del rapporto di lavoro della quale si discute non costituisce affatto una clausola di stabilità: clausole di tal genere regolano, limitandola, la facoltà datoriale di recedere ad nutum (ove tale forma di recesso sia in linea generale consentita, come per i dirigenti apicali) dal rapporto di lavoro entro un determinato periodo di tempo, mentre la clausola di risoluzione automatica - in quanto tale non configurante una ipotesi di licenziamento, ma un termine finale del rapporto al di fuori dei casi consentiti dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 - nulla dice a tale riguardo, sicché restano operanti, nel caso in esame, tutte le cause normativamente previste di risoluzione del rapporto di lavoro, senza l'aggiunta della risoluzione automatica per raggiungimento della massima anzianità contributiva o anagrafica che non configura una ipotesi di licenziamento. Pertanto è anche contestabile, in ragione di quanto considerato sulla tipicità delle cause di risoluzione del rapporto di lavoro, l'affermazione della società secondo cui la contrattazione collettiva, siccome di carattere aziendale e, complessivamente, di (preteso) maggior favore per il dipendente, sarebbe stata applicabile "erga omnes" e quindi allo stesso Gregori. Le considerazioni svolte ancor più

impongono di escludere che la legittimità della clausola possa discendere dagli intenti di politica generale, pur espressi dall'art. 8 del d.l. n.487-1993 cit., di riorganizzazione e risanamento economico dell'Ente, anche con eventuale riconversione del personale. In via subordinata, col quarto motivo del ricorso incidentale, le Poste lamentano violazione e falsa applicazione degli artt. 18 l. n. 300 del 1970; 1218, 1223, 1227, 1175, 1375 e 2094 c. civ. e vizi di motivazione, e deducono che, dovendosi ravvisare nella fattispecie un licenziamento con diritto al risarcimento del danno, questo avrebbe dovuto determinarsi con detrazione del trattamento pensionistico goduto dal lavoratore. La detrazione sarebbe comunque da operare, ai sensi degli artt. 1175 e 1375 c. civ., anche a voler considerare di natura retributiva, con il conseguente carattere sinallagmatico del rapporto di lavoro, le somme riconosciute al dipendente. Il motivo è infondato. Anzitutto, deve essere rilevato come i giudici di merito non abbiano affatto giudicato (e specificamente argomentato) in ordine alla sussistenza di una eventuale volontà datoriale di recedere dal rapporto di lavoro, sicché, al di là della terminologia adoperata, gli stessi giudici si sono limitati a considerare una ipotesi di risoluzione "automatica", in quanto tale non riconducibile di per sé ad una ipotesi di risoluzione "volontaria", del rapporto; hanno altresì considerato che l'Ente Poste Italiane si era limitato a "partecipare" in funzione meramente informativa (o ricognitiva), che il rapporto si sarebbe risolto ad una determinata data per effetto della clausola collettiva. Ne consegue che la "reintegrazione", disposta dai giudici di merito in favore del Gregori, in realtà altro significato non ebbe che quello di ristabilire la continuità fattuale, attuativa del rapporto e dell'obbligo datoriale di corrispondere le retribuzioni. Tale obbligo, contrariamente all'assunto del ricorrente, non può ritenersi limitato alle retribuzioni dovute sino al 65 anno di età del lavoratore, sia perché non è condivisibile l'assunto che a tale momento il rapporto sarebbe comunque cessato - a tal proposito vale il richiamo a quanto già detto in punto di invalidità di qualsiasi clausola, collettiva o individuale, di cessazione automatica del rapporto - sia perché col 65 anno di età sarebbe venuto meno soltanto il regime di stabilità del rapporto e per la sua cessazione sarebbe pur sempre occorsa la volontà di risolverlo di una delle parti, sia perché il sopraggiungere di una volontà datoriale di risolverlo al 65 anno di età del dipendente non può ritenersi in via presuntiva, considerato il numero di variabili indipendenti che avrebbero potuto nel tempo indurre ad una diversa "politica" aziendale nella gestione dei rapporti di lavoro e comunque variamente incidere sul rapporto medesimo. Circa la pretesa necessità di detrarre il trattamento pensionistico da quanto dovuto al lavoratore a titolo di retribuzione, la doglianza della società è infondata. Le Sezioni Unite di questa Corte hanno, infatti, stabilito, sia pure con riferimento ad ipotesi di risarcimento del danno da licenziamento illegittimo, ma con statuizione estensibile, per identità di "ratio", anche alla presente ipotesi di illegittima cessazione di fatto dell'attuazione del rapporto lavorativo è di conseguente affermazione di permanenza dell'obbligo retributivo, che il credito del lavoratore non deve essere diminuito degli importi eventualmente ricevuti dall'interessato a titolo di pensione, atteso che il diritto al pensionamento discende dal verificarsi di requisiti di età e di contribuzione stabiliti dalla legge, sicché le utilità economiche che il lavoratore ne ritrae dipendendo da fatti giuridici del tutto estranei al potere di recesso del datore di lavoro si sottraggono alla regola della "compensatio lucri cum damno"; essi, inoltre, si sottraggono all'operatività della regola della "compensatio lucri cum damno", stante l'assoggettamento dell'interessato all'azione di ripetizione di indebito da parte del soggetto erogatore della pensione, con la conseguenza che le relative somme non possono configurarsi come un lucro compensabile col danno e cioè come un effettivo incremento patrimoniale del lavoratore (Cass. Sezioni Unite, 13 agosto 2002, n. 12194). Infine, sempre in subordine, col quinto motivo del ricorso incidentale la sentenza di appello viene censurata per violazione dell'art. 1217 c. civ., non potendosi ravvisare "mora accipiendi" in assenza di formale offerta delle prestazioni da parte del Gregori. Il motivo è fondato, alla luce della giurisprudenza di questa Corte, successiva alla sentenza 2 marzo 1999, n. 1758, citata dal Tribunale, specialmente in materia di disdetta datoriale per scadenza di contratto a termine, illegittimamente stipulato (disdetta non configurante, neppure essa, atto di licenziamento), secondo la quale al dipendente che cessi l'esecuzione della prestazione lavorativa per attuazione di fatto del termine nullo non spetta la

retribuzione finché non provveda ad offrire la prestazione stessa, determinando una "mora accipiendi" del datore di lavoro, situazione questa che non è integrata dalla domanda di annullamento del (ritenuto) licenziamento illegittimo con richiesta di (così nominata) reintegrazione nel posto di lavoro: in base allo stesso principio, la Corte ha ritenuto che non spetti al lavoratore neppure il risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni perdute per il periodo successivo alla scadenza, così come dalla regola generale di effettività e corrispettività delle prestazioni nel rapporto di lavoro deriva che, al di fuori di espresse deroghe legali o contrattuali, la retribuzione spetta soltanto se la prestazione di lavoro viene eseguita, salvo che il datore di lavoro versi in una situazione di "mora accipiendi" nei confronti del dipendente. (Cass. 8 ottobre 2002, n. 14381; 17 ottobre 2001, n. 12697; 26 maggio 2001, n. 7186; 16 maggio 2001, n. 6727; 26 maggio 2000, n. 6928).

Col primo motivo di impugnazione, il ricorrente principale denuncia vizio di ultrapetizione, ai sensi dell'art. 112 c.p.c., per avere il giudice di appello compensato le spese di primo grado, poste dal Pretore a carico dell'Ente poste italiane, senza che quest'ultimo se ne fosse doluto in appello e senza che la sentenza appellata fosse stata riformata nel merito. Il motivo è fondato. Infatti, il Tribunale non avrebbe potuto riformare la sentenza "in peius" per il Gregori, vittorioso in primo grado sul capo concernente le spese, stabilendone la compensazione, in assenza di doglianza dell'Ente appellante sul punto (cfr. Cass. 25 novembre 1992, n. 12551). Resta assorbito dal parziale accoglimento del ricorso incidentale il secondo motivo del ricorso principale col quale il Gregori deducendo violazione degli artt. 91 e 92 c.p.c., nonché dei principi generali dell'ordinamento e del principio del "favor laboratoris" si duole anche della compensazione delle spese giudiziali del grado di appello. Sul punto, infatti, dovrà pronunciarsi il giudice di rinvio in relazione all'esito finale e complessivo della lite. Conclusivamente, assorbito ogni altro profilo di censura, le considerazioni svolte impongono di accogliere il primo motivo del ricorso principale, con assorbimento del secondo motivo, deve essere accolto altresì il quinto motivo del ricorso incidentale, mentre devono essere rigettati gli altri. La causa deve essere rinviata ad altro giudice equiordinato, designato in dispositivo, il quale si atterrà al principio di diritto secondo cui "al dipendente che cessi l'esecuzione della prestazione lavorativa a seguito di comunicazione del datore di lavoro di risoluzione del rapporto al raggiungimento della massima anzianità contributiva, per effetto di clausola di risoluzione automatica stipulata in sede di accordo sindacale aziendale, non spetta la retribuzione per il periodo successivo alla comunicazione finché non provveda ad offrire la prestazione stessa, non essendo atto idoneo alla costituzione in "mora credendi" - in ordine alle prestazioni - la domanda giudiziale del lavoratore volta a sentir dichiarare la illegittimità della comunicazione". Allo stesso giudice è opportuno demandare altresì il regolamento delle spese del giudizio di legittimità.

### **P.Q.M**

La Corte riunisca i ricorsi. Accoglie il primo motivo del ricorso principale, assorbito il secondo; accoglie altresì il quinto motivo del ricorso incidentale e rigetta gli altri motivi dello stesso ricorso. Cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia anche per le spese alla Corte di appello di Roma. Così deciso in Roma, addì 25 giugno 2003.

Cassazione civile, sez. lav., 27 settembre 2002, n. 14041

### **Fatto**

Con ricorso depositato in data 4 dicembre Paolo Ferrari conveniva in giudizio davanti al Pretore di Trento la S.P.A. Società Trentina Lieviti (S.T.L.) chiedendo che venisse dichiarata la illegittimità

dei provvedimenti disciplinari irrogatigli in data 17 giugno 1996, in data 15 settembre 1997 e in data 5 dicembre 1997, nonché la illegittimità del licenziamento intimatogli con lettera del 20 marzo 1998 con consequenziale condanna della società convenuta alla corresponsione delle somme trattenute in forza dei provvedimenti di sospensione dal lavoro e a quelle corrispondenti alle retribuzioni intercorrenti tra il licenziamento e la reintegra oltre accessori. Il lavoratore assumeva che era stato dipendente della S.T.L. e che era stato licenziato per asserita ingiustificata assenza dal lavoro 17 febbraio 1998. Il Ferrari rilevava che la contestata assenza ingiustificata dal lavoro era frutto di un equivoco, chiarito con la società lo stesso giorno 20 febbraio 1998, in quanto in buona fede egli aveva creduto che la sospensione dal lavoro disposta nei suoi confronti dalla società per i giorni 18, 19 e 20 febbraio in realtà fosse stata inflitta per i giorni 17, 19 e 19, febbraio, tanto che il successivo giorno 20 egli si era recato al lavoro. Il lavoratore affermava che il licenziamento era illegittimo sia perché erano illegittimi, in quanto fondati su addebiti inesistenti o su contestazioni generiche tardive, i provvedimenti di sospensione adottati prodromicamente e sia perché la sanzione espulsiva adottata era all'evidenza non proporzionata alla mancanza contestata. La S.T.L. si costituiva eccependo l'improcedibilità delle domande dirette a ottenere l'illegittimità dei provvedimenti di sospensione, perché non preceduti dal tentativo di conciliazione e ribadiva la fondatezza degli addebiti, sui quali il licenziamento era stato intimato. Con sentenza in data 25 maggio 1999 il Pretore adito accoglieva l'eccezione di improcedibilità della società convenuta e dichiarava la illegittimità del licenziamento intimato al Ferrari condannando la società convenuta a reintegrarlo nel posto di lavoro e a risarcirgli i danni nella misura prevista dalla legge. Con sentenza in data 16 dicembre 1999 il Tribunale di Trento rigettava l'appello della società avverso la sentenza pretorile osservando che l'assenza dal lavoro per il 17 febbraio 1998 era stata determinata da un errore del lavoratore che aveva ritenuto che i tre giorni di sospensione inflittigli dalla società decorressero dal giorno 17 anziché dal 18. Il giudice di appello aggiungeva che anche i provvedimenti sospensivi inflitti nei 12 mesi precedenti non giustificavano come recidiva l'intimato licenziamento, attesa, in ogni caso, la non proporzionalità della sanzione espulsiva rispetto all'assenza dal lavoro, verificatasi in buona fede, attesa la non specificità delle mancanze richiesta dal contratto collettivo del settore per la contestazione della recidiva delle mancanze come causa di licenziamento e attesa l'illegittimità dei provvedimenti sospensivi precedenti, sia per la genericità delle contestazioni e sia per la loro non proporzionalità alle sanzioni inflitte, apparendo, comunque, finalizzati a costituire il presupposto normativo per la risoluzione del rapporto di lavoro. Ricorre per cassazione la s.p.a. S.T.L. con unico, articolato motivo. Resiste con controricorso il Ferrari.

### **Diritto**

Con le prime doglianze dell'unico articolato motivo (doglianze su A e A1) la società ricorrente si duole che il Tribunale in violazione dell'art. 7 Statuto dei Lavoratori, dell'art. 2119 c.c., degli artt. 1324 e 1362 c.c. in relazione agli artt. 69 e 70 C.C.N.L. settore Alimentare in punto di violazione e falsa applicazione del principio della proporzione tra sanzione irrogata e mancanza commessa nonché con omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione, abbia ritenuta non proporzionata l'irrogata sanzione disciplinare del licenziamento per l'assenza ingiustificata del lavoratore dall'azienda in data 17 febbraio 1998. Rileva la società ricorrente che il Tribunale non aveva preso in considerazione la circostanza che il licenziamento era stato intimato sulla base della previsione della clausola di cui all'art. 70 n. 7 del C.C.N.L. del settore, che consente al datore di lavoro di licenziare il lavoratore ove vi sia recidiva in qualsiasi mancanza dopo, che siano state inflitte a quest'ultimo due sospensioni nei dodici mesi precedenti e che non sarebbe necessario in tal caso valutare la proporzionalità della sanzione, perché la valutazione della gravità sarebbe stata stabilita preventivamente dalle parti sociali anche nell'interesse del lavoratore. Rileva ancora la società ricorrente che il Tribunale con insufficiente motivazione aveva ritenuto le precedenti infrazioni disciplinari di non particolare gravità e, altresì, con erronea interpretazione delle clausole del contratto collettivo, aveva ritenuto che la recidiva per la quale il contratto collettivo sanzionava il

licenziamento era riferibile a precedenti condotte omogenee. In realtà, conclude la società ricorrente, il contratto collettivo, allorché aveva inteso riferirei a condotte omogenee per la contestazione della recidiva ai fini dell'applicazione della sanzione disciplinare, l'aveva esplicitamente previsto. Le doglianze sono infondate. La previsione da parte della contrattazione collettiva della recidiva in relazione a precedenti mancanze come ipotesi di licenziamento non esclude il potere - dovere del giudice di valutare la gravità dell'addebito ai fini della proporzionalità della sanzione espulsiva (v. Cass. 2 luglio 1992 n. 8098). Gli artt. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, 2119 primo comma c.c. e 7 legge 20 maggio 1970 n. 300, costituenti norme inderogabili in favore del lavoratore come contraente più debole, estendendo i principi di garanzia penalistici stabiliti per l'incolpato, prevedono in favore del lavoratore nei cui confronti debba essere applicata una sanzione disciplinare e, tra queste, la più grave, il licenziamento, il principio della proporzionalità della sanzione alla infrazione commessa (la cui gravità deve essere valutata, come per l'incolpato di un addebito penali, in relazione all'elemento soggettivo e all'elemento oggettivo della condotta) e quello della difesa, inteso come possibilità assicurata al lavoratore di difendersi dagli addebiti prima che gli venga applicata la sanzione disciplinare conservativa o espulsiva. Ne consegue che la contrattazione collettiva è nulla e, perciò, inapplicabile per contrasto con norme imperative dello Stato tutte le volte in cui essa preveda una ipotesi automatica di sanzione disciplinare conservativa o espulsiva che prescindendo dalla valutazione della sua proporzionalità rispetto alla infrazione commessa dal lavoratore sia sotto il profilo soggettivo e sia sotto quello oggettivo. (v. anche Cass. 25 novembre 1996 n. 10441). Sulla base delle esposte premesse le doglianze della società ricorrente non sono accoglibili. Con motivazione esauriente, infatti, il Tribunale correttamente ha proceduto alla valutazione della gravità della condotta del lavoratore in relazione all'addebitata assenza dal lavoro alla data del 17 febbraio 2002, sia in relazione all'elemento soggettivo e sia in relazione all'elemento oggettivo, prescindendo dal considerare che la contrattazione collettiva prevedesse l'automaticità del licenziamento in relazione a pregresse sospensioni irrogate al lavoratore nei precedenti due mesi. Considerata l'irrilevanza dell'esistenza delle precedenti due sanzioni ai fini dell'intimato licenziamento, queste andavano valutate in relazione agli addebitati comportamenti, perché potessero essere prese in considerazione come condotte rilevanti ai fini della legittimità dell'intimato licenziamento. Tuttavia era stata la stessa società che in primo grado, sollevando un'eccezione di improcedibilità accolta dal Pretore, aveva impedito il contraddittorio sulla legittimità sostanziale di tali sanzioni, che, invece, il lavoratore aveva impugnato contestualmente al licenziamento non sottraendosi a tale giudizio. La valutazione sommaria sul punto eseguita incidentalmente dal Tribunale, non costituendo l'oggetto del thema decidendum, intenzionalmente limitato dalla società all'esistenza formale delle sospensioni irrogate nei precedenti dodici mesi (perché erroneamente ritenute sufficienti per né sole a legittimare l'intimato licenziamento), non costituisce, perciò, ai sensi dell'art. 360 primo comma n. 5 c.p.c., un vizio della motivazione che cada su un punto decisivo della controversia. Con la terza, la quarta e la quinta doglianza (sub A2, A3 e A4) dell'unico articolato motivo la società ricorrente si duole che il Tribunale nel valutare la proporzionalità della sanzione alla gravità della condotta avesse ritenuto non grave la distrazione addebitata al lavoratore, che aveva erroneamente ritenuto che la sospensione dei tre giorni inflittagli iniziasse dal 17 febbraio anziché dal 18 senza considerare che le date gli erano state preventivamente comunicate 10 giorni prima. La ricorrente si duole, altresì, che il Tribunale non avesse ritenuto grave l'assenza del lavoratore al 17 febbraio 1998 per assenza di danno alla società, in quanto il lavoratore era rimasto assente dal lavoro sempre per tre giorni, come la stessa società aveva imposto con l'inflitta sospensione. Infine la società ricorrente si duole del fatto che il Tribunale, con erronea interpretazione della clausola contrattuale, l'avesse interpretata nel senso che la recidiva che legittimasse il licenziamento si dovesse riferire a precedenti infrazioni omogenee e non già a qualsiasi mancanza. Anche tali doglianze sono infondate. Il principio di diritto che il giudice di merito deve rispettare nell'accertare la legittimità di un licenziamento disciplinare è quello di controllare che la sanzione espulsiva sia stata proporzionata alla gravità della condotta del lavoratore sia sotto il profilo oggettivo e sia sotto

