

Cassazione civile sez. lav., 12/02/2021, n. 3672

FATTI DI CAUSA

1. Le parti odierne ricorrenti adivano il Giudice del lavoro del Tribunale di Viterbo per chiedere lâ??accertamento, nei confronti della (*omissis*) s.r.l., dellâ??inapplicabilit  del CCNL sottoscritto in data 22 marzo 2012, tra AIOP e FISMIC Confsal, Si-CEL, FSE FIALS, UGL, nonch   dellâ??ulteriore accordo integrativo sullâ??inquadramento del personale sottoscritto in data 11 giugno 2012, ci   in quanto tali accordi contrattuali non erano stati firmati dal sindacato (*omissis*) al quale i lavoratori erano iscritti. Rivendicavano lâ??applicazione del precedente CCNL del 23.11.2004, che espressamente preve.deva la propria vigenza sino alla stipulazione di un nuovo contratto, circostanza non verificatasi nella specie.

2. Il Tribunale di Viterbo rigettava il ricorso e tale sentenza veniva confermata dalla Corte di appello di Roma, con sentenza n. 702/2018, sulla base dei seguenti argomenti:

a)    pacifico    e comunque documentalmente dimostrato    che la societ  (*omissis*) fino al 30.6.2012 ha applicato, al proprio personale in servizio presso la residenza sanitaria assistenziale (RSA), il CCNL del 23.11.2004 per il personale dipendente delle strutture sanitarie private associate all  AIOP, ARIS e alla Fondazione Don Gnocchi (sottoscritto da numerose sigle sindacali, tra cui anche la (*omissis*)) e il successivo accordo stipulato, ai soli fini economici, in data 15.9.2010;

b) parimenti pacifico    che, a decorrere dal 1.7.2012, a seguito di espressa comunicazione in tal senso effettuata dalla societ  il 29.6.2012, quest  ultima ha applicato ai propri dipendenti il CCNL per il personale dipendente delle RSA e ci.elle altre strutture residenziali e socio assistenziali associate AIOP, sottoscritto in data 22.3.2012 dalla suddetta associazione datoriale con altre sigle sindacali, ma non dalla (*omissis*) contratto al quale detta sigla sindacale, unitamente ai lavoratori ricorrenti, avevano dichiarato di non aderire) e del successivo accordo di armonizzazione dell  11.6.2012;

c) come gi   ritenuto dal primo giudice,    legittima la disdetta del CCNL 23.11.2004: il primo comma dell  art. 4 di tale contratto prevedeva espressamente la   sua applicabilit  sino al 31.12.2005 per la parte normativa e sino al 31.12.2003 per la parte economica; la vigenza del CGNL 23.11.2004 era pertanto, alla data del 1.7.2012, ormai da tempo venuta meno, con conseguente venir meno di ogni vincolo temporale al mantenimento dei suoi effetti e conseguente applicabilit  del principio di libera recedibilit  previsto in materia contrattuale dall  art. 1373, secondo comma, cod. civ.; alla disposizione del secondo comma dell  art. 4, secondo cui il contratto avrebbe conservato la sua validit  fino alla sottoscrizione del nuovo, va riconosciuto il limitato effetto di stabilire lâ??ultravigenza del CCNL, anche successivamente alla scadenza del termine contrattualmente previsto, sino alla stipulazione ad opera di una delle parti di un

qualsivoglia nuovo contratto collettivo, non necessariamente con le stesse parti originariamente contraenti; una volta venuta meno la vigenza del precedente CCNL 23.11.2004, Ã legittima lâapplicabilitÃ del nuovo CCNL del 2012, contratto collettivo vigente a livello nazionale e al quale la societÃ datrice aveva espressamente aderito;

d) neppure Ã fondata la censura della violazione del principio di irriducibilitÃ della retribuzione sancito dallâart. 2103 cod. civ.: non sussiste un diritto al mantenimento del trattamento economico e normativo stabilito da un precedente CCNL, essendo invece legittima, in caso di successione di contratti collettivi, anche una modifica in peius del trattamento economico e normativo, in quanto le disposizioni dei contratti collettivi non si incorporano nel contenuto del contratto

individuale, ma operano dallâesterno come fonte eteronoma di regolamento, sicchÃ esse non sono suscettibili di essere conservate secondo il criterio del trattamento piÃ favorevole (art. 2077 cod. civ.), con il limite del diritto quesito;

e) Ã qualificabile come diritto quesito, insuscettibile di essere pregiudicato da successive disposizioni contrattuali, solo il diritto perfetto giÃ entrato definitivamente nella sfera patrimoniale del lavoratore, come il corrispettivo di una prestazione giÃ resa o di una fase del rapporto giÃ esaurita e non invece la pretesa riferita a situazioni future o in via di consolidamento;

f) neppure si Ã verificata nel caso di specie la violazione del principio di irriducibilitÃ della retribuzione sancito dallâart. 2103 cod. civ. e dallâart. 36 Cost., in ragione della clausola di salvaguardia, successivamente pattuita con lâaccordo dellâ11.6.2012, alla cui stregua il livello retributivo precedente Ã stato garantito dallâintroduzione di un superminimo riassorbibile;

g) la garanzia di irriducibilitÃ della retribuzione si estende alla sola retribuzione compensativa delle qualitÃ professionali intrinseche essenziali delle mansioni precedenti, ma non a quelle componenti estrinseche della retribuzione che siano erogate per compensare particolari modalitÃ della prestazione lavorativa; ne consegue che il principio invocato dai reclamanti non Ã di per sÃ applicabile a quegli istituti (di cui allâatto di impugnazione) quali lâestensione dellâorario di lavoro settimanale, il numero di giorni di ferie o lâindennitÃ di turno, in quanto Istituti diretti a regolamentare le modalitÃ della prestazione lavorativa ed estranei alle qualitÃ professionali intrinseche della prestazione stessa;

h) neppure Ã condivisile la doglianza di parte appellante relativa alla diminuzione della retribuzione oraria conseguente alla modifica, a paritÃ di retribuzione, dellâorario di lavoro settimanale, che il nuovo contratto ha portato da 36 a 38 ore settimanali, estensione comunque rientrante nellâambito della nozione legale di orario di lavoro di 40 ore settimanali, cosÃ individuata dallâart. 3, comma 1, d.lgs. 66/2003; la questione Ã estranea allâambito di tutela

dell'art. 2103 cod. civ. in quanto attinente al profilo della articolazione oraria della prestazione lavorativa ossia alle modalità del suo svolgimento, sulla quale può incidere la volontà delle parti sociali introducendo modifiche anche in peius;

i) non ricorrono neppure i profili di antisindacallità denunciati nell'atto di appello, atteso che la AIOP è associazione cui aderisce la appellata società che aveva più volte invitato le OO.SS., compresa la UIL, a sottoscrivere il nuovo contratto riservato al personale delle RSA, invito rifiutato, come si è detto. La società, aderendo alla predetta O.S. e a fronte di un contratto ormai scaduto e alla stipula di un nuovo contratto, ha dato attuazione ai sopra richiamati principi dell'ordinamento sindacale. Parimenti i lavoratori non possono vantare alcun diritto a vedere il loro rapporto regolato da un CCNL non più in vigore e sostituito da altra disciplina collettiva nazionale.

3. Per la cassazione di tale sentenza la UIL FPL Provinciale di Viterbo e i lavoratori indicati in epigrafe hanno proposto ricorso affidato a cinque motivi, cui ha resistito (omissis) s.r.l..

4. Ai sensi dell'art. 23, comma 8 bis del d.l. 28 ottobre 2020, n. 137, conv. con modificazioni nella legge 18 dicembre 2020, n. 176 (*Per la decisione sui ricorsi proposti per la trattazione in udienza pubblica a norma degli articoli 374, 375, ultimo comma, e 379 del codice di procedura civile, la corte di cassazione procede in camera di consiglio senza l'intervento del procuratore generale e dei difensori delle parti, salvo che una delle parti o il procuratore generale faccia richiesta di discussione orale*), la causa è stata decisa in udienza pubblica, avendo il difensore di parte ricorrente fatto richiesta di discussione orale.