quello soggettivo e che gli sia stata assicurata la possibilità di difendersi, sia in relazione alle modalità della contestazione e sia in relazione alla natura dell'addebito e ciò a prescindere dal fatto che il contratto collettivo escluda esplicitamente o implicitamente tali garanzie. L'accertamento in fatto dell'avvenuto rispetto a tali garanzie e della conseguente legittimità o illegittimità dell'intimato licenziamento è demandato al giudice di merito ed è insindacabile in sede di legittimità se adeguatamente e logicamente motivato. Peraltro è irrilevante ai fini dell'accertamento della proporzionalità della sanzione del licenziamento rispetto alla condotta addebitata al lavoratore l'esame e, quindi, l'interpretazione, sia pure erronea, delle clausole di un contratto collettivo che prevedano l'automatica sanzione del licenziamento in relazione e tipiche fattispecie a prescindere dall'esame della gravità oggettiva e soggettiva della condotta del lavoratore. Ne consegue che non appare censurabile in questa sede di legittimità, in quanto esaurientemente e logicamente motivato, l'accertamento in fatto eseguito dal Tribunale sulla non proporzionalità dell'inflitto licenziamento rispetto alla contestata assenza del Ferrari dal lavoro, attribuita a un errore sulla decorrenza della sospensione dei tre giorni al medesimo inflitta dalla società, mentre appare irrilevante l'esame sull'effettività contenuto delle clausole del contratto collettivo, invocate dalla società datrice di lavoro soltanto per accreditare una inammissibile tesi di legittimità del licenziamento fondato su previsioni collettive di sanzioni automatiche non collegate alla gravità della condotta del lavoratore. Il proposto ricorso va, pertanto, rigettato. Ricorrono giusti motivi per compensare le, spese del giudizio.

**P.Q.M**

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese del giudizio. Così deciso in Roma il 12 aprile 2002

## L'EFFICACIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NEL TEMPO.

Cassazione civile , sez. un., 30 maggio 2005, n. 11325

### Fatto

F.C. e P.T., ex dipendenti delle Ferrovie dello Stato, collocati in quiescenza dall'ottobre al dicembre 1993, chiedevano al Pretore di Cosenza la condanna della S.p.a. Ferrovie dello Stato al pagamento della indennità c.d. una tantum prevista dal C.C.N.L. del 1994, o in subordine delle voci stipendiali integrative soppresses a decorrere dal gennaio 1993 e maturate fino alla data del loro collocamento a riposo.

Il Pretore adito rigettava la domanda principale ed accoglieva quella proposta in via subordinata, con decisione che il Tribunale di Cosenza confermava con la sentenza oggi impugnata. Secondo il giudice dell'appello, la previsione del punto 5.7. del nuovo contratto collettivo (relativo alla cessazione della efficacia, a partire dal 1 gennaio 1993, di tutte le clausole relative al trattamento economico previsto a titolo di salario integrativo, premio risultato quadri ecc.) dimostrava l'intento delle parti stipulanti di disporre retroattivamente la cessazione dell'efficacia delle clausole relative ai compensi premiali. Peraltro, ad avviso del Tribunale, il diritto dei lavoratori a tali prestazioni derivava dalla previsione dell'art. 33 del C.C.N.L. del 1990 -che includeva tra gli elementi aggiuntivi della retribuzione l'integrativo di cui all'accordo del 19 maggio 1990- e non dalla contrattazione integrativa annuale, alla quale l'art. 3 dello stesso C.C.N.L. demandava solo il compito di stabilire l'ammontare dei compensi anno per anno e i criteri di riparto. Il giudice dell'appello affermava quindi che il diritto ai compensi per l'anno 1993 non era escluso dall'avvenuta scadenza del C.C.N.L. del 1990, dovendosi applicare il principio secondo cui la scadenza del contratto collettivo non determina l'automatica cessazione delle clausole a contenuto retributivo; il nuovo contratto collettivo non poteva incidere sui diritti già acquisiti al patrimonio dei lavoratori.

Avverso questa sentenza la S.p.a. Rete Ferroviaria Italiana, già Ferrovie dello Stato, propone ricorso per cassazione affidato a unico complesso motivo e illustrato da memoria. Gli intimati non si sono costituiti.

La causa è stata assegnata a queste Sezioni Unite per l'esame della questione, oggetto di contrasto in giurisprudenza, della perdurante efficacia anche dopo la scadenza delle clausole dei contratti collettivi relative al trattamento retributivo.

### Diritto

1.1. Con l'unico complesso motivo si denunciano i vizi di violazione e falsa applicazione «dei principi in tema di efficacia e validità dei contratti di lavoro e della loro interpretazione», violazione degli artt. 1362 e seguenti cod. civ., 1 e seguenti l.8 agosto 1992 n.359 e dell' art. 7 legge 14.11.1992 n.438, difetto di motivazione su punti decisivi della controversia. Per un primo profilo, la censura investe la ricostruzione dell'assetto negoziale compiuto con la sentenza impugnata, che ha ravvisato nella previsione dell'art. 33 del C.C.N.L. 1990/1992 la fonte degli istituti premiali ai quali si riferisce la pretesa azionata. Si osserva che l'art. 3 dello stesso C.C.N.L. non enunciava il diritto dei dipendenti a percepire trattamenti premiali, ma solo la possibilità di introdurre in sede di contrattazione integrativa, con dati limiti, componenti della retribuzione aventi funzione premiante. Il richiamato art. 33, esprimendo la nozione di retribuzione, collocava testualmente tra gli «elementi aggiuntivi della retribuzione» anche l'«integrativo di cui all'accordo 19 maggio 1990»; ma il Tribunale, fondando su tale richiamo il diritto dei dipendenti al trattamento premiale, non ha considerato che tale accordo era antecedente alla stipula del contratto collettivo; né ha indicato le ragioni in base alle quali l'accordo del 1990, di efficacia circoscritta nel tempo, potesse fondare un diritto alla percezione non solo di trattamenti premiali, ma anche di emolumenti diversi da quelli

indicati nella medesima pattuizione, contenuti in separati accordi di durata annuale: l'accordo del 19 maggio 1990 non menzionava neppure uno dei trattamenti che il C. e il T. avevano reclamato con la domanda subordinata. Si sostiene quindi che, individuata la fonte del diritto all'emolumento aggiuntivo solo nei limiti della contrattazione integrativa e della sua efficacia temporale, non poteva prospettarsi alcuna situazione soggettiva tutelabile per il 1993, anno nel quale non vi era stato un accordo.

Si osserva anche che il comportamento delle parti contrattuali si era allineato alle previsioni normative della leggi nn. 359/1992 e 438/1992, che avevano vietato per le pubbliche amministrazioni e per le società di gestione di pubblici servizi variazioni del costo del lavoro superiori al tasso programmato di inflazione, ed avevano quindi introdotto un blocco della contrattazione collettiva. 1.2. Sotto un secondo profilo, si critica la decisione del Tribunale che ha attribuito carattere di ultrattività alle pattuizioni del C.C.N.L. del 1990, secondo una tesi che contrasta con i principi affermati dalla giurisprudenza di questa Corte; il giudice dell'appello non ha del resto considerato che gli emolumenti in questione, in quanto non stabili ma legati nella loro previsione ad una particolare modalità della prestazione lavorativa, non potrebbero comunque godere di protezione ai sensi dell'art. 36 Cost. Con l'esclusione dell'ultrattività del C.C.N.L. del 1990 cade anche la tesi secondo cui le organizzazioni sindacali avrebbero disposto di un diritto dei lavoratori in assenza di specifico mandato. 2.1. Il motivo merita accoglimento per le seguenti considerazioni. Le censure della ricorrente investono entrambi gli aspetti esaminati nella sentenza impugnata, che attengono sia alla identificazione del fondamento della pretesa nelle previsioni del C.C.N.L. del 1990, con conseguente riconoscimento di diritti già acquisiti al patrimonio dei lavoratori nel vigore di tale disciplina, sia alla operatività di un principio di ultrattività delle clausole contrattuali a contenuto economico anche dopo la scadenza del contratto collettivo, in base al quale la disposizione del successivo C.C.N.L. del 1994 -che ha stabilito la cessazione dell'efficacia, a far data dal 1 gennaio 1993, delle clausole relative ai compensi premiali- non poteva incidere su tali situazioni soggettive. Appare opportuno esaminare anzitutto il secondo profilo, che attiene ad una questione su cui si è registrato un contrasto nella giurisprudenza di questa Corte. Secondo un consolidato e risalente orientamento, la disposizione dell'art. 2074 cod. civ. - sulla perdurante efficacia del contratto collettivo scaduto, fino a che non sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo- non si applica ai contratti collettivi post-corporativi che, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale privata, sono regolati dalla libera volontà delle parti cui soltanto spetta stabilire se l'efficacia di un accordo possa sopravvivere alla sua scadenza (Cass. 16 gennaio 1969 n.79, 19 maggio 1979 n.2892, 29 agosto 1987, n. 7140, 14 luglio 1988 n.4630, 13 febbraio 1990 n.1050, 6 giugno 1990 n.5393, 16 aprile 1993 n.4507); la cessazione dell'efficacia dei contratti collettivi, coerentemente con la loro natura pattizia, dipende quindi dalla scadenza del termine ivi stabilito (Cass. 9 giugno 1993 n.6408, 24 agosto 1996 n.7818). Non può ritenersi definitivamente acquisito al patrimonio del lavoratore un diritto nato da una norma collettiva che ormai non esiste più, perché caducata o sostituita da una successiva contrattazione collettiva: ciò perché le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto dei contratti individuali, dando luogo a diritti quesiti sottratti al potere dispositivo delle organizzazioni sindacali, ma operano invece dall'esterno sui singoli rapporti di lavoro come fonte eteronoma di regolamento, concorrente con la fonte individuale, sicché, nell'ipotesi di successione fra contratti collettivi, le precedenti disposizioni non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento più favorevole (che attiene esclusivamente, ai sensi dell'art. 2077 cod. civ., al rapporto tra contratto collettivo ed individuale), restando la conservazione di quel trattamento affidato all'autonomia contrattuale delle parti collettive stipulanti (cfr. Cass. 24 agosto 1990 n.8640, 6 maggio 1991 n.4947, 28 novembre 1992 n.12751, 20 gennaio 1995 n.651, 26 ottobre 1995 n.11119). Dall'indirizzo secondo cui le clausole collettive operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti stipulanti si discosta Cass. 21 aprile 1987 n.3899, con cui si è affermato che il termine finale apposto ad un contratto aziendale o collettivo attiene all'impegno (programmatico più che giuridico) di astensione da ulteriori rivendicazioni fino alla data concordata, ma non già alla

durata dei diritti, dai singoli lavoratori acquisiti in applicazione del contratto stesso. Questa impostazione è richiamata da Cass. 22 aprile 1995 n.4563, secondo cui la scadenza contrattuale non determina l'automatica cessazione dell'efficacia delle clausole a contenuto retributivo. L'enunciazione di tale principio non si fonda sull'applicazione ai contratti collettivi di diritto comune della regola posta dall'art. 2074 cod. civ., né sulla tesi della incorporazione del contratto collettivo in quello individuale, ma sulla considerazione che nel rapporto di lavoro la prestazione retributiva assume un suo rilievo di carattere costituzionale, in relazione alla garanzia fornita dall'art. 36 Cost.; sicché la quantità di retribuzione pattuita a mezzo della contrattazione collettiva, rappresentando la misura dell'adeguatezza al precetto costituzionale e assicurando il conseguimento di un livello di esistenza libero e dignitoso, «diviene un'entità oggettiva che fuoriesce dalla normale serie effettuale di un comune contratto acquistando una sorta di intangibilità e rimanendo perciò sottratta alla disponibilità delle parti»; la ultrattività della pattuizione retributiva scaduta dipende dunque- secondo questa decisione- dalla sua inerenza ad un bene di rango costituzionale. L'orientamento prevalente è stato successivamente riaffermato da Cass. 5 maggio 1998 n.4534, 5 febbraio 2000 n.1298, 15 febbraio 2000 n.1576, 10 aprile 2000 n.4534, 2 giugno 2000 n.7393, e più recentemente da Cass. 17 gennaio 2004 n.668; anche Cass. 5 novembre 2003 n.16635 ribadisce che i rapporti di successione temporale tra contratti collettivi sono regolati dalla libera volontà delle parti stipulanti. Nella linea seguita da Cass. n.4563/1995 si colloca invece la sentenza n. 5908 del 14 aprile 2003, che conferma l'esistenza di un principio di ultrattività dei contratti collettivi, fondato sia su una regola di «relativa intangibilità» del livello economico raggiunto dal lavoratore, sia sulla funzione di regolamentazione di una serie di rapporti di lavoro, tipica del contratto collettivo di diritto comune, la quale fa escludere che la mera scadenza del termine di efficacia possa provocare un vuoto di disciplina pregiudizievole del livello di tutela del rapporto di lavoro già raggiunto e lesivo della centralità della dignità umana del lavoratore. 2.2. La Corte ritiene di dover riaffermare l'indirizzo prevalente, con il riconoscimento della temporaneità dell'efficacia dei contratti collettivi, corrispondente alla espressione dell'autonomia negoziale. Posto che la consolidata prassi delle relazioni industriali, caratterizzata dalla predeterminazione della durata dei contratti collettivi, risulta correlata alla dinamica degli assetti di interessi raggiunti con le pattuizioni, può ritenersi che anche il venir meno di determinati emolumenti dopo un certo termine sia stato riconosciuto conforme agli interessi dei contraenti, secondo una valutazione riservata all'autonomia collettiva. Come è stato osservato da Cass. 12751/1992 cit., la stessa durata di un contratto collettivo rientra tra gli elementi disponibili da parte del sindacato, atteso che allo stesso è rimessa la valutazione collettiva della preesistente corrispondenza della norma contrattuale agli interessi dei lavoratori associati e, mutata la situazione contingente, ben può decidere di non conservarne ulteriormente l'efficacia; del resto, il nuovo contratto può risultare "peggiorativo" in alcuni aspetti, ma evidentemente rispetto ad una situazione preesistente, mentre la nuova disciplina è corrispondente agli interessi degli associati rispetto a quella sopravvenuta (spettando sempre all'autonomia collettiva l'adozione di misure idonee ad evitare conseguenze sfavorevoli per i lavoratori della successione di contratti). In questo sistema, l'applicazione di un principio di ultrattività del contratto oltre la sua naturale scadenza, in contrasto con l'intento espresso dagli stipulanti, si pone obiettivamente come un limite della libera volontà delle organizzazioni sindacali, e prospetta un contrasto con la garanzia posta dall'art. 39 Cost. ove si configuri- secondo l'orientamento espresso dalle sentenze nn. 4563/95 e 5908/2003 - una regola che sottrae alla disponibilità delle parti contraenti la quantità di retribuzione pattuita in sede collettiva, attribuendo a tale elemento un carattere di intangibilità oggettiva tale da estendersi anche- come ritiene la seconda decisione citata- oltre alle clausole relative alla retribuzione, fino alla regolamentazione negoziale nel suo complesso. Si deve invece rilevare che la tutela derivante dall'art. 36 Cost. -su cui si fonda questa impostazione- opera sul piano del contratto individuale, e non su quello del contratto collettivo, in relazione al quale si prospetta la questione dell'ultrattività oltre la scadenza: ed è su questo piano, come è stato osservato puntualmente in dottrina, che si pone il quesito se il datore di lavoro, non come parte del rapporto individuale, ma in quanto aderente all'accordo collettivo, possa essere costretto a rispettare