5. Parte ricorrente ha altresì depositato memoria ex art. 378 cod. proc. civ.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo parte ricorrente denuncia omesso esame (art. 360, primo comma, n. 5 cod. proc. civ.) dell'eccezione di inapplicabilità del CCNL ai lavoratori non iscritti ad associazioni sindacali firmatarie. Assume che la sentenza si era limitata ad enunciare il principio per cui *l'applicazione del CCNL 22.3.2012 agli appellanti, anche se non iscritti ad una delle associazioni sindacali firmatarie di tale contratto collettivo non può ritenersi avvenuta in violazione dei noti e consolidati principi giurisprudenziali in materia di applicazione su base volontaria della contrattazione collettiva di diritto comune*. È assente qualsiasi argomento a sostegno dell'assunto per cui un contratto collettivo (di diritto comune) possa trovare applicazione anche nei confronti dei lavoratori non iscritti alle organizzazioni firmatarie.

2. Con il secondo motivo denuncia violazione o errata ricognizione di legge e accordi collettivi in punto di inapplicabilità del CCNL a lavoratori iscritti ad associazioni sindacali non firmatarie (art. 360, primo comma, n. 3 cod. proc. civ.). Oltre al vizio di motivazione radicalmente carente, il giudizio espresso dalla Corte di appello non è conforme alla regola per cui il contratto, quale

atto di autonomia, negoziale, può² vincolare solo i lavoratori iscritti al sindacato stipulante. NÃ© potrebbe affermarsi lâ??assenza di un dissenso circa lâ??applicazione della nuova fonte contrattuale, posto che i lavoratori firmarono un atto di diffida della struttura a non applicare il nuovo contratto collettivo peggiorativo, lesivo dei propri diritti.

3. Con il terzo motivo denuncia violazione degli artt. 2103 cod. civ. e art. 36 Cast. e del principio di irriducibilitÃ della retribuzione (art. 360, primo comma, n. 3 cod. proc. civ.). Il passaggio da 36 a 38 ore settimanali, incidendo sullâ??ammontare della retribuzione oraria, costituisce violazione del suddetto principio. NÃ© il datore, in difetto di accordo, può² aumentare lâ??orario di lavoro.

4. Con il quarto motivo denuncia violazione dellâ??art. 4, secondo comma, CCNL 23.11.2004 (art. 360, primo comma, n. 3 cod. proc. civ.) con riguardo alla dichiarazione di sopravvenuta perdita di efficacia del CCNL del 2004, in quanto la clausola di ultravigenza contenuta nel secondo comma del predetto articolo prevedeva come termine finale del contratto soltanto la stipula di un nuovo contratto tra le parti.

Richiama, a sostegno del motivo, altra pronuncia del giudice di merito (Tribunale di Viterbo chiamato a pronunciare sulla medesima questione) secondo cui la disdetta del CCNL SanitÃ privata 2002-2005, peraltro relativa alla sola parte RSA, comunicata da AIOP con lettera del 17 aprile 2012 alle 00.SS. originariamente firmatarie, e la conclusione, tra parti diverse dalle prime stipulanti e non rappresentative, del CCNL per le RSA, nel vigore del contratto unitario rimasto efficace per il personale ordinario, appare integrare un esercizio della facoltÃ di recesso unilaterale del contratto collettivo non consentito e non legittimo, anche per violazione dellâ??obbligo giuridico di buona fede, e che assume una particolare consistenza ove la controparte originaria sia costituita, come nel caso di specie, dai sindacati maggiormente rappresentativi.

Specificamente, quanto al recesso unilaterale operato dalla parte datoriale, la Corte di appello, ha citato principi normativi e giurisprudenziali che non si attagliano alla fattispecie, in quanto relativi a contratti collettivi privi della previsione di un termine di durata. Nel caso in esame, le parti non hanno omesso di stabilire un termine, nÃ© hanno espresso la volontÃ che il contratto avrebbe avuto una durata indeterminata, ma hanno previsto un termine di durata.

5. Con il quinto motivo denuncia violazione di legge (art. 360, primo comma, n. 3 cod. proc. civ.) nella parte in cui la sentenza ha escluso la antisindacalitÃ della condotta datoriale sullâ??assunto che la era stata piÃ¹ volte invitata al tavolo delle trattative e che ciononostante non aveva inteso sottoscrivere il contratto. Con tale soluzione si avalla una condotta antisindacale, lesiva della esplicazione della libertÃ sindacale dei lavoratori e delle prerogative della associazione.

6. Eâ?? fondato il quarto motivo, con assorbimento dei restanti.

7. In merito alla questione della durata e dell'efficacia del contratto collettivo del 2004, occorre premettere, in via generale, il principio più volte affermato da questa Corte, sin da Sezioni Unite n. 11325 del 2005, secondo cui i contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, atteso che l'opposto principio di ultrattività sino ad uno nuovo regolamento collettivo secondo la disposizione dell'art. 2074 cod. civ. in contrasto con l'intento espresso dagli stipulanti, ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, violerebbe la garanzia prevista dall'art. 39 Cost..

8. Con tale pronuncia le S.U., nel risolvere un contratto di giurisprudenza, hanno confermato l'orientamento prevalente secondo 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; la cessazione dell'efficacia dei contratti collettivi, coerentemente con la loro natura pattizia, dipende quindi dalla scadenza del termine ivi stabilito.

9. Il contratto collettivo del 23.11.2004 aveva previsto, al primo comma dell'art. 4, che *«Il presente contratto si riferisce per la parte normativa al periodo dall'1.1.2002 al 31.12.2005, per la parte economica al periodo dall'1.1.2002 al 31.12.2003 (salvo che nel testo contrattuale non siano previste decorrenze diverse)»* e, al secondo comma dell'art. 4, che *«in ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL»*.

10. Poiché la scadenza del contratto non può che essere quella fissata specificamente e chiaramente dalle parti collettive, la previsione della perdurante vigenza fino alla nuova stipulazione ha il significato della previsione, mediante la clausola di ultrattività, di un termine di durata, benché indeterminato nel *«quando»*, atteso che il contratto collettivo di diritto comune è regolato dalla libera volontà delle parti, che possono in tal modo regolare gli effetti del contratto scaduto quanto al termine di efficacia previsto nella prima parte della stessa norma.

11. La Corte di appello ha invece richiamato principi e precedenti giurisprudenziali che fanno riferimento a fattispecie diverse, quelle in cui manca un termine di durata o nelle quali le parti abbiano espressamente previsto una durata o nelle quali le parti abbiano espressamente previsto una durata indeterminata: è noto infatti che, non essendo applicabile la disciplina prevista dal codice civile per i contratti corporativi e, in particolare, la norma dell'art. 2071, ultimo comma, cod. civ., relativa all'obbligo di determinare la durata del contratto, sussiste la possibilità che un contratto collettivo sia stipulato senza indicazione del termine finale; la mancata indicazione non implica che gli effetti del contratto perdurino nel tempo senza limiti, atteso che in sintonia con il principio di buona fede nell'esecuzione del contratto ex art.