il contratto collettivo oltre il termine pattuito di efficacia. La ricostruzione proposta con l'indirizzo qui disatteso sembra presupporre che la scadenza del contratto collettivo, con il venir meno della vincolatività negoziale delle clausole retributive, determini di per sé una lesione della tutela dell'art. 36 Cost. Al contrario, bisogna affermare che tale protezione opera comunque nell'ambito del rapporto di lavoro, indipendentemente dal carattere direttamente vincolante delle clausole collettive (sotto il profilo dell'efficacia temporale come quello dell'efficacia soggettiva, comunque limitata agli aderenti alle associazioni stipulanti). In questo ambito, sul piano del rapporto individuale di lavoro, risulta garantito il trattamento economico goduto dal lavoratore, che può certamente far valere la violazione di tale tutela, derivante dall'eventuale riduzione dei livelli salariali, indicando come valido parametro di determinazione della retribuzione equa e sufficiente il contratto collettivo scaduto; spettando poi al giudice, secondo i noti criteri di adeguamento della retribuzione al precetto costituzionale, stabilire se a tal fine debba tenersi conto anche di trattamenti aggiuntivi previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento. 4. L'esame dell'altro profilo di censura coinvolge l'applicazione di un diverso principio di intangibilità, che preclude alla contrattazione collettiva (in assenza di specifico mandato, o di una successiva ratifica dei soggetti interessati) di incidere su diritti soggettivi già entrati nel patrimonio dei lavoratori. La sentenza impugnata ha ritenuto operante nella fattispecie tale principio, ritenendo che il diritto agli emolumenti premiali fosse già attribuito dal C.C.N.L. del 1990. La decisione appare affetta, sotto questo aspetto, dai denunciati vizi di difetto di motivazione e violazione dei canoni ermeneutici legali, perché non indica le ragioni su cui si basa il convincimento espresso in ordine alla identificazione di questi compensi nel disposto dell'art. 33 del medesimo contratto nazionale. In effetti, la clausola richiamata prevede l'inclusione nella retribuzione dell'integrativo di cui all'accordo del 19 maggio 1990; ma la pretesa azionata nel presente giudizio riguarda compensi premiali diversi, che non sono contemplati nel predetto accordo. La motivazione della sentenza impugnata non dà conto degli elementi su cui si basa la ricostruzione compiuta, che non risulta conforme ad un criterio di interpretazione del significato letterale delle clausole esaminate. 3. In accoglimento del ricorso, la sentenza impugnata deve essere annullata, con rinvio della causa ad altro giudice, che procederà a nuova indagine sul contenuto e sulla efficacia vincolante della disciplina collettiva applicabile attenendosi al seguente principio di diritto: «I contratti collettivi di diritto comune operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti; conseguentemente, le clausole di contenuto retributivo non hanno efficacia vincolante diretta per il periodo successivo alla scadenza contrattuale, operando peraltro sul piano del rapporto individuale del lavoro la tutela assicurata dall'art. 36 Cost., in relazione alla quale può prospettarsi una lesione derivante da una riduzione del trattamento economico rispetto al livello retributivo già goduto.» Il giudice del rinvio, designato come in dispositivo, provvederà anche sulle spese del presente giudizio.

#### **P.Q.M**

La Corte accoglie il ricorso. Cassa la sentenza impugnata e rinvia anche per le spese alla Corte di Appello di Catanzaro. Così deciso in Roma il 17 marzo 2005 DEPOSITATA IN CANCELLERIA IL 30 MAG. 2005

Cassazione civile, sez. lav., 20 agosto 2009, n. 18548

#### **Fatto**

Il Tribunale di Messina, in accoglimento della domanda proposta dagli odierni controricorrenti, ex dipendenti delle società Edipower ed Enel Distribuzione, condannava queste ultime a corrispondere

ai lavoratori, con decorrenza 1 gennaio 2001, i buoni pasto previsti dal verbale del 28 luglio 1989 ovvero la somma equivalente. La Corte d'appello di Messina rigettava il gravame proposto dalle società sopra indicate. Affermava che il beneficio in esame costituiva un diritto quesito, che faceva già parte del patrimonio del lavoratore quale corrispettivo (di natura retributiva) di una prestazione già resa e nell'ambito di un rapporto già esaurito e divenuto pertanto intangibile. Sottolineava che, nel caso in esame, i lavoratori, al momento del collocamento in quiescenza, avevano già maturato il diritto a fruire del trattamento previsto dall'accordo del (OMISSIS) (acquisto agevolato di generi alimentari presso alcuni supermercati specificamente individuati) per cui non erano applicabili nei loro confronti modifiche decise da soggetti che non li rappresentavano e che comunque non erano abilitati a disporre di diritti maturati dai singoli lavoratori. Questi pertanto, avendo già acquisito il diritto de quo alla data di collocamento in quiescenza, rimanevano indifferenti, in mancanza di loro adesione, all'evoluzione della normativa concernente il beneficio, avvenuta con accordo del (OMISSIS) che doveva ritenersi comunque peggiorativo rispetto alla disciplina preesistente. Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso Enel Distribuzione s.p.a. affidato a tre motivi illustrati da memoria. I lavoratori resistono con controricorso.

Inizio documento

### **Diritto**

Col primo motivo la società ricorrente denuncia vizio di omesso esame di un punto decisivo della controversia ovvero di motivazione in ordine ad esso oltre che violazione degli artt. 1372, 1373 e 1375 cod. civ.. Deduce che sia nel giudizio di primo grado che in quello di appello aveva dedotto quale circostanza decisiva a sostegno della propria tesi, il fatto che in data (OMISSIS) l'ENEL aveva disdetto l'accordo, ma tale circostanza non era mai stata esaminata. Allega, pertanto, sotto questo profilo, la sussistenza di un error in procedendo. Col secondo motivo la società denuncia violazione e falsa applicazione dei principi generali concernenti l'efficacia della successione nel tempo di discipline collettive aziendali nonché dei principi in materia di diritti quesiti oltre che vizio di motivazione. Deduce che la corte di merito non ha tenuto adeguatamente conto del principio della modificabilità (anche in pejus) dei contratti accordi collettivi aziendali indipendentemente dall'iscrizione al sindacato dei lavoratori interessati. Sotto altro profilo sostiene l'insussistenza, nel caso di specie, di diritti quesiti a favore dei ricorrenti in primo grado. Contesta, infine, le argomentazioni svolte dalla corte di merito circa la natura retributiva dei buoni acquisto e la natura peggiorative dell'accordo del (OMISSIS). Col terzo motivo la società denuncia violazione e falsa applicazione degli artt. 1865 e il 1869 cod. civ. ovvero dei principi generali in tema di conversione delle obbligazioni perpetue o di lunghissima durata (in relazione all'art. 12 preleggi) e dell'art. 1374 cod. civ. e art. 432 cod. proc. civ. nonché vizio di motivazione. Premesso di aver chiesto nel giudizio di merito, in via riconvenzionale, e condizionatamente al successo della domanda attorea, il riscatto del beneficio in questione (di natura periodica), mediante la sua conversione in un capitale una tantum da liquidare ai lavoratori ricorrenti in primo grado in via equitativa, contesta la decisione della corte di merito della parte in cui ha negato l'esistenza degli estremi per poter procedere a un giudizio di equità. I primi due motivi di ricorso, che devono essere trattati congiuntamente in quanto intrinsecamente connessi, sono fondati. Deve premettersi in fatto che è pacifico fra le parti che l'accordo del (OMISSIS) fu disdetto in data (OMISSIS) per la parte relativa ai pensionati. La Corte di merito ha ritenuto irrilevante tale disdetta in base all'assunto secondo cui, poiché i lavoratori, al momento del collocamento in quiescenza, avevano già maturato il diritto di fruire del trattamento previsto dall'accordo del (OMISSIS), non erano applicabili nei loro confronti le modifiche a tale accordo in quanto gli stessi avevano maturato un diritto quesito. Tale assunto deve ritenersi erroneo. Questa Corte di legittimità (cfr., in particolare, Cass. 8 settembre 2007 n. 19351) ha precisato, in linea di principio, che il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti,

atteso che finirebbe in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicchè a tale contrattazione deve essere estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare - nel rispetto dei criteri di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio. Il suddetto principio è stato applicato dalla citata decisione anche con riferimento alla posizione di lavoratori che, come nel caso oggetto del presente giudizio, erano già pensionati prima del momento in cui la società ebbe a manifestare la propria intenzione di sciogliersi dall'accordo aziendale; anche in quel caso i suddetti lavoratori, a sostegno della perpetuazione nella sua integrità del beneficio previsto dall'accordo aziendale (in quel caso si trattava di abbonamenti gratuiti), avevano rivendicato l'intangibilità della loro posizione sul presupposto che nel caso di specie si fosse in presenza di "diritti quesiti". La Corte di legittimità, nel dichiarare infondata tale argomentazione, ha chiarito che gli unici diritti intangibili da parte di una norma collettiva successiva sono quelli che sono già entrati a fare parte del patrimonio del lavoratore, quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita (cfr. Cass. 11 novembre 1988 n. 6116). Ne consegue che la tematica dei "diritti quesiti" attiene unicamente a queste ultime posizioni, sicchè la tutela ad essi garantita non è certo estensibile a mere pretese alla stabilità nel tempo di normative collettive più favorevoli o di mere aspettative sorte alla stregua di tali precedenti regolamentazioni. Nel caso in esame non può dubitarsi del fatto che la prestazione oggetto della presente controversia rientri quest'ultima categoria trattandosi di benefici accordati ai lavoratori pensionati come estensione o riflesso del beneficio accordato ai lavoratori in servizio, privi cioè, contrariamente a quanto ritenuto dalla corte territoriale, di natura retributiva, come si evince, in particolare dall'assenza di proporzionalità della provvidenza rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato, alla durata del pregresso rapporto di lavoro come pure alla posizione che il lavoratore aveva avuto in azienda. L'accoglimento dei primi due motivi determina l'assorbimento del terzo. Il ricorso deve essere in definitiva accolto e per l'effetto la sentenza deve essere cassata. Ai sensi dell'art. 384 c.p.c., essendo state enunciate le coordinate capaci di portare alla definizione della controversia e non essendo necessari ulteriori accertamenti di fatto, la causa va decisa nel merito con il rigetto della domanda proposta dai ricorrenti in primo grado. Ricorrono giusti motivi - in ragione delle questioni trattate e della risoluzione ad esse data dai giudici di merito - per compensare interamente tra le parti le spese dell'intero processo.

#### **P.Q.M**

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e decidendo nel merito rigetta la domanda. Compensa tra le parti le spese dell'intero processo. Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio del 19 maggio 2009. Depositato in Cancelleria il 20 agosto 2009

## **L'EFFICACIA SOGGETTIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO.**

Cassazione civile, sez. un., 26 marzo 1997, n. 2665

### **Fatto**

Con ricorso del 16 novembre 1989 al Pretore di Verolanuova, Paolo Teodoldi esponeva di aver lavorato, fino al 23 aprile 1985, alle dipendenze dell'impresa di Silvio Carini denominata " Cantiere di San Vito" e che sul libretto di lavoro era scritto "con retribuzione sindacale" ma senza alcuna specificazione del contratto collettivo applicabile. Il datore di lavoro, assumendo di essere imprenditore artigiano, rilevando di produrre manufatti in cemento e considerando l'assenza di un contratto collettivo del settore, aveva deciso di applicare per analogia quello stipulato per le imprese artigiane del settore "ceramica-gres-terracotta". Il ricorrente sosteneva doversi invece applicare il contratto relativo alle industrie produttrici di manufatti in cemento, tale essendo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore, e perciò chiedeva che il Carini fosse condannato a pagargli la differenza di retribuzione come da conteggio allegato. Costitutosi il convenuto, il Pretore interpretava la volontà negoziale delle parti e così riteneva che esse avessero implicitamente e fin dalla costituzione del rapporto di lavoro richiamato il contratto per le industrie produttrici di manufatti in cemento; accoglieva perciò la domanda con decisione dell'11 maggio 1990. Questa veniva confermata con sentenza 9 dicembre 1992 dal Tribunale di Brescia, il quale tuttavia correggeva la motivazione del primo giudice, osservando che le parti non avevano chiaramente espresso la loro intenzione in sede di conclusione del contratto individuale di lavoro; tuttavia dal loro comportamento successivo alla conclusione sembrava che esse avessero voluto applicare il contratto collettivo per il settore artigiano gres-ceramica-terracotta. La volontà così manifestata era però da ritenere nulla ai sensi dell'art. 2070 cod. civ., che imponeva l'applicazione del contratto collettivo non già voluto dalle parti bensì oggettivamente corrispondente all'attività svolta dall'imprenditore; e poiché questo poteva considerarsi un piccolo industriale del cemento, fondata era la pretesa dell'attore. Il Tribunale rigettava poi la richiesta, formulata dall'appellante, di consulenza tecnica diretta a calcolare l'ammontare delle spettanze del lavoratore: questi aveva infatti allegato propri conteggi al ricorso in primo grado, senza che il convenuto avesse mosso alcuna tempestiva contestazione ai sensi dell'art. 416, terzo comma, cod. proc. civ.. In conclusione il collegio d'appello confermava il dispositivo emesso dal Pretore. Contro questa sentenza ricorre per cassazione il Carini. Resiste con controricorso il Teodoldi. Il ricorrente ha presentato memoria. Nell'udienza del 31 maggio 1996 la Sezione lavoro, rilevato il contrasto di giurisprudenza di cui si dirà nella parte motiva, trasmetteva gli atti al Primo Presidente per l'eventuale rimessione a queste Sezioni unite ai sensi dell'art. 374, secondo comma, cod. proc. civ.. Il Primo Presidente decideva in tal senso.

### **Diritto**

Col primo motivo il ricorrente lamenta la violazione dell'art. 2070 cod. civ. nonché omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione. Egli sostiene che nella sentenza impugnata il Tribunale "artificiosamente" sostituì la volontà negoziale delle parti, le quali nel contratto individuale di lavoro avevano, sia pure implicitamente, richiamato il contratto collettivo per le imprese artigianali del gres, ceramica e terracotta, con una asserita volontà della legge, vale a dire con una diretta applicazione del contratto collettivo per le piccole imprese cementiere, imposta, ex art. 2070 cit.; dall'"attività effettivamente esercitata dall'imprenditore". Secondo il ricorrente l'art. 2070 cit. non potrebbe essere interpretato nel senso di determinare l'applicazione di un contratto collettivo non efficace erga omnes sulla base oggettiva dell'attività d'impresa e contro la volontà delle stesse parti del rapporto di lavoro subordinato. Egli aggiunge che la volontà delle parti poteva anche essere nella specie desunta dalla pregressa, costante applicazione, ai rapporti eguali a quello ora

controverso, del contratto collettivo per le imprese artigiane, in pieno accordo con le maggiori organizzazioni sindacali. I giudici d'appello, del resto, avrebbero insufficientemente e contraddittoriamente motivato in ordine all'accertamento dell'attività da lui effettivamente svolta, che era artigianale e non industriale. Il motivo è fondato. L'art. 2069 cod. civ. stabilisce: "Il contratto collettivo deve contenere l'indicazione della categoria di imprenditori e prestatori di lavoro, ovvero delle imprese o della impresa, a cui si riferisce, e del territorio ove ha efficacia" (primo comma). "In mancanza di tali indicazioni il contratto collettivo è obbligatorio per tutti gli imprenditori e i prestatori di lavoro rappresentati dalle associazioni stipulanti" (secondo comma). Il successivo art. 2070, primo comma, dispone: "L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore".

L'interpretazione di queste disposizioni è possibile soltanto nell'ambito del sistema normativo in cui esse si inseriscono e quale si è storicamente formato. La legge 3 aprile 1926 n. 563, "sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro", stabiliva che le associazioni sindacali legalmente riconosciute dei datori di lavoro e dei lavoratori avessero la personalità giuridica e la rappresentanza legale di tutti i soggetti per cui erano state costituite, "vi siano o non vi siano iscritti", nell'ambito della circoscrizione territoriale dove operavano (art. 5). I contratti collettivi da esse stipulati avevano effetto verso tutti i soggetti rappresentati (art. 10, primo comma). Si parlava così di efficacia erga omnes di detti contratti, ossia anche verso i soggetti, datori o prestatori di lavoro, che non si fossero volontariamente iscritti alle associazioni di categoria. Trattavasi di fonti eteronome del diritto oggettivo, vale a dire efficaci anche erga non volentes, a differenza dei negozi giuridici di cui agli artt. 1098, cod. civ. del 1865, 1321 e 1324 cod. civ. 1942, così che essi vennero inseriti tra le fonti del diritto dall'art. 1, n. 3, delle disposizioni preliminari al codice civile del 1942 e la loro violazione o falsa applicazione poté essere denunciata in cassazione ex art. 454 cod. proc. civ.. La legge del 1926 portava in tal modo un mutamento di rilevanza costituzionale nel sistema delle fonti del diritto poiché - come si è di recente osservato in sede storiografica - attribuiva il potere di dettare norme inderogabili e vincolanti erga omnes a soggetti che, per quanto legalmente riconosciuti dallo Stato ed anzi da questo cooptati, conservavano una distinta personalità giuridica. Da questo mutamento derivava un completo superamento della volontà negoziale dei singoli e, per quanto qui specificamente interessa, discendeva che, a norma dell'art. 2070, primo comma, sopra riportato, l'attività economica esercitata dall'imprenditore determinava l'applicazione del contratto collettivo proprio della relativa categoria professionale, senza che - ripetersi - rilevasse la volontà del medesimo o del prestatore di lavoro. Soppresso l'ordinamento corporativo dal decreto-legge 5 agosto 1943 n. 721 (NDR: così nel testo) e dal decreto luogotenenziale 23 novembre 1944 n. 369, l'art. 39 della Costituzione repubblicana stabilì nel primo comma la libertà di organizzazione sindacale, nel secondo comma l'eventuale imposizione dell'obbligo di registrazione dei sindacati ad opera della legge ordinaria e nel terzo comma la legittimazione dei medesimi, se registrati, di stipulare contratti collettivi "con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce". Le previsioni del secondo e del terzo comma sono rimaste però inattuato.

La libertà di associazione al sindacato, espressione del più generale principio di associazione sancito nell'art. 18 Cost., è stabilita anche nell'art. 2 della convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro stipulata a San Francisco il 17 giugno 1948, n. 87, e ratificata dall'Italia con legge 23 marzo 1958 n. 367. Conseguenza di tutto ciò è che dopo la soppressione dell'ordinamento corporativo i contratti collettivi sono sottoposti alle regole civilistiche dell'autonomia privata, ossia che possono avere efficacia soltanto in volentes, ossia, ancora, che la loro efficacia, non estesa alla generalità, è limitata a quanti, con l'iscrizione alle associazioni sindacali, hanno a queste conferito la rappresentanza dei propri interessi nella stipulazione dei contratti collettivi; questi stabiliscono così il trattamento a cui debbono adeguarsi i singoli contratti individuali di lavoro. Negli anni successivi all'entrata in vigore della Costituzione, la legge 14 luglio 1959 n. 741 prevede decreti legislativi delegati che rendessero efficaci erga omnes alcuni contratti

collettivi, i quali risultarono così applicabili alle intere e rispettive categorie professionali, individuate secondo l'attività economica esercitata dalle imprese, a norma dell'art. 2070 cit.. In tal senso si espresse la Corte costituzionale con sentenza 26 giugno 1969 n. 105. La dottrina assolutamente prevalente ritenne che l'art. 2070 potesse ormai valere unicamente per i contratti collettivi, ora detti, ancora dotati di efficacia generale, mentre per quelli detti "di diritto comune", ossia validi solo in volentes, esso avrebbe perduto quasi tutta la sua operatività: liberi erano infatti i soggetti privati, datori o prestatori di lavoro, di associarsi sindacalmente e quindi, attraverso l'iscrizione ad un'associazione di loro scelta, di determinare il contratto collettivo destinato ad incidere sul rapporto individuale di lavoro. L'attività economica esercitata dall'impresa più non rilevava, costituendo un mero dato obiettivo destinato a valere soltanto in mancanza di volontà delle parti.

Gran parte della giurisprudenza, che verrà citata tra breve, non condivide però questa tesi dottrinale e ritiene che, anche in regime di libertà sindacale, ossia di libertà delle adesioni associative, e di conseguente autonomia di determinazione del contenuto del rapporto individuale di lavoro, l'art. 2070 continui ad operare pienamente, con la conseguenza che il regolamento del rapporto è sempre determinato oggettivamente dall'attività economica esercitata dall'imprenditore. La questione che il ricorrente sottopone ora alla Corte consiste perciò nello stabilire se l'applicabilità ad un rapporto individuale di lavoro di un certo contratto collettivo debba dipendere dall'oggetto dell'attività economica ora detta, oppure se la configurazione dell'oggetto di detto rapporto sia rimessa all'autonomia negoziale delle parti, esercitata attraverso il richiamo (anche implicito, attraverso l'adesione ad un sindacato) ad un contratto collettivo di loro scelta. Come s'è detto, una parte della giurisprudenza, anche di questa Corte, si esprime nel primo senso, ritenendo che pur nell'ordinamento postcorporativo l'art. 2070 cit. corrisponda a finalità pubblicistiche, con la conseguenza che le parti non potrebbero sottoporre il rapporto alla disciplina di un contratto collettivo diverso da quello applicabile ai sensi della medesima norma, a meno che dalla convenzione da loro stipulata derivi l'applicazione di regole collettive più favorevoli per il prestatore di lavoro (ex multis: Cass. 21 luglio 1984 n. 3877, 23 novembre 1984 n. 6063, 10 novembre 1987 n. 8289, 1 giugno 1988 n. 3712, 8 luglio 1988 n. 4528, 7 novembre 1991 n. 11867, 6 novembre 1995 n. 11554). Questo orientamento giurisprudenziale assume una nozione di categoria professionale, corrispondente all'attività economica "effettivamente esercitata" dall'imprenditore, come elemento preesistente e prevalente rispetto alle scelte dell'autonomia privata: si parla così in dottrina di "categoria merceologica" che andrebbe anteposta alla "categoria contrattuale".

Ma v'è anche un orientamento giurisprudenziale opposto, vale a dire conforme alla sopra illustrata tesi della dottrina, secondo cui il contratto collettivo postcorporativo è applicabile esclusivamente ai datori di lavoro iscritti all'associazione sindacale stipulante o, in difetto di iscrizione, a quelli che abbiano esplicitamente aderito al contratto stesso, ovvero che lo abbiano implicitamente accettato. In altre parole, nell'ordinamento attuale le categorie professionali hanno rilevanza giuridica non in base a classificazioni autoritative, bensì in base alla spontanea organizzazione sindacale ed alle scelte dell'autonomia privata (ex multis: Cass. 22 gennaio 1992 n. 695, 30 gennaio 1992 n. 976, 26 gennaio 1993 n. 928, 9 giugno 1993 n. 6412). Alla stregua di questo orientamento il primo comma dell'art. 2070 conserva una sua residua operatività, oltreché per i contratti collettivi di cui alla legge n. 741 del 1959 sopra richiamata e per quelli a cui atti aventi forza di legge operino un rinvio ricettizio, anche per le ipotesi in cui l'imprenditore svolga diverse attività economiche, sia iscritto alle rispettive associazioni sindacali ed occorra individuare il contratto collettivo applicabile al personale addetto alle singole attività (Cass. n. 976 del 1992 cit.). L'articolo non sarebbe stato perciò tacitamente abrogato dalla norma postcorporativa. Ritengo le Sezioni unite che questo secondo orientamento esprima l'interpretazione esatta dell'art. 2070 cod. civ., in quanto meglio inquadrabile nel sistema attuale del diritto del lavoro, ossia più coerente con le altre norme e con i principi costituzionali. Ed infatti dal principio della libertà sindacale, tutelato non soltanto dal richiamato art. 39 Cost. ma anche dal precedente art. 2 poiché il sindacato rientra fra le "formazioni

sociali" ivi previste, deriva l'impossibilità di applicare un contratto collettivo di diritto privato, vale a dire non imposto erga omnes, a persone che non vi abbiano direttamente o indirettamente aderito e che vi sarebbero assoggettate in base a definizioni o delimitazioni autoritative delle categorie professionali. Nessuna norma impone oggi la categoria professionale quel strumento coattivo di organizzazione dei datori e dei prestatori di lavoro. La tesi, qui disattesa, secondo cui attraverso l'art. 2070 cit. il contratto collettivo può esplicare efficacia verso soggetti non contraenti o non aderenti, così ponendosi al di fuori della regola generale di inefficacia dell'atto di autonomia privata verso i terzi (art. 1372, secondo comma, cod. civ.), produce anche una frattura sistematica nell'ordinamento lavoristico, quale si è formato anche attraverso la giurisprudenza di questa Corte. Infatti numerose massime di decisione, ormai consolidate, riconducono la contrattazione collettiva alle regole civilistiche, tanto da giustificare la definizione dei contratti in questione come negozi giuridici "di diritto comune". Basti pensare alla inapplicabilità, almeno diretta, di alcune dette preleggi, quale l'art. 11, onde si ritiene che la disciplina intertemporale dei contratti collettivi sia affidata alla libera determinazione delle parti contraenti, senza alcun vincolo di irretroattività (Cass. 1 aprile 1983 n. 2365); o all'inapplicabilità dell'art. 12, capoverso, per effetto della quale non è consentita l'integrazione analogica che inserisca nel contratto clausole di altri contratti, ciò che contrasterebbe con i limiti di efficacia all'interno della categoria professionale (Cass. 6 dicembre 1985 n. 6158). A ciò deve aggiungersi la pacifica interpretabilità secondo le norme codicistiche di ermeneutica contrattuale (artt. 1362 e segg. cod. civ.) nonché l'impossibilità di includere i contratti collettivi fra le "norme del diritto" che il giudice deve conoscere ed applicare d'ufficio ex art. 113 cod. proc. civ. e che costituiscono il parametro di legittimità nel giudizio di cassazione ai sensi del successivo art. 360 n. 3. Indici ai quali non è validamente opponibile, per giustificarne l'efficacia ultra partes sulla base della categoria professionale, una natura pubblicistica dell'art. 2070 cod. civ., asserita senza alcuna base normativa. Certamente, dai vigenti principi di libertà contrattuale e di associazione sindacale può derivare, come ha avvertito una recentissima dottrina, l'eventualità e che al rapporto individuale di lavoro si applichi un contratto del tutto innaturale rispetto alle oggettive caratteristiche dell'impresa. Ma a quest'obiezione suole replicarsi validamente che tale eventualità non comporta la lesione di diritti fondamentali del lavoratore poiché l'applicazione del contratto collettivo voluto dalle parti non priva completamente di rilievo il contratto di categoria (non voluto e perciò di per sé inapplicabile), quante volte il primo preveda una retribuzione non proporzionata alla quantità e qualità della prestazione lavorativa e perciò in contrasto con l'art. 36, primo comma, Cost. Questa norma permette infatti al giudice di adeguare la retribuzione ai detti parametri, facendo per l'appunto riferimento a quella prevista nel contratto di categoria (Cass. 21 gennaio 1985 n. 237, 1 giugno 1988 n. 3712, n. 928 del 1993 cit.). Rimane da precisare, quanto al potere giudiziale di sostituzione della clausola prevedente la retribuzione, sulla base dell'art. 36 Cost., che: a) L'adeguamento della retribuzione può salvaguardare i diritti costituzionalmente rilevanti del lavoratore poiché può comportare anche l'applicazione di clausole del contratto collettivo non riguardanti la retribuzione in senso stretto ma indirettamente necessarie al detto adeguamento (Cass. 21 gennaio 1985 n. 237, 25 giugno 1985 n. 3810, 2 maggio 1990 n. 3617); b) il riferimento al contratto collettivo di categoria non si risolve in una meccanica trasposizione delle sue clausole alla disciplina del rapporto di lavoro in questione, ma ha solo un valore orientativo e non serve comunque a realizzare un'assoluta parità di trattamento fra lavoratori che svolgono la stessa attività economica (Cass. 20 gennaio 1975 n. 234, 13 febbraio 1990 n. 1042); c) sul piano processuale, nella domanda con la quale il lavoratore chiede il pagamento di quanto spettantegli sulla base di un contratto collettivo, deve ritenersi implicita, anche se questo si riveli inapplicabile alla fattispecie, la richiesta di adeguamento della retribuzione medesima alla stregua dell'art. 36 Cost. (Cass. 14 dicembre 1982 n. 6885); d) l'adeguamento comporta un apprezzamento riservato al giudice del merito (Cass. 6 marzo 1985 n. 1934, 26 maggio 1986 n. 3544, 27 gennaio 1989 n. 513, 12 febbraio 1990 n. 997). Nella sentenza qui impugnata il Tribunale non ha seguito questi principi poiché, come s'è detto sopra ha applicato alla fattispecie un contratto collettivo che esso stesso ha escluso essere stato richiamato dalla concorde volontà delle parti; e questa falsa applicazione dell'art. 2070 cit.

comporta la cassazione della sentenza stessa. Il contratto effettivamente voluto dalle parti è stato identificato attraverso una delibazione soltanto sommaria dal Tribunale, il quale ha ritenuto di doversi occupare prevalentemente di quello applicabile in concreto, ossia di quello corrispondente all'attività economica d'impresa. Da ciò la necessità di rinviare il giudizio ad altro Collegio d'appello, che si designa nel Tribunale di Mantova e che individuerà il regolamento contrattuale da applicare nella fattispecie concreta uniformandosi al seguente principio di diritto: "Il primo comma dell'art. 2070 cod. civ. (secondo cui l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione. Pertanto, nell'ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrisponde a quello dell'attività svolta dell'imprenditore, il lavoratore non può aspirare all'applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma solo eventualmente fare riferimento a tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato". Il secondo motivo di ricorso, concernente la determinazione quantitativa del credito del lavoratore, rimane così assorbito. Il giudice di rinvio provvederà anche in ordine alle spese di questa fase processuale.

### **P.Q.M**

La Corte accoglie il ricorso e cassa con rinvio al Tribunale di Mantova, anche per le spese. Così deciso in Roma il 16 gennaio 1997.

Cassazione civile , sez. lav., 28 maggio 2004, n. 10353

### **Fatto**

Con la sentenza ora denunciata, il Tribunale di Pistoia, in parziale riforma della sentenza del Pretore della stessa sede n. 431/97, dichiarava l'accordo integrativo aziendale del 27 febbraio 1995 inefficace - nei confronti di Luca Scartabelli e di altri dipendenti del Consorzio pistoiese trasporti (CO.PI.T.), non iscritti alle organizzazioni sindacali aziendali stipulanti (Filt - C.G.I.L. e FIT - C.I.S.L.), ma ad altra (U.I.L. - trasporti) oppure a nessuna organizzazione sindacale (quanto a Giuseppe Saccomando) - e, per l'effetto, dichiarava il diritto degli stessi lavoratori (fondati sui CCNL 23 luglio 1976 e 12 luglio 1985, dei quali era, asseritamente, attuativo il precedente accordo integrativo aziendale del 1988) - "alla programmazione dell'orario di lavoro effettivo fino ad un massimo di trentanove ore settimanali, alla remunerazione dei tempi accessori secondo le previsioni del CCNL applicabile ed alla fruizione di una pausa di almeno un'ora destinata alla consumazione del pasto, con condanna del CO.PI.T. alla conseguente riorganizzazione dei turni di lavoro onde garantire l'effettività di tali diritti" - mentre, confermando nella sostanza la sentenza appellata, dichiarava la nullità delle domande di detti lavoratori - volte ad ottenere la condanna del Consorzio al pagamento di differenze retributive, per asserite violazioni dei diritti accertati - ed, inoltre, negava la legittimazione ad agire dell'organizzazione sindacale aziendale (U.I.L. - trasporti) - alla quale aderivano gli stessi lavoratori - e confermava, parimenti, il rigetto di tutte le domande proposte, contro il Consorzio, da Luciano Venturini, che era, invece, iscritto ad una delle organizzazioni sindacali aziendali stipulanti l'accordo integrativo aziendale del febbraio 1995. Osservava, infatti, il giudice d'appello:- la "indivisibilità" delle materie - che ne formano oggetto - ed il "potere organizzativo" del datore di lavoro non giustificano - nel difetto di qualsiasi

"supporto normativo" (non potendosi considerare tale la normativa, in tema di "contratti collettivi aziendali di solidarietà", di cui al decreto - legge n. 726, convertito in legge n. 863/84) - l'estensione dell'efficacia soggettiva dell'accordo integrativo aziendale del febbraio 1995 a lavoratori dell'azienda, non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti (Filt - C.G.I.L. e Fit - C.I.S.L.); - deve escludersi, tuttavia, la legittimazione ad agire dell'organizzazione sindacale aziendale (U.I.L. - trasporti) - alla quale gli stessi lavoratori aderiscono - che non ha stipulato detto accordo aziendale del febbraio 1995; - coerentemente, vanno dichiarati i diritti ("alla programmazione dell'orario di lavoro effettivo fino ad un massimo di trentanove ore settimanali, alla remunerazione dei tempi accessori secondo le previsioni del CCNL applicabile ed alla fruizione di una pausa di almeno un'ora destinata alla consumazione del pasto, con condanna del CO.P.I.T. alla conseguente riorganizzazione dei turni di lavoro onde garantire l'effettività di tali diritti", appunto), che gli stessi lavoratori - non iscritti alle organizzazioni sindacali (Filt - C.G.I.L. e Fit - C.I.S.L.), stipulanti l'accordo integrativo aziendale del febbraio 1995 - fondano, "direttamente", sui CCNL 23 luglio 1976 e 12 luglio 1985, "con ciò perdendo di rilevanza pratica la questione relativa alla efficacia della disdetta intimata dalla CO.P.I.T. dell'accordo integrativo aziendale del 1988, dagli stessi (lavoratori) appellanti ritenuto meramente attuativo della contrattazione nazionale"; - quanto alle domande degli stessi lavoratori - volte ad ottenere "differenze retributive derivanti dal computo integrale dei tempi accessori" - sono da considerarsi nulle - "per la mancata indicazione, nel ricorso introduttivo, degli elementi di fatto a sostegno della pretesa" - prima che infondate nel merito - siccome ritenuto dal primo giudice - "per non avere i (lavoratori) ricorrenti neppure dedotto l'esistenza di un effettivo depauperamento, a causa del computo forfettario delle pause fino a trenta minuti, e per la tendenziale inattualità della doglianza"; - l'accordo integrativo aziendale del febbraio 1995 è efficace, invece, nei confronti di Luciano Venturini - in quanto iscritto ad una delle organizzazioni sindacali aziendali stipulanti - e vanno, quindi, rigettate - sulla base dello stesso accordo - le domande da lui proposte; - infatti "l'accordo integrativo del 1995 si limita a modificare in melius - ed, in questo senso, la deroga deve ritenersi ammissibile - le condizioni poste dalla contrattazione nazionale, introducendo un orario medio giornaliero di sei ore e trenta minuti e massimo di sette ore per i servizi urbani e di sette ore e trenta minuti per quelli extraurbani", mentre "l'orario effettivo settimanale viene fissato in trentanove ore medie come da CCNL, laddove la introduzione della media oraria settimanale con un massimo di quarantuno ore su sei turni di lavoro non solo è conforme ai principi rinvenibili nelle fonti esaminate, ma, in un contesto di evidente complessivo maggior favore per il lavoratore, dev'essere interpretata, non già quale mezzo per "istituzionalizzare" lo straordinario nella programmazione dei turni, bensì quale ulteriore limite per garantire il lavoratore che l'adozione della media settimanale non consente in nessun caso di eccedere il limite delle quarantuno ore, fermo restando che il lavoro eccedente la media delle trentanove ore settimanali (sei ore e trenta giornaliere) è sempre considerato straordinario"; - è legittimo il "criterio forfettario di computo" del lavoro sussidiario - stabilito dall'accordo integrativo del 1995 - in quanto conforme ai principi posti dalla disciplina legale e pattizia - dai quali "non si ricava alcun divieto di adozione del sistema forfettario" - "con particolare riguardo al rinvio alla contrattazione decentrata, contenuto nella contrattazione nazionale"; - peraltro la sentenza appellata ha "rilevato come, a fronte di una cospicua forfetizzazione dei tempi accessori, nella misura di dieci minuti per ogni ora di guida effettiva, i (lavoratori) ricorrenti non avessero dimostrato la esistenza di alcun pregiudizio e, in definitiva, (.....), una volta stabilita la astratta legittimità del criterio forfettario, si rinvia a quanto sopra affermato in ordine alla nullità delle domande spiegate dai (lavoratori) ricorrenti (.....); - quanto all'intervallo di almeno un'ora, è previsto dalla legge (art. 5 legge n. 138/58) - esclusivamente in relazione alla "prestazione continuativa massima consentita" - ed è stabilito, per la consumazione del pasto, dall'accordo aziendale del 1995, in favore del 60 per cento dei turni, mentre il residuo 40 per cento - che gode di una pausa di 45 minuti - ne fruisce "circa a metà del nastro, e dunque dopo circa quattro ore e mezza (e non dopo cinque ore); - "a ciò si aggiunga che l'intervallo di quarantacinque minuti può ritenersi di per sé idoneo alla soddisfazione dei bisogni del lavoratore ed in particolare alla consumazione del pasto, mentre i (lavoratori)

ricorrenti non hanno neppure dedotto le concrete ragioni della pretesa inidoneità e dell'incidenza negativa dell'organizzazione dei turni sull'integrità psicofisica dei lavoratori". Avverso la sentenza d'appello, la S.p.a. Consorzio pistoiese trasporti (CO.PI.T.) propone ricorso per cassazione, affidato a tre motivi. Gli intimati resistono con controricorso e prepongono, contestualmente, ricorso incidentale, affidato a sei motivi.

## **Diritto**

1. Preliminarmente va disposta la riunione del ricorso incidentale a quello principale, in quanto proposti separatamente contro la stessa sentenza (art. 335 c.p.c.). 2. Con il primo motivo di ricorso principale - denunciando (ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c.) violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 1362, 2086, 2104 c.c.) - la S.p.a. Consorzio pistoiese trasporti (CO.PI.T.) censura la sentenza impugnata per avere dichiarato che il contratto sindacale aziendale - dalla stessa società stipulato con le organizzazioni aziendali della Fit - CISL e della Filt - CGIL - non è applicabile ai propri dipendenti (ed attuali resistenti) - in quanto iscritti ad altra (UIL - trasporti) oppure a nessuna organizzazione sindacale - omettendo di considerare che lo stesso contratto aziendale: - reca la disciplina "indivisibile" di orari di lavoro, riposi, soste del personale viaggiante di un'impresa di pubblico trasporto; - non reca soltanto deroghe peggiorative della disciplina legale e di quella contrattuale a livello nazionale, ma ne contiene, invece, previsioni migliorative - come riconosce la stessa sentenza impugnata - in tema di "durata media" del lavoro, di tempi accessori, di "nastro lavorativo" - mai superiori a cinque ore di guida continuative - e, comunque, di intervallo di un'ora (di cui all'art. 5 legge n. 138/68); - prevede miglioramenti economici, dei quali hanno effettivamente beneficiato gli stessi lavoratori. Con il secondo motivo - denunciando (ai sensi dell'art. 360, n. 5, c.p.c.) vizio di motivazione - la ricorrente principale censura la sentenza impugnata per avere correttamente rilevato che "il problema dell'efficacia soggettiva degli accordi aziendali sorge - per i non iscritti al sindacato o per gli iscritti a sindacati diversi da quelli stipulanti - allorché il contratto decentrato pone deroghe peggiorative rispetto a norma di legge o di altro contratto collettivo" ed avere omesso, poi, di trarre conseguenze coerenti - con tale premessa - dal riconoscimento che l'accordo aziendale non introduce, da un lato, "deroghe peggiorative rispetto alla disciplina dettata dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale" - rendendo, di conseguenza, legittimo l'esercizio del potere organizzativo del datore di lavoro, in conformità dell'accordo - e dalla considerazione, affatto trascurata, che ne risultano previsti miglioramenti economici. Con il terzo motivo - denunciando (ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c.) violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 1372, 2067, 2069 c.c.) - la ricorrente principale censura la sentenza impugnata per avere omesso di considerare che i lavoratori (ed attuali resistenti) - non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti - hanno aderito, comunque, al contratto aziendale, beneficiando dei miglioramenti economici introdotti dallo stesso contratto. Con il primo motivo di ricorso incidentale - denunciando (ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c.) violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 39 cost., 14 ss. legge n. 300/70, 75, 100 c.p.c.) - Luca Scartabelli ed altri dipendenti della S.p.a. Consorzio pistoiese trasporti (CO.PI.T.) nonché l'organizzazione sindacale aziendale UIL - trasporti presso la stessa società censurano la sentenza impugnata per avere negato la legittimazione della medesima organizzazione sindacale aziendale ad agire - per la tutela di diritti individuali di propri iscritti - sebbene avesse agito, invece, per la tutela dei diritti, propri dell'organizzazione, di libertà e di azione sindacale - lesi dall'applicazione, ai propri iscritti, di accordo aziendale che non aveva sottoscritto - nonché dell'interesse alla "neutralizzazione degli effetti" di detto accordo aziendale "nei confronti dei propri affiliati". Con il secondo motivo - denunciando (ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c.) violazione e falsa applicazione "dei cc.cc.n.I. del luglio 1976 e del luglio 1985", nonché di norme di diritto (art. 1362 ss., 1372 ss. c.c., 2107 c.c., 1, 5 e 7 disposizioni sulla legge in generale, 3, 9 legge n. 138/1958, 3, 8, 9 legge n. 2328/23) - i ricorrenti incidentali censurano la sentenza impugnata per avere ritenuto legittimo - ai fini dell'applicazione a Luciano Venturini, iscritto ad una delle organizzazioni sindacali stipulanti (CGIL) - l'accordo sindacale aziendale del 1995 - laddove

"eleva a 41 ore l'orario massimo lavorativo settimanale, a fronte delle 39 ore previste dal contratto nazionale" - sebbene, da un lato, la materia dell'orario sia riservata al livello nazionale della contrattazione e, dall'altro, l'accordo aziendale "non introduce nessun miglioramento", viola norme inderogabili di legge circa la "saltuarietà ed eccezionalità" del lavoro straordinario - introducendone la previsione nella "programmazione ordinaria dei turni di servizio" - e, peraltro, si pone in contrasto con la delega, che - per il contratto integrativo aziendale, appunto - il contratto nazionale conferisce a tutte le organizzazioni sindacali stipulanti, ivi compresa la UIL, che, invece ne è stata esclusa.

Con il terzo motivo - denunciando (ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c.) violazione e falsa applicazione "dei cc.cc.n.l. del luglio 1976 e del luglio 1985", nonché di norme di diritto (art. 1362 ss., 1372 ss. c.c., 1 e 7 disposizioni sulla legge in generale, 15 legge n. 138/1958, 12 legge n. 2328/23) - i ricorrenti incidentali censurano la sentenza impugnata per avere ritenuto legittimo - ai fini dell'applicazione a Luciano Venturini, iscritto ad una delle organizzazioni sindacali stipulanti (CGIL) - l'accordo sindacale aziendale del 1995 - laddove prevede la forfettizzazione dei tempi accessori e della loro remunerazione - sebbene, da un lato, la materia dell'orario sia riservata al livello nazionale della contrattazione e, dall'altro, l'accordo aziendale non ne preveda deroghe migliorative e viola norme inderogabili circa la effettività dei tempi accessori, appunto, e della loro remunerazione.

Con il quarto motivo - denunciando (ai sensi dell'art. 360, n. 5, c.p.c.) vizio di motivazione - i ricorrenti incidentali censurano la sentenza impugnata per avere ritenuto indimostrato - che "il criterio forfettario è più sfavorevole del criterio legale del computo legale dei tempi accessori" - sebbene gli attuali ricorrenti incidentali avessero prodotto "una montagna di documenti (tutti i turni di servizio, dimostranti la quantità effettiva dei tempi accessori, da cui si evince lo sfavore del regime e del danno economico subito), tant'è vero che hanno spiegato domanda di condanna al pagamento, in loro favore, delle differenze retributive da calcolare a mezzo c.t.u." e, comunque, è sufficiente - ai fini dell'applicazione dell'invocato "regime legale e contrattuale nazionale del computo integrale dei tempi accessori nel lavoro effettivo" - allegarne e dimostrarne la "maggiore garanzia" rispetto al criterio del "computo forfettario". Con il quinto motivo - denunciando (ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c.) violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 1 e 7 disposizioni sulla legge in generale, 2087 c.c., 5 legge n. 138/1958) - i ricorrenti incidentali censurano la sentenza impugnata per avere ritenuto legittimo - ai fini dell'applicazione a Luciano Venturini, iscritto ad una delle organizzazioni sindacali stipulanti (CGIL) - l'accordo sindacale aziendale del 1995 - laddove nega il diritto di tutti i lavoratori ad una sosta di almeno un'ora, per la consumazione del pasto - sebbene sia imposta da norma inderogabile, dopo "qualsiasi periodo prolungato di guida", e, peraltro, il minore intervallo di 45 minuti non è sufficiente per la consumazione del pasto e, comunque, contrasta con la norma imperativa. Con il sesto motivo - denunciando (ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c.) violazione e falsa applicazione di norme di diritto (art. 91 c.p.c.) - i ricorrenti incidentali censurano la sentenza impugnata per avere confermato la statuizione della sentenza pretorile di compensazione delle spese processuali. All'esito dell'esame congiunto - imposto o, comunque, suggerito dalla reciproca connessione - risultano infondati i primi cinque motivi (assorbito il sesto) del ricorso incidentale - che precedono, nella trattazione, in quanto pongono questioni logicamente pregiudiziali - mentre risulta fondato, invece, il ricorso principale. 3.1. Invero la sentenza impugnata non merita le censure - che le vengono mosse con il primo motivo del ricorso incidentale - per avere negato ad una organizzazione sindacale aziendale (UIL - trasporti) - che non ha partecipato alla stipulazione del dedotto accordo integrativo aziendale del 27 febbraio 1995 - la legittimazione ad agire (legitimatío ad causam) nel presente giudizio, che ha per oggetto l'accoramento circa l'efficacia soggettiva di detto accordo nei confronti di lavoratori iscritti alla medesima organizzazione sindacale. Non è ravvisabile, infatti, alcun diritto od interesse della organizzazione sindacale in relazione a - validità, efficacia o interpretazione di - contratto collettivo, alla cui stipulazione sia rimasta, comunque, estranea. Inoltre la legittimazione ad agire (legitimatío ad causam) - per la negazione dell'efficacia soggettiva di contratto collettivo, nei confronti di

lavoratori non iscritti ad organizzazioni sindacali stipulanti - compete, in via esclusiva, agli stessi lavoratori.

Peraltro esula, dall'oggetto del presente giudizio, la denuncia - sotto il profilo della condotta antisindacale (ai sensi dell'art. 28 legge 20 maggio 1970, n. 300, c.d. Statuto dei lavoratori) - della esclusione della stessa organizzazione sindacale ricorrente - dalla stipulazione del dedotto accordo aziendale - come di altri comportamenti del datore di lavoro. Tanto basta per rigettare - perché infondato - il primo motivo del ricorso incidentale. Parimenti infondati, tuttavia, risultano - all'esito dell'esame congiunto - il secondo, terzo, quarto e quinto motivo (assorbito il sesto) dello stesso ricorso incidentale. 3.2. Invero si desume agevolmente - dalla lettura logico - sistematica della legislazione in materia di orario di lavoro (dal r.d.l. n. 692 del 1923, conv. in l. n. 473 del 1925, successive modifiche e integrazioni, all'art. 13 l. n. 196 del 1997) - che alla contrattazione collettiva, di qualsiasi livello, è in ogni caso consentito di derogarne in melius, per il lavoratore, qualsiasi disposizione - secondo la giurisprudenza di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 512, 89/2001, 15419/2000) - come di introdurre articolazioni diverse dello stesso orario, specificamente previste tuttavia dalla legge (vedi, ad esempio, art. 13 l. n. 196 del 1997, cit.). Nella stessa materia dell'orario di lavoro, poi, la contrattazione collettiva aziendale può, in ogni caso, parimenti derogare in melius, per il lavoratore, la contrattazione nazionale - secondo la giurisprudenza di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 7847/2003, 2856, 2002/2002) - quantomeno in difetto di inderogabili regole di competenza o di espliciti divieti di deroghe migliorative (vedi, per tutte, Cass. n. 10061, 10710/2002, 13187/2001). Alla luce dei principi di diritto enunciati, la sentenza impugnata - avendo accertato che il dedotto accordo integrativo aziendale del 27 febbraio 1995 risulta di maggior favore, per i lavoratori, rispetto alla contrattazione nazionale (oltre che alla disciplina legale) nelle materie controverse, all'esito dell'interpretazione della stessa contrattazione collettiva di livelli diversi (sia pure con riferimento esclusivo al ricorrente incidentale Luciano Venturini, che risulta vincolato dallo stesso accordo aziendale in quanto iscritto ad una delle organizzazioni sindacali stipulanti) - non merita le censure, proposte con i motivi di ricorso in esame, sotto i profili che sono deducibili in sede di legittimità. Parimenti non merita censure, sotto i profili prospettati, l'accertamento di fatto della sentenza impugnata - circa l'inesistenza di un "effettivo depauperamento" dei lavoratori, in dipendenza del "criterio forfetario di computo" del lavoro sussidiario stabilito da detto accordo aziendale (criterio ritenuto, peraltro, legittimo, in quanto conforme ai principi posti dalla disciplina legale e pattizia) - anche a volere prescindere dalla contestuale declaratoria di nullità della domanda relativa, sebbene non risulti specificamente investita dal ricorso incidentale, nonché dalla coerenza dello stesso ricorso incidentale - con il principio di autosufficienza (sul quale, vedi, per tutte, Cass. n. 16303, 13833, 12905, 12596, 12477/2002, 14728, 6502, 4349/2001) - sebbene non risulti riprodotto, in ricorso, il contenuto specifico della "montagna di documenti" - asseritamente prodotti (e genericamente richiamati nel quarto motivo) - e, talora, delle disposizioni contrattuali, invocate dai ricorrenti incidentali.

3.3. Invero i contratti collettivi di diritto comune - di qualsiasi livello - non recano norme di diritto - la cui violazione sia deducibile in sede di legittimità (ai sensi dell'art. 360, n. 3, c.p.c.) - ma clausole contrattuali (vedi, per tutte, Cass. 10914/2000, 11141/91). Coerentemente, l'interpretazione degli stessi contratti è accertamento di fatto riservato al giudice del merito - secondo la giurisprudenza consolidata di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 16802, 16384, 16136, 15355, 14593, 14311, 14119, 13969, 13697, 12573, 11619, 11123, 9764, 8839, 8715, 7451, 7085, 5368, 5011, 3089, 3000, 1366, 975, 237, 18/2002, 975, 124, 18/2002, 14487, 14349, 14099, 14005, 13182, 11539, 11347, 3906/2001) - e, come tale, può essere denunciata, in sede di legittimità, soltanto per violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale (art. 1362 ss. c.c., in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c.) oppure per vizio di motivazione (art. 360, n. 5, c.p.c.), con l'onere per il ricorrente, tuttavia, di indicare specificamente il punto ed il modo in cui l'interpretazione si discosti dai canoni di ermeneutica o la motivazione relativa risulti obiettivamente carente o logicamente contraddittoria, non potendosi, invece, limitarsi a contrapporre - inammissibilmente - interpretazioni

o argomentazioni alternative - o, comunque, diverse - rispetto a quelle proposte dal giudice di merito ed investite dal sindacato di legittimità, esclusivamente, sotto i profili prospettati. Tuttavia l'interpretazione della disciplina collettiva (nazionale ed aziendale) nella soggetta materia - che la sentenza impugnata propone - non è inficiata dal vizio di violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale (art. 1362 ss. c.c.), né dal vizio (di cui all'art. 360, n. 5, c.p.c.) nella motivazione, che sorregge l'interpretazione medesima. Anzi vizi siffatti non sembrano neanche denunciati specificamente - nei termini prospettati - dai ricorrenti incidentali.

3.4. Parimenti non merita censure l'accertamento di fatto della sentenza impugnata - circa l'inesistenza di un "effettivo depauperamento" dei lavoratori, in dipendenza del "criterio forfetario di computo" del lavoro sussidiario (stabilito, legittimamente, da detto accordo aziendale) - accertamento che può essere denunciato, in sede di legittimità, soltanto per vizio di motivazione (art. 360, n. 5, c.p.c.). Infatti la denuncia di un vizio di motivazione, nella sentenza impugnata con ricorso per cassazione (ai sensi dell'art. 360, n. 5, c.p.c.), non conferisce al giudice di legittimità il potere di riesaminare autonomamente il merito della intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, bensì soltanto quello di controllare, sotto il profilo della correttezza giuridica e della coerenza logico - formale, le argomentazioni - svolte dal giudice del merito, al quale spetta in via esclusiva l'accertamento dei fatti, all'esito della insindacabile selezione e valutazione delle fonti del proprio convincimento - con la conseguenza che il vizio di motivazione deve emergere - secondo l'orientamento (ora) consolidato della giurisprudenza di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 13045/97 delle sezioni unite e n. 3161/2002, 4667/2001, 14858, 9716, 4916/2000, 8383/99 delle sezioni semplici) - dall'esame del ragionamento svolto dal giudice di merito, quale risulta dalla sentenza impugnata, e può ritenersi sussistente solo quando, in quel ragionamento, sia rinvenibile traccia evidente del mancato (o insufficiente) esame di punti decisivi della controversia, prospettati dalle parti o rilevabili d'ufficio, ovvero quando esista insanabile contrasto tra le argomentazioni complessivamente adottate, tale da non consentire l'identificazione del procedimento logico - giuridico posto a base della decisione, mentre non rileva la mera divergenza tra valore e significato, attribuiti dallo stesso giudice di merito agli elementi da lui vagliati, ed il valore e significato diversi che, agli stessi elementi, siano attribuiti dal ricorrente ed, in genere, dalle parti. In altri termini, il controllo di logicità del giudizio di fatto - consentito al giudice di legittimità (dall'art. 360 n. 5 c.p.c.) - non equivale alla revisione del "ragionamento decisorio", ossia dell'opzione che ha condotto il giudice del merito ad una determinata soluzione della questione esaminata: invero una revisione siffatta si risolverebbe, sostanzialmente, in una nuova formulazione del giudizio di fatto, riservato al giudice del merito, e risulterebbe affatto estranea alla funzione assegnata dall'ordinamento al giudice di legittimità. Lungi dal denunciare un vizio siffatto, tuttavia, i ricorrenti incidentali prospettano - inammissibilmente - una ricostruzione diversa dei medesimi fatti. Tanto basta per rigettare i primi cinque motivi del ricorso incidentale. Il sesto motivo - che investe la statuizione sulle spese processuali della sentenza di primo grado - deve ritenersi assorbito, potendo la stessa censura essere riproposta - in relazione all'esito finale della lite - dinanzi al giudice di rinvio, al quale la causa va rimessa - per quanto si dirà - previo accoglimento del ricorso principale.

4.1. È ben vero, infatti, che i contratti collettivi di lavoro aziendali possono derogare, anche in "pejus" per i lavoratori, i contratti nazionali - secondo la giurisprudenza di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 1403/90, 3092/96, 13300/2000, 4839/2001) - attesa la pariteticità tra fonti collettive di diverso livello e, peraltro, non trovando applicazione - al rapporto tra le stesse fonti collettive - la disposizione (art. 2077, 2° comma, c.c.), che regola, invece, il rapporto - tra contratto collettivo, di qualsiasi livello, e contratto individuale di lavoro - prevedendo la sostituzione di diritto delle clausole del primo a quelle difformi del secondo, che non "contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro". Tuttavia il problema della efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali - nei confronti dei lavoratori dell'azienda, che non siano iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti - all'evidenza si pone soltanto nell'ipotesi in cui il contratto aziendale deroghi - in peius, per i lavoratori - al contratto nazionale, che ne risulti derogato. Solo in tale ipotesi, infatti, i lavoratori non iscritti hanno interesse a negare l'efficacia, nei propri confronti,

del contratto aziendale - in quanto risulta di minor favore - mentre possono, in ogni caso, invocare il contratto aziendale - che risulti, invece, più favorevole - nei confronti del datore di lavoro, che - quale parte, per così dire necessaria, dello stesso contratto aziendale -- è obbligato ad applicarlo nei confronti di tutti i dipendenti. Ora la sentenza impugnata ha, bensì, accertato che il dedotto accordo integrativo aziendale del 27 febbraio 1995 risulta di maggior favore, per i lavoratori, rispetto alla contrattazione nazionale (oltre che alla disciplina legale) nelle stesse materie controverse. Tale accertamento di fatto, tuttavia, risulta riferito - all'unico lavoratore (ed attuale ricorrente incidentale) iscritto ad organizzazione sindacale stipulante detto accordo aziendale (Luciano Venturini) - e, perciò, non può essere da questa Corte esteso - pur avendo resistito, per quanto si è detto, alle censure proposte con il ricorso incidentale - agli altri lavoratori (ed attuali ricorrenti incidentali). Solo all'esito, in ipotesi negativo, dello stesso accertamento nei confronti di tali lavoratori - che va demandato al giudice di rinvio, previa cassazione della sentenza impugnata - si porrebbe il problema - circa la efficacia soggettiva di detto accordo integrativo aziendale del 27 febbraio 1995 - nei confronti dei lavoratori medesimi, ancorché incontrovertibilmente non iscritti alle organizzazioni sindacali che lo hanno stipulato. Né la soluzione negativa del problema ora prospettato - che la sentenza impugnata propone - risulta destituita di giuridico fondamento e, come tale, idonea a consentire la definizione del giudizio, a prescindere dall'accertamento che, per quanto si è detto, va demandato al giudice di rinvio.

4.2. Invero la tutela di interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e, talora, la inscindibilità della disciplina, che ne risulta recata, concorrono a giustificare - secondo la giurisprudenza di questa Corte (vedine, per tutte, le sentenze n. 4218, 17674/2002, 5953/99) - la efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali, cioè nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti. Le prospettate esigenze non consentono, tuttavia, di prescindere dalla considerazione che la proposta efficacia erga omnes dei contratti collettivi aziendali - ancorché sembri trovare applicazione, soltanto ai contratti (nazionali) di categoria, la speciale procedura (a tal fine imposta dall'art. 39, ult. comma, Cost.) - va conciliata, da un lato, con il limite invalicabile del principio fondamentale di libertà - di organizzazione e attività - sindacale (di cui al primo comma dello stesso dall'art. 39 Cost.) e, dall'altro, collocata nel nostro sistema giuridico (segnatamente, di diritto sindacale), che resta fondato, esclusivamente, su principi privatistici e - per quel che qui interessa - sulla rappresentanza negoziale, e non già legale o istituzionale, delle organizzazioni sindacali (vedi, per tutte, Cass. n. 1403/90, nonché 537/87, 6306/86, 4280/82). Il prospettato conflitto - tra esigenze, certamente meritevoli di tutela (o, comunque, di considerazione), principi fondamentali e sistema giuridico - può trovare, tuttavia, coerente composizione, peraltro capace di estendersi al contrasto di giurisprudenza - forse - soltanto apparente. Intanto la efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali, nel senso sopra precisato, può essere, bensì, confermata - come regola di carattere generale, in funzione delle esigenze che ne risultano perseguite (tutela di interessi collettivi, appunto, e inscindibilità della disciplina) - ferma restandone, tuttavia, la eccezione - in ossequio al principio di libertà sindacale ed in coerenza con il nostro sistema giuridico - che la stessa efficacia non può essere estesa, tuttavia, a quei lavoratori che - aderendo ad una organizzazione sindacale, diversa da quella che ha stipulato l'accordo aziendale - ne condividano l'esplicito dissenso, dall'accordo medesimo, e potrebbero, addirittura, risultare vincolati da un accordo aziendale separato, parimenti diverso. Tanto basta per accogliere il ricorso principale.

5. Previa riunione dei ricorsi, deve essere, quindi, accolto il ricorso principale e rigettato, invece quello incidentale. Per l'effetto, la sentenza va cassata, in relazione al ricorso accolto, con rinvio ad altro giudice d'appello, designato in dispositivo, perché proceda al riesame della controversia - uniformandosi al principio di diritto enunciato - e provveda, contestualmente, al regolamento delle spese di questo giudizio di cassazione (art. 385, 3° comma, c.p.c.).

**P.Q.M**

La Corte riunisce i ricorsi; accoglie il ricorso principale e rigetta quello incidentale; Cassa la sentenza impugnata, in relazione al ricorso accolto, con rinvio alla Corte d'appello di Firenze, anche per il regolamento delle spese di questo giudizio di cassazione. Così deciso in Roma, l'11 novembre 2003. DEPOSITATA IN CANCELLERIA IL 28 MAG. 2004.

## **LA FORMA DEL CONTRATTO COLLETTIVO.**

Cassazione civile , sez. un., 22 marzo 1995, n. 3318

### **Fatto**

Con ricorso del 13 novembre 1990 al Pretore di Bergamo, Antonio Meda e Giorgio De Torre, dipendenti della Esselunga s.p.a., addetti all'unità produttiva di Curno, esponevano che, nel 1979, tra la società ed il consiglio d'azienda era stato verbalmente stipulato un accordo, con il quale si era stabilito di considerare festivo il giorno 16 agosto con la conseguenza di corrispondere ai dipendenti, che in tale giorno avessero lavorato, il trattamento previsto per il lavoro in giorno festivo.

L'accordo, fino al 1987, era stato rispettato dalla datrice di lavoro, la quale, successivamente, aveva unilateralmente deciso di non erogare più il corrispettivo derivante dall'accordo suindicato. Ciò premesso, i ricorrenti convenivano in giudizio la datrice di lavoro per sentirla condannare al pagamento in loro favore delle somme a ciascuno di essi spettante per la causale indicata. La convenuta contestava la fondatezza della domanda, adducendo la nullità del contratto per difetto di forma scritta. Le domande erano accolte dal Pretore e la sentenza era confermata dal Tribunale di Bergamo, investito con appello della datrice di lavoro. Il Tribunale affermava che quello addotto a sostegno delle pretese era un contratto collettivo aziendale e che, pur sussistendo ragioni di opportunità che consigliavano di adottare l'atto scritto per tale tipo di contratto, nessuna norma ne sanzionava la carenza con la nullità. Contro tale sentenza, la Esselunga s.p.a. ha proposto ricorso per cassazione con unico motivo; ad esso il Meda ed il De Torre resistono con controricorso. La causa, in un primo tempo assegnata alla sezione lavoro, davanti alla quale la ricorrente presentava memoria, è stata poi rimessa a queste sezioni unite, per la risoluzione del contrasto esistente nella giurisprudenza della Corte sulla forma, libera o vincolata, dei contratti collettivi.

### **Diritto**

Con l'unico motivo del ricorso, si denuncia violazione degli art. 1325-1350, 2072 e 2077 cod. civ. 3 della l. n. 741 del 1959 e si sostiene che, dalle norme indicate, dalla natura normativa del contratto collettivo e dal fatto che, per sua natura, esso vincoli soggetti che non hanno partecipato alla sua stipulazione, il contratto collettivo, anche aziendale, deve, a pena di nullità, essere stipulato con atto scritto.

La censura è infondata per le considerazioni che seguono. I) Il problema della forma dei contratti collettivi postcorporativi o di diritto comune, tra i quali rientrano i contratti aziendali, stipulati dal singolo imprenditore con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, emerso tardi nella giurisprudenza della Corte, ha dato luogo a soluzioni tra di loro contrastanti. Con una prima sentenza, la sezione lavoro della Corte affermò che il contratto collettivo, della cui natura partecipa l'accordo nazionale, esige per la sua stipulazione (anche dopo l'abolizione dell'ordinamento corporativo) la forma scritta ad substantiam. (Cass. 11 giugno 1987 n. 5119). Essa fu emessa in una controversia nella quale l'impresa datrice di lavoro assumeva che un accordo aziendale, avente ad oggetto una determinata modalità di corresponsione della retribuzione - c.d. mensilizzazione -, era stato risolto con un nuovo accordo, risultante da fatti concludenti. La Corte cassò la sentenza del Tribunale di Pavia, che aveva ritenuto valido l'accordo tacito risolutorio, osservando che, pur non esistendo nell'ordinamento una norma che disciplinasse il contratto collettivo ed, in specie, la forma di esso, tuttavia l'esistenza di disposizioni di legge, che ai contratti collettivi rinviavano, consentiva di affermare che esse presupponevano la stipulazione per iscritto dei contratti collettivi. Tali norme vennero individuate, a titolo esemplificativo, nell'art. 410 c.p.c. sulle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi; b) nell'art. 2113 c.c. sull'invalidità delle rinunzie e transazioni aventi ad oggetto diritti del lavoratore derivanti da disposizioni inderogabili dei contratti collettivi; c)

nell'art. 2077 cc. sulla prevalenza delle clausole dei contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori su quelle meno favorevoli dei contratti individuali; d) in numerose norme - (che la sentenza non indicava) - che rinviavano ai contratti collettivi per la determinazione di alcuni elementi o clausole del rapporto. Con una seconda decisione, la Corte, risolvendo il diverso, ma connesso problema della necessità della forma scritta per il mandato conferito dai lavoratori ai rappresentanti sindacali, relativo alla conclusione di un accordo aziendale avente ad oggetto la sospensione del rapporto, ritenne valido il mandato, conferito con comportamenti concludenti, in quanto non era prevista la forma scritta ad substantiam per la stipulazione dell'accordo aziendale (Cass. 3 novembre 1987 n. 8083). La sentenza, pressoché coeva a quella in precedenza citata, la ignorò e non si dette, quindi, carico di confutarne gli argomenti. Successivamente, la Corte richiamandosi espressamente alla citata n. 5119 del 1987, ne confermò l'orientamento adottato, aggiungendo, tra le disposizioni che presupponevano la stipulazione per iscritto dei contratti collettivi, l'art. 3 della l. 14 luglio 1959 n. 741 - legge Vigorelli -, che imponeva l'obbligo del deposito per l'estensione erga omnes dei contratti collettivi. (Cass. 23 novembre 1989 n. 5034). Più di recente, l'orientamento che postula la forma scritta è stato ribadito con il mero richiamo al precedente di Cass. n. 5119 del 1987, in una controversia in cui si discuteva se una determinata prassi aziendale fosse tale da costituire uso negoziale o esecuzione di un accordo aziendale tacito ed al fine di escludere tale seconda ipotesi (Cass. 25 gennaio 1993 n. 823). Successivamente, la Corte, in consapevole contrasto con la n. 5034 del 1989 citata, in una controversia in cui si discuteva, tra l'altro, della validità di un contratto aziendale non stipulato per iscritto, avente ad oggetto il pagamento integrale della retribuzione in periodo di collocamento in cassa integrazione guadagni, ha affermato la validità del contratto stesso, ritenendo che le norme che rinviano ai contratti collettivi non sono idonee a stabilire l'esigenza per essi della forma scritta ad substantiam, e sono predisposte a fini ulteriori rispetto a quelli immediati tra le parti (Cass. 3 aprile 1993 n. 4030). Secondo tale pronuncia, ragioni di mera opportunità possono consigliare la forma scritta, ma non far ritenere che essa sia imposta dalla legge. Infine, in una controversia comportante tra l'altro l'accertamento dell'esistenza e validità di un accordo tacito sui giorni della settimana in cui si sarebbero potute tenere assemblee sindacali, la Corte ha affermato che tale accordo sarebbe stato valido anche se non stipulato per iscritto, dopo aver dato atto dell'esistenza sul punto di un orientamento non univoco, (Cass. 3 marzo 1994 n. 2088). La giurisprudenza di merito, nei limiti in cui è nota, e nel senso della validità dei contratti collettivi, in particolare aziendali, non stipulati per iscritto. (Pretore Parma 16 marzo 1979; Pretore Prato 5 maggio 1988). Queste sezioni unite, ritengono fondato l'orientamento adottato dalle più recenti sentenze della sezione lavoro della Corte (Cass. n. 4030 del 1993 e n. 2088 del 1994). II) È prevalente in dottrina e consolidato nella giurisprudenza di questa Corte il principio che le norme, le quali prevedono che determinati contratti o atti debbano essere posti in essere in determinate forme, di norma, ma non sempre l'atto scritto, siano di stretta interpretazione, non suscettibili cioè di applicazione analogica - (c.d. principio di libertà delle forme). Il convincimento si fonda sul rilievo che l'art. 1325 n. 4 c.c., il quale include tra i requisiti del contratto la forma, quando risulta che è prescritta a pena di nullità, si deve interpretare nel senso che il termine forma deve intendersi nel senso di una determinata forma, postoché qualsiasi atto, per esistere nel mondo giuridico, deve pur sempre manifestarsi all'esterno ed assumere, quindi, una forma. In questo ordine d'idee, si parla comunemente di forma libera, come regola, di forma vincolata, come eccezione. Talvolta questa Corte è pervenuta ad affermare la necessità della forma scritta anche per atti, per i quali siffatta prescrizione non derivava da espressa disposizione di legge, sulla base dell'interpretazione estensiva e non analogica di norme che imponevano la redazione per iscritto di atti connessi. Si pensi, per esempio, al contratto risolutorio di preliminare comportante l'obbligo di trasferire la proprietà o diritti reali su immobili (Cass. S.U. 28.8.1990 n. 8878). III) Accanto alla forma ad substantiam, richiesta cioè per la stessa validità dell'atto, senza la quale esso è nullo, quindi del tutto inefficace, non suscettibile di convalida, nè di ricognizione per iscritto, ed alla forma ad probationem, la cui prescrizione comporta il divieto di prova testimoniale e per presunzioni, la dottrina è venuta elaborando un terzo profilo della forma degli atti giuridici, che definisce forma integrativa. Si parla

di forma integrativa in relazione ad un tipo di norme, le quali prevedono che l'atto debba avere una determinata forma, perché esso produca effetti ulteriori, rispetto a quelli tipici ed immediati tra le parti.

Tra tali norme, sono stati indicati l'art. 1524 c.c. - (necessità dell'atto scritto avente data certa anteriore al pignoramento, per l'opponibilità del riservato dominio ai creditori del compratore) -, l'art. 1605 c.c. (medesima prescrizione del precedente citato, salvo che l'antiorità concerne il trasferimento, per l'opponibilità all'acquirente della cosa locata, delle cessioni o liberazioni del corrispettivo della locazione, gli artt. 2787 e 2800 c.c. in materia di pegno e di pegno dei crediti. In questi casi, come è stato autorevolmente notato, la legge si esprime in termini diversi da quelli adottati per esigere l'uso di una determinata forma. Mentre, quando la forma è richiesta ad substantiam, il legislatore usa la formula "a pena di nullità" o altre equivalenti, nei casi in questione le norme, di solito, per stabilire le condizioni perché un determinato effetto si produca, adottano il verso "risultare (purché risulti da atto scritto...). In siffatte ipotesi, si può ritenere che la forma sia vincolata, purché sia chiaro che il rispetto del vincolo non attiene alla validità dell'atto ed agli effetti tra le parti, bensì ad effetti ulteriori. IV) Per quanto concerne i contratti collettivi, una volta venuto meno l'ordinamento corporativo, nessuno contesta l'inesistenza di una norma, che per essi preveda l'adozione ad substantiam della forma scritta. Coloro che affermano la necessità dell'atto scritto è le suindicate sentenze che a tale orientamento si sono uniformate si rifanno o ad esigenze funzionalistiche oppure a norme che presuppongono l'esistenza di un testo scritto del contratto collettivo.

Ma né l'uno né l'altro ordine di argomenti è idoneo a sostenere la tesi. Le esigenze relative alla funzione dei contratti collettivi possono consigliare l'uso della forma scritta. E, su questo piano, non è superfluo rilevare da un lato l'esiguità del numero delle controversie cui il problema della forma dei contratti collettivi ha dato luogo, dall'altro che esse hanno sempre riguardato contratti aziendali, aventi un oggetto semplice o di modesta complessità. Il rilievo che quasi sempre in concreto la forma scritta viene adottata per ragionevoli motivi di opportunità non giustifica però in alcun modo la praticabilità di un procedimento di applicazione analogica, per il quale difetta il preciso termine di riferimento, e cioè la norma o il principio che dovrebbe essere analogicamente applicati. Quanto alle norme che presuppongono o presupporrebbero l'atto scritto, si può osservare: a) alcune, come gli artt. 2077 e 2113 c.c. non attengono neppure indirettamente alla forma del contratto; b) altre, come l'art. 3 della citata l. n. 741 del 1959, gli artt. 410, 425 c.p.c. ed altre ancora consimili non prescrivono che il contratto collettivo debba venire ad esistenza in forma scritta, ma comportano l'esigenza, ai fini diversi dalla validità del contratto, di un testo scritto; testo che può essere frutto anche di attività puramente ricognitiva. V) Nella presente controversia, viene in questione esclusivamente il problema della validità tra le parti del rapporto di lavoro (datore di lavoro, dipendenti dell'azienda) del suindicato accordo aziendale. Ad esso, il giudice del merito, come risulta dalle considerazioni esposte, nel ritenere la validità dell'accordo verbale, ha dato giusta soluzione. Ne consegue il rigetto del ricorso. Sussistono giusti motivi per compensare le spese del giudizio di cassazione.

### **P.Q.M**

La Corte, a sezioni unite, rigetta il ricorso e compensa le spese. Così deciso il 16 dicembre 1994

## **RAPPORTI TRA CONTRATTI COLLETTIVI DI DIVERSO LIVELLO.**

Cassazione civile , sez. lav., 25 giugno 2009, n. 14914

### **Fatto**

Con ricorso del 30 giugno 2005 la AVENANCE ITALIA S.p.a. impugnò la sentenza con cui il Giudice del Lavoro di Bolzano aveva condannato la Società a pagare al dipendente B.K. l'indennità integrativa mensile di L. 50.000 dal luglio 1999. Con sentenza del 10 novembre 2005 la Corte d'Appello di Trento (Sezione distaccata di Bolzano) respinse l'impugnazione. Afferma il giudice che la AVENANCE ITALIA S.p.a. aderisce (tramite l'associazione di categoria ANGEM) alla Federazione Nazionale degli Esercenti Pubblici Esercizi, sottoscrittrice del contratto collettivo nazionale di categoria, contratto del quale la Società aveva peraltro dato spontanea e costante applicazione. Nell'attuale sistema delle relazioni sindacali, le organizzazioni territoriali sono locali articolazioni dei medesimi soggetti che hanno stipulato il contratto nazionale. Da ciò discende che, pur nell'ontologica autonomia e nella pari dignità delle fonti collettive di diversi livelli, è da presumere che la volontà contrattuale faccia capo agli stessi soggetti giuridici. E nel caso in esame la Società, pur avendone l'onere, non ha contestato e non ha offerto di dare prova contraria al fatto che tra l'associazione stipulante a livello locale e quella stipulante a livello nazionale non vi fosse l'indicato rapporto di correlazione organica. Nel riferirsi "alle sole aziende ..... che sono in regola con il versamento delle quote di assistenza contrattuale", il Contratto integrativo introduce solo una clausola di salvaguardia interna all'associazione datorile stipulante, che al lavoratore è inopponibile. La sfera di applicazione del patto si rinviene nelle stesse relative premesse ("Accordi provinciali delle Aziende del settore turismo e pubblici esercizi"), dove si citano gli accordi nazionali di settore per "i lavoratori delle aziende alberghiere ed i lavoratori dei pubblici esercizi". Poichè la stessa ricorrente riconosce di applicare il CCNL Turismo e Pubblici Esercizi, pur limitatamente alla parte che riguarda la ristorazione collettiva, "è da desumere" l'opponibilità del Contratto integrativo, nella parte riguardante la ristorazione collettiva; la censura, per cui in tale Contratto non sarebbero previste materie riguardanti il settore della ristorazione collettiva ma solo quello degli esercenti pubblici esercizi (alberghi, bar, ristoranti, età), è pertanto contraddittoria. L'obbligo del datore si estende in tal modo al Contratto collettivo integrativo regionale, che prevede l'indennità integrativa regionale in controversia. Per la cassazione di questa sentenza la AVENANCE ITALIA S.p.a. propone ricorso, articolato in due motivi e coltivato con memoria; B.K. resiste con controricorso.

### **Diritto**

1. Con il primo motivo, denunciando per l'art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5, violazione e falsa applicazione degli artt. 36 e 39 Cost., e dell'art. 36 e segg., artt. 2099 e 1362 c.c. e segg., e art. 1372 c.c., nonché insufficiente motivazione, la ricorrente sostiene che: 1.a. è indubbio che l'applicazione del CCNL obblighi all'osservanza della disciplina della contrattazione integrativa di secondo grado, se e come ivi prevista; nel caso in esame, tuttavia, l'Accordo invocato non è applicabile; 1.b. l'art. 335 del CCNL dispone che i trattamenti integrativi salariali potranno essere definiti, con accordi provinciali (e non aziendali) delle organizzazioni provinciali di lavoratori delle OO.SS. stipulanti e delle associazioni provinciali dei pubblici esercizi aderenti alla FIPE, e con la necessaria partecipazione dell'ANGEM, che è l'associazione specifica del settore ristorazione; in contrasto con il disposto dell'art. 1362 c.c., comma 1, il giudice non ha indagato a sufficienza sulla comune intenzione delle parti, come emergente dal richiamo all'art. 335 del CCNL (effettuato all'interno dell'art. 12, lett. "m" CCNL) e dallo stesso tenore testuale di tale norma; 1.c. poichè la FIPE opera a livello nazionale e, nell'ambito di essa operano (tra le altre) la UAPR (Albergatori etc.) e l'ANGEM (Mense), il sistema dell'art. 12, lett. "m" del CCNL (anche in relazione ai criteri generali di rappresentanza sindacale di cui agli artt. 36 e 39 Cost. e artt. 36 e segg., artt. 2099 e 1372 c.c.)

implica che coloro che sono iscritti all'ANGEM sono vincolati ai contratti UAPE solo se vi è stata la partecipazione dell'ANGEM; il predetto Accordo territoriale, essendo stato stipulato dall'UAPE per i pubblici esercizi (bar, ristoranti .....) ed essendo stato sottoscritto senza la partecipazione dell'ANGEM, associazione di categoria della ristorazione collettiva aderente alla FIPE (ed unica autorizzata a stipulare un qualsiasi contratto integrativo provinciale valido per il settore di competenza ed unica legittima rappresentante dei propri iscritti) e riguardando materie palesemente estranee a quelle demandate alla contrattazione collettiva per le mense (la ristorazione collettiva), nei confronti dell'AVENANCE ITALIA S.p.a. è inopponibile. 2. Con il secondo motivo, denunciando per l'art. 360 c.p.c., nn. 3 e 5, violazione e falsa applicazione degli artt. 36 e 39 Cost., e degli artt. 36 e segg. e artt. 2099, 1362 c.c. e segg. e art. 1372 c.c. nonché omessa insufficiente e contraddittoria motivazione, la ricorrente sostiene che: 2.a. l'art. unico dell'Accordo 1° luglio 1999 dispone che "il presente Accordi territoriale si applica alle sole aziende aderenti all'Associazione Albergatori e Pubblici Esercizi della Provincia di Bolzano che sono in regola con il versamento delle quote di assistenza contrattuale e con quelle della Cassa Turistica e che applicano il CCNL del settore Turismo del 22 gennaio 1999"; 2.b. è perfettamente legittimo che l'accordo limiti la propria applicabilità agli iscritti all'associazione stipulante, in quanto iscritti; 2.c. l'UAPE ha valutato un accordo non per tutti i lavoratori del settore turismo e pubblici esercizi, ma valido per "i lavoratori delle aziende alberghiere ed i lavoratori dei pubblici esercizi" (come osserva la sentenza); ciò non ha "nulla a che vedere con i lavoratori del settore della ristorazione collettiva"; 2.d. "nell'ambito della FIFE, stante la diversità dei settori merceologici in essa ricompresi, coesistono la UAPE FANGEM, ciascuna con proprie competenze sulla propria materia"; 2.e. in presenza di questa diversità, la ritenuta "coerenza dell'ambito di generale applicazione soggettiva fra CCNL 22 gennaio 1999 e contratto integrativo" (come affermato in sentenza) non si giustifica. 3. I motivi, che essendo interconnessi devono essere esaminati congiuntamente, sono fondati. 4. E' pacifico che la Società applica il Contratto collettivo nazionale di categoria del 22 gennaio 1999 (di cui è sottoscrittrice la FIPE Federazione Pubblici Esercizi). E' altresì pacifico (come la ricorrente espressamente riconosce) che questa applicazione comporta, in via generale, l'estensione dell'obbligo alle modifiche od integrazioni disposte da contratti di più limitato livello. E' tuttavia in controversia la vincolante estensione dello specifico Accordo Territoriale 1° luglio 1999 delle Aziende del Settore Turismo e Pubblici Esercizi. 5. Da generale angolazione è da premettere che con l'applicazione del Contratto nazionale si ha un'ipotesi di recezione formale avente per oggetto la stessa fonte di produzione, recezione che in tal modo comprende anche le eventuali successive modifiche od integrazioni ad opera di contratti collettivi di livello territoriale più limitato (Cass. 12 giugno 1987 n. 5175). Nei rapporti fra Contratto collettivo nazionale e Contratti integrativi, e da affermare anche quanto segue. All'interno del settore del Contratto collettivo nazionale, le integrazioni effettuate attraverso contratti integrativi possono essere differenziate per singoli più specifici settori, ognuno disciplinato dal corrispondente Contratto collettivo integrativo (anche questa differenziazione è una specifica funzione dell'integrazione). In tale ipotesi, la recezione datorile del Contratto nazionale comprende anche il Contratto integrativo: quello tuttavia corrispondente allo specifico relativo settore. Ed il contratto integrativo diventa vincolante solo per le parti che operano in tale settore. La specificità della disciplina (con differenziata conseguente vincolatività) può esprimersi anche all'interno d'un unico Contratto integrativo, con una differenziazione effettuata attraverso la presenza, nella singola materia, di singoli corrispondenti organismi sindacali. 6. Nel caso in esame, la ricorrente sostiene (come dedotto ed esaminato anche in sede di merito) che l'Accordo Territoriale 1° luglio 1999 delle Aziende del Settore Turismo e Pubblici Esercizi, pur essendo integrazione del Contratto collettivo nazionale 22 gennaio 1999 della categoria Turismo e Pubblici Esercizi; 6.a. a differenza di quanto previsto dall'art. 335 del CCNL, sia stato stipulato senza l'intervento del corrispondente organismo sindacale (ANGEM); 6.b. non disciplini, all'interno di questo settore, la specifica materia della ristorazione collettiva (mense). 7. In relazione a queste argomentazioni, il giudicante afferma che: 7.a. le organizzazioni territoriali, pur dotate di "autonomia ontologica e di pari dignità contrattuale", sono "articolarioni locali dei medesimi

soggetti che hanno stipulato il contratto nazionale, di guisa che la volontà contrattuale fa sempre capo agli stessi soggetti giuridici"; di conseguenza, la Società, che ne aveva l'onere, "non ha contestato e non ha offerto di provare che tra l'associazione stipulante a livello locale e quella stipulante a livello nazionale non vi sia quel rapporto di correlazione organica"; 7.b. l'ambito di applicazione dell'Accordo è deducibile dalla stessa premessa, ove si citano gli accordi nazionali di settore (CCNL 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999), nonché dall'ampia previsione della clausola "V" ("Si conviene di attribuire a tutti i lavoratori dipendenti"); la competenza dell'Accordo integrativo ad attribuire l'indennità anche ai dipendenti della ristorazione collettiva discende dalla delega conferita dal CCNL (art. 12 sub "3" lett. "m": "determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti delle aziende della ristorazione collettiva - art. 335"). 8. La motivazione è insufficiente, in quanto: 8.a. la generica natura di "articolarioni locali dei medesimi soggetti che hanno stipulato il contratto nazionale" non esclude che le organizzazioni territoriali possano avere specifiche differenziate competenze a disciplinare singole materie; 8.b. il generico riferimento ai Contratti collettivi nazionali nonché "ai lavoratori delle aziende alberghiere e dei pubblici esercizi", in quanto espressione (come mera genesi) d'un generale settore (all'interno del quale si articola un più specifico ambito, con propria materia - la ristorazione collettiva - e propria differenziata disciplina, come prevista dall'art. 12 sub "3", lett. "m" del CCNL), delinea un perimetro (della materia disciplinata dall'Accordo) che non è necessariamente comprensivo, ed a tutti i fini, della materia (ristorazione collettiva) in controversia. In particolare, il giudicante non ha indicato la ragione per cui, nell'ambito delle materie demandate all'esclusiva competenza della contrattazione integrativa (art. 12 sub "3" del CCNL), la "determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (art. 335)" sia stata prevista con una specifica clausola (lett. "m"); nè ha indicato la ragione per cui nell'ambito di questa clausola sia espressamente richiamato l'art. 335 CCNL; nè, in particolare, ha indicato il rilievo che, nell'ambito di questa norma (art. 335) ha l'intervento dell'ANGEM; nè ha indicato come questi specifici elementi non escludano l'estensione dell'indennità anche "ai dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva"; 9. Il ricorso deve essere accolto. Con la cassazione della sentenza, la causa deve essere rinviata a contiguo giudice di merito, che applicherà il principio precedentemente indicato (sub "5.") ed esaminerà le insufficienze logiche precedentemente rilevate (sub "8"), provvedendo anche a disciplinare le spese del giudizio di legittimità.

### **P.Q.M**

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata; rinvia la causa alla Corte d'Appello di Trento, anche per le spese del giudizio di legittimità. Così deciso in Roma, il 12 febbraio 2009. Depositato in Cancelleria il 25 giugno 2009

Cassazione civile , sez. lav., 18 settembre 2007, n. 19351

### **Fatto**

Con ricorso depositato in data 26 marzo 2002 l'ATB Azienda Auto Trasporti Bergamo s.p.a. proponeva appello avverso la sentenza del Tribunale di Bergamo con la quale, in accoglimento della domanda di Matteo Mariani e degli altri litisconsorti in epigrafe, era stata dichiarata l'illegittimità della disdetta inviata dalla società alle organizzazioni sindacali dell'accordo aziendale 15 marzo 1956, limitatamente al punto 13 lettere d) ed e) relativo agli abbonamenti gratuiti per gli agenti a riposo con una determinata anzianità di servizio, con conseguente accertamento del diritto dei ricorrenti al mantenimento delle condizioni agevolative. Dopo la ricostituzione del contraddittorio, la Corte d'appello di Brescia con sentenza del 1 aprile 2003 rigettava il gravame e

condannava la società al pagamento delle spese del grado. Avverso tale sentenza l'A.T.B. - Azienda Trasporti Bergamo s.p.a. e l'ATB Servizi s.r.l. propongono ricorso per cassazione, affidato ad un unico articolato motivo. Resistono con controricorso S.G., B.V. e gli altri litisconsorti in epigrafe, che spiegano anche ricorso incidentale condizionato. Sia i ricorrenti ATB - Azienda Trasporti Bergamo - s.p.a. e ATB Servizi s.r.l. sia i controricorrenti S., B. e gli altri litisconsorti hanno depositato memoria difensiva ex art. 378 c.p.c..

### **Diritto**

1. Ai sensi dell'art. 335 c.p.c. il ricorso principale e quello incidentale vanno riuniti perchè proposti ambedue contro la medesima decisione. 2. Con il ricorso principale viene denunciata violazione dell'art. 1322, 1372, comma 2, e art. 1375 c.c. deducendosi in particolare che la decisione della Corte territoriale è erronea nei suoi presupposti di diritto perchè assunta in violazione dei principi della libertà contrattuale, della temporaneità delle obbligazioni e della norma che consente il recesso da obbligazioni assunte senza predeterminazione della durata. In particolare le ricorrenti addebitano alla impugnata sentenza di avere ritenuto che, nell'ambito di un complessivo assetto della regolamentazione del rapporto di lavoro, non si determina mai una scissione sul piano sostanziale fra discipline contrattuali diverse; e contestano altresì la fondatezza dell'assunto del giudice d'appello secondo cui le agevolazioni rivendicate avevano "un evidente contenuto economico", di cui si era tenuto conto nella contrattazione aziendale ed anche nei contratti successivi al 1956, al fine della determinazione del trattamento economico complessivo dei dipendenti. Lamentano infine che la Corte territoriale non ha tenuto nel debito conto che il riconoscimento degli abbonamenti gratuiti per alcune categorie di dipendenti non ha nulla in comune con la retribuzione garantita dall'art. 36 Cost., per configurare un beneficio destinato ad operare anche dopo la cessazione del rapporto, sicchè a fronte di esso non era consentito parlare di "equa retribuzione" in assenza di qualsiasi controprestazione. Sotto altro versante non poteva sostenersi l'illegittimità della disdetta della disposizione riguardante gli abbonamenti gratuiti sulla base della considerazione che detta disposizione costituiva parte integrante della regolamentazione dettata dalla contrattazione nazionale.

2.1. Il ricorso principale è fondato e, pertanto, merita accoglimento. 2.2. Esigenze di un ordinato iter motivazionale portano a premettere qualche considerazione riguardante alcuni profili del rapporto intercorrente tra contratto collettivo nazionale di categoria e contratto integrativo aziendale. 2.3. E' opinione seguita, oltre che in dottrina anche in giurisprudenza, che alle parti sociali è consentito, in virtù del principio generale dell'autonomia negoziale di cui all'art. 1322 cod. civ., prorogare l'efficacia dei contratti collettivi, modificare, anche in senso peggiorativo, i pregressi inquadramenti e le pregresse retribuzioni - fermi restando i diritti quesiti dei lavoratori sulla base della precedente contrattazione collettiva - nonchè disporre in ordine alla prevalenza da attribuire, nella disciplina dei rapporti di lavoro, ad una clausola del contratto collettivo nazionale o del contratto aziendale, con possibile concorrenza delle due discipline. La concorrenza delle due discipline, nazionale e aziendale, non rientrando nella disposizione recata dall'art. 2077 cod. civ., va risolta tenuto conto dei limiti di efficacia connessi alla natura dei contratti stipulati, atteso che il contratto collettivo nazionale di diritto comune estende la sua efficacia nei confronti di tutti gli iscritti, nell'ambito del territorio nazionale, alle organizzazioni stipulanti e il contratto collettivo aziendale estende, invece, la sua efficacia, a tutti gli iscritti o non iscritti alle organizzazioni stipulanti, purchè svolgenti l'attività lavorativa nell'ambito dell'azienda. I lavoratori ai quali si applicano i contratti collettivi aziendali possono, pertanto, giovare delle clausole dei contratti collettivi nazionali se risultano iscritti alle organizzazioni sindacali che hanno stipulato i relativi contratti collettivi (cfr. in tali sensi: Cass. 26 giugno 2004 n. 11939 cui adde ex plurimis: Cass. 7 giugno 2004 n. 10762). E sempre con riguardo al concorso tra i diversi livelli contrattuali è stato anche precisato che detto concorso va risolto non secondo i principi della gerarchia e della specialità propria delle fonti legislative, bensì accertando quale sia l'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento

delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutti pari dignità e forza vincolante, sicchè anche i contratti aziendali possono derogare in peius i contratti nazionali, senza che osti il disposto dell'art. 2077 c.c., con la sola salvaguardia dei diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori che non possono pertanto ricevere un trattamento peggiore in ragione della posteriore normativa contrattuale, di eguale o di diverso livello (cfr. tra le tante: Cass. 2 aprile 2001 n. 4839, cui adde, più di recente, Cass. 7 febbraio 2004 n. 2362).

2.4. Orbene, la decisione della Corte territoriale nell'affermare che la disciplina del contratto aziendale confluisce in quello del contratto collettivo nazionale di categoria - si da determinare un trattamento unitario tale da non consentire la sola disdetta (unilaterale) di singole clausole della disciplina aziendale (nel caso di specie: disdetta degli abbonamenti gratuiti a danno di dipendenti pensionati) - finisce non solo per disapplicare i principi innanzi enunciati assegnando, nell'ambito dell'assetto delle relazioni industriali, una errata collocazione alla contrattazione aziendale, ma anche per disegnare una non condivisibile individuazione dei rapporti tra detta contrattazione e quella nazionale. E la sottolineatura di una differenza di carattere ontologico tra contratto nazionale e contratto aziendale si rinviene con palmare evidenza nell'indirizzo di questa Corte di cassazione, che ha conferito alla contrattazione aziendale efficacia erga omnes - vincolante cioè anche per i lavoratori non iscritti ai sindacati stipulanti - ancorando tale soluzione ora alla funzione di integrazione legislativa ad essa attribuita ( cfr. al riguardo: Cass. 25 marzo 2002 n. 4218; Cass. 11 dicembre 2002 n. 17674), ora alla specifica tutela degli interessi collettivi degli occupati in azienda (così: Cass. 2 maggio 1990 n. 3607), ora infine alla inscindibilità che la suddetta disciplina pattizia sovente presenta (in questi sensi vedi: Cass. 28 maggio 2008 n. 10353 cit.; Cass. 5 luglio 2002 n. 9764. Contra però, e cioè per l'assunto che l'efficacia del contratto collettivo aziendale è limitata ai soggetti sindacalizzati, vedi: Cass. 29 gennaio 1993 n. 1102; Cass. 24 febbraio 1990 n. 1403).

2.5. E che il contratto aziendale si caratterizzi per una sua specificità è affermazione di generale condivisione nella dottrina giuslavoristica, evidenziandosi al riguardo come già negli anni 50 del secolo scorso inizi ad entrare in crisi il sistema di pressochè rigida e chiusa centralizzazione contrattuale sino allora vigente, per guardarsi alle pattuizioni aziendali o come strumento per una associazione dei lavoratori alle responsabilità di gestione delle imprese - e per una contestuale loro compartecipazione ai frutti dei miglioramenti della produttività di dette imprese - o come una nuovo e generalizzato assetto delle relazioni industriali, quale quello disegnato dal Protocollo del 1993, incentrato, come si è detto, su una duplice forma di contrattazione - una nazionale, avente ad oggetto la regolamentazione del trattamento economico e normativo dell'intera categoria, e l'altro aziendale, con efficacia limitata alle singole unità produttive - ciascuna delle quali con proprie parti contrattuali e con differenti scadenze, seppure coordinate tra loro al fine di armonizzare la disciplina generale con quella locale.

2.6. Corollario delle argomentazioni sinora svolte è, dunque, il seguente principio di diritto: "Il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale, regolato non in base a principi di gerarchia e di specialità proprie delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, si caratterizza in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline (e di un loro diverso ambito applicativo), che ha trovato riscontro nel mondo sindacale anche nell'assetto delle relazioni industriali nel ruolo ad esse assegnato dal Protocollo del 23 luglio 1993, volto infatti ad individuare due livelli contrattuali(nazionale ed aziendale o territoriale) con competenze separate e predeterminate, ma tra esse coordinate. Ne consegue che seppure il trattamento economico e normativo dei singoli lavoratori è nella sua globalità costituito dall'insieme delle pattuizioni dei due diversi livelli contrattuali, la disciplina nazionale e quella aziendale, egualmente espressione dell'autonomia privata, si differenziano tra loro per la (loro) distinta natura e fonte negoziale, con la conseguenza che i rispettivi fatti costitutivi e estintivi non interagiscono, rispondendo ciascuna disciplina a proprie regole in ragione dei diversi agenti contrattuali e del loro diverso ambito territoriale".

2.7. Va dunque ribadito che la sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto, invece, che il contratto aziendale non potesse essere autonomamente disdetto se non attraverso una rivisitazione dell'intero e generalizzato contenuto della contrattazione collettiva, ha finito per disconoscere l'autonomia del contratto aziendale, nei termini innanzi specificati, trascurando di dare

il dovuto rilievo alla circostanza che - come hanno messo in rilievo le società ricorrenti - il contratto aziendale aveva nel caso di specie riconosciuto ai dipendenti dell'Azienda Trasporti un mero beneficio (quello ad abbonamenti gratuiti) che, per le sue specifiche modalità e per i destinatari che ne usufruivano, esulava dagli istituti, caratterizzati da una reciproca corrispettività regolati dalla contrattazione collettiva nazionale. 3. Per andare in contrario avviso e patrocinare la tesi che il contratto aziendale non era suscettibile di disdetta non vale poi addurre nè la necessità del consenso del sindacato a tale disdetta nè la sussistenza nella fattispecie in oggetto di diritti quesiti, che per essere cioè definitivamente entrati a far parte del patrimonio del singolo lavoratore sono in ogni caso insuscettibili di lesione. 3.1. Ed invero - al di là della di per sé assorbente considerazione che la concessione di abbonamenti gratuiti anche a favore di familiari di dipendenti non può essere vincolata alle stesse regole cui soggiacciono emolumenti con funzione di corrispettivo a prestazioni effettivamente rese - a disvelare l'infondatezza delle domande avanzate dai lavoratori è la circostanza che il contratto aziendale, stipulato nel lontano 1956 era un accordo a tempo indeterminato, del quale non può di certo sostenersi una sorta di efficacia perpetua per la mancanza di un accordo sulla disdetta ad opera delle parti stipulanti. 3.2. La fattispecie in esame può essere, pertanto, regolata dal seguente principio di diritto "Il contratto collettivo, senza predeterminazione di un termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perchè finisce in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina - da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati - deve parametrarsi su una realtà socioeconomica in continua evoluzione, sicchè a tale contrattazione va estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde alla esigenza di evitare - nel rispetto dei criteri di buona fede e di correttezza nell'esecuzione del contratto - la perpetuità del vincolo obbligatorio". 3.3. Del resto l'enunciazione di un siffatto principio in materia sindacale si pone in linea con l'indirizzo giurisprudenziale riscontrabile sulla recedibilità ad nutum di tutti i contratti di diritto privato a tempo indeterminato (cfr. Cass. 4 agosto 2004 n. 14970, cui adde Cass. 23 agosto 2004 n. 16602, per la riaffermazione della regola che l'istituto del recesso unilaterale ad nutum si configura come causa estintiva ordinaria, alternativa rispetto al recesso per giusta causa ed alla risoluzione per inadempimento per qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato), anche se lascia impregiudicata, in ragione della specificità della contrattazione collettiva, la questione - estranea alla controversia in esame - sull'applicabilità a detta contrattazione collettiva dell'ulteriore principio, ribadito dal suddetto indirizzo dottrinario, di una deroga o di una rinuncia pattuita alla recedibilità ad nutum, non ostando a siffatta pattuizione alcun interesse di natura pubblica o privata (cfr. su tale derogabilità: Cass. 23 agosto 2004 n. 16602 cit.). 3.4. La permeabilità della impugnata sentenza alle censure mosse dalle società ricorrenti non viene meno neanche per effetto del ricorso di S.G., B.V. e degli altri litisconsorti in epigrafe che - già pensionati prima del momento in cui la società ha manifestato la propria intenzione di sciogliersi dall'accordo aziendale - a sostegno della loro iniziale domanda e della perpetuazione nella sua integrità del beneficio di abbonamenti gratuiti, hanno con il ricorso incidentale rivendicato l'intangibilità della loro posizione sul presupposto che nel caso di specie si fosse in presenza di "diritti quesiti". 3.5. Come dimostra la presente controversia, nel dibattito giuridico e sindacale viene sovente richiamato in modo improprio il principio del rispetto dei diritti quesiti, su cui si riscontra un costante orientamento giurisprudenziale (cfr. tra le altre: Cass. 7 febbraio 2004 n. 2362). Appare, quindi, opportuna una puntualizzazione al riguardo. 3.6. E' stato già ricordato che un contratto collettivo successivo può modificare, anche in peggio, per i lavoratori istituti che trovano il loro fondamento in precedenti contratti collettivi, sempre che non si incida su disposizioni inderogabili di legge o in diritti scaturenti da contratti individuali di lavoro. Ed infatti l'unico limite in materia è dato dalla intangibilità di quei diritti che siano già entrati a fare parte del patrimonio del lavoratore, quale corrispettivo - come è stato rimarcato in dottrina ed in giurisprudenza (cfr. in maniera chiara: Cass. 11 novembre 1988 n. 6116) - di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita. Ne consegue che la tematica dei "diritti quesiti" attiene unicamente a queste ultime posizioni, sicchè la

tutela ad essi garantita non è certo estensibile a mere pretese alla stabilità nel tempo di normative collettive più favorevoli o di mere aspettative sorte alla stregua di tali precedenti regolamentazioni. Come esempio emblematico della problematica scrutinata è stato richiamato l'istituto dello straordinario, essendosi al riguardo rilevato che il sindacato, nell'esercizio della sua autonomia negoziale, non può disporre della maggiorazione per il lavoro straordinario già prestato nella vigenza del contratto collettivo che tale maggiorazione prevede, per configurarsi in tale ipotesi un diritto quesito, mentre potrà invece negare (o ridurre per il futuro) la suddetta maggiorazione essendosi in tali casi in presenza di una mera aspettativa, inidonea come tale ad assumere la consistenza di un diritto soggettivo. 3.7. I compiti di nomofilachia devoluti a questa Corte di cassazione, rafforzati ora dal D.Lgs. 2 febbraio 2006 n. 40 (cfr., al riguardo art. 12 del detto decreto), inducono ad enunciare il seguente principio di diritto: " Nella successione dei contratti collettivi, seppure di diverso livello, è consentita una modifica in peius del trattamento economico dei lavoratori, sempre che non si incida su disposizioni di legge inderogabili o su istituti regolati sulla base di contratti individuali di lavoro. Sono in ogni caso fatti salvi quei diritti, già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa e, nell'ambito di un rapporto (o di una sua fase) già esauritasi, non potendo di contro ricevere tutela, in mancanza di alcun sostegno normativo, mere pretese alla stabilità (o alla protrazione nel tempo) di benefici economici e di aspettative derivanti da precedenti favorevoli regolamentazioni". 4. I diversi passaggi argomentativi della presente decisione trovano, infine, conforto anche in un pronunciato della Sezione lavoro di questa Corte, che in una fattispecie con connotati per più aspetti assimilabili a quelli della controversia in esame ha concluso negando che i dipendenti pensionati di una Azienda di Trasporti (nella specie Azienda Trasporti Consorziali di Bologna) potessero far valere un diritto alla conservazione di una tessera di libera circolazione (per sé e per i loro familiari) pur dopo la sopravvenuta abolizione di una siffatta a concessione da parte della contrattazione collettiva. I giudici di legittimità nell'occasione hanno affermato alla stregua della legislazione regionale (L.R. Emilia Romagna 2 ottobre 1998, n. 30, art. 39, comma 5) che "La disposizione abolita va del trasporto gratuito, si configura come norma imperativa e inderogabile, in quanto finalizzata, mediante la razionalizzazione delle risorse finanziarie e la soppressione delle agevolazioni dei singoli, alla organizzazione di un servizio pubblico più efficiente ed accessibile a tutti" (in questi esatti sensi cfr. in motivazione: Cass. 17 maggio 2005 n. 15517). Considerazione quest'ultima che non può non valere, seppure con i dovuti adattamenti, anche nella presente controversia, in quanto l'esigenza di efficienza di un servizio di penetrante rilevanza sociale, quale quello del trasporto, non può essere disgiunta dai principi di economicità della gestione, che rendono incompatibile la permanenza di benefici ed agevolazioni gratuite aventi non trascurabile ricadute sul bilancio di aziende; ed invero dette aziende, seppure operanti sotto la veste di società capitali, spiegano un servizio di pubblica utilità, la cui disciplina non può non rispondere ai principi di correttezza e buona fede, volti a ricalcare nel loro contenuto nel settore privato i principi ex art. 97 Cost. applicabili alla pubblica amministrazione. 5. Per concludere il ricorso principale va accolto e dichiarato infondato quello incidentale sicchè la sentenza impugnata va cassata. 5.1. Ai sensi dell'art. 384 c.p.c., essendo state enunciate le coordinate capaci di portare alla definizione della controversia e non essendo necessari ulteriori accertamenti di fatto, la causa va decisa nel merito con il rigetto della domanda proposta dal S. e dai suoi litisconsorti davanti al Tribunale di Bergamo. Ricorrono giusti motivi - in ragione delle questioni trattate e della risoluzione ad esse data dai giudici di merito - per compensare interamente tra le parti le spese dell'intero processo.

#### **P.Q.M**

La Corte riunisce i ricorsi, accoglie il ricorso principale e rigetta quello incidentale, cassa la sentenza impugnata e decidendo nel merito rigetta la domanda di S.G. e degli altri suoi litisconsorti. Compensa tra le parti le spese dell'intero processo. Così deciso in Roma il 12 giugno 2007. Depositato in Cancelleria il 18 settembre 2007