1375 cod. civ. ed in coerenza con la naturale temporaneità dell'obbligazione deve riconoscersi alle parti la possibilità di farne cessare l'efficacia, previa disdetta, anche in mancanza di un'espressa previsione legale, non essendo a ciò di ostacolo il disposto dell'art. 1373 cod. civ., che contempla il recesso unilaterale nei contratti di durata quando tale facoltà è stata introdotta dalle parti, senza nulla disporre per il caso di mancata previsione pattizia al riguardo (Cass. nn. 4507 del 1993, 1694 del 1997, 6427 del 1998, 14827 del 2002, 18508 del 2005, 27198 del 2006, 19351 del 2007; v. pure Cass. 18548 del 2009);

12. È stato pure affermato che, a seguito della naturale scadenza del contratto, collettivo, in difetto di una regola di ultrattività del contratto medesimo, la relativa disciplina non è più applicabile, e il rapporto di lavoro da questo in precedenza regolato resta disciplinato dalle norme di legge, salvo che le parti abbiano inteso, anche solo *per facta concludentia*, proseguire l'applicazione delle norme precedenti (v. Cass. n. 20784 del 2010; n. 19252 del 2013).

13. Tuttavia, tali principi non possono regolare un'ipotesi, come quella in esame, in cui la clausola di ultrattività ha previsto un termine finale correlato ad una nuova negoziazione, secondo il principio generale nelle obbligazioni da contratto per cui il criterio distintivo tra termine e condizione va ravvisato nella certezza e/o nell'incertezza del verificarsi di un evento futuro che le parti hanno previsto per l'assunzione di un obbligo o per l'adempimento di una prestazione, per cui ricorre l'ipotesi del termine quando detto evento futuro sia certo, anche se privo di una precisa collocazione cronologica, purché risulti connesso ad un fatto che si verificherà certamente (cfr. Cass. n. 4124 del 1991). La locuzione "fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL" sta a indicare la volontà delle parti originariamente stipulanti a vincolarsi al contenuto del contratto sottoscritto fino alla nuova negoziazione e sottoscrizione. La volontà di esprimere un termine finale è chiaramente enunciata dalle parti contraenti.

14. Ritene dunque il Collegio che diversamente da quanto affermato dalla Corte d'appello è la presente fattispecie sia diversa da quella, esaminata di recente da Cass. n. 28456 del 2018 e n. 23105 del 2019, della mancata indicazione di un termine di scadenza del contratto collettivo di diritto comune, per la quale vale il principio secondo cui le parti sono libere di recedere unilateralmente, salva la valutazione dell'idoneità del singolo atto ad assumere valore di disdetta.

15. L'accoglimento del quarto motivo ha carattere assorbente di ogni altra questione, poiché gli ulteriori profili postulano la validità della disdetta unilaterale avvenuta prima del verificarsi del termine finale, questione che spetterà al giudice di rinvio riesaminare alla stregua dei principi sopra indicati.

16. Si designa quale giudice di rinvio la Corte di appello di Roma in diversa composizione, che provvederà anche in ordine alle spese del presente giudizio.

P.Q.M.

La Corte accoglie il quarto motivo di ricorso, assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte di appello di Roma in diversa composizione.

Così deciso in Roma, il 19 gennaio 2021.

Campi meta

Giurispedia.it

Giurispedia.it

Giurispedia.it

Massima : *I contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, atteso che l'opposto principio di ultrattività della vincolatività del contratto scaduto sino ad un nuovo regolamento collettivo, ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, sarebbe in contrasto con la garanzia prevista dall'art. 39 Cost.; pertanto, alla previsione della perdurante vigenza del contratto fino alla nuova stipulazione dev'essere riconosciuto il significato della indicazione, mediante la clausola di ultrattività, di un termine di durata chiaramente individuato in relazione a un evento futuro certo, benché privo di una precisa collocazione cronologica (principio affermato dalla S.C. con riferimento al c.c.n.l. per il personale dipendente delle strutture sanitarie private del 23 novembre 2004, il cui art. 4, comma 2, ne stabiliva la durata "fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL").*

Supporto Alla Lettura :

CONTRATTO COLLETTIVO

Si tratta di un accordo tra un datore di lavoro (o un gruppo di datori di lavoro) e un'organizzazione o più di lavoratori, allo scopo di stabilire il trattamento minimo garantito e le condizioni di lavoro che dovranno essere rispettate in qualsiasi rapporto di lavoro facente riferimento a tale contratto. Il contratto collettivo è il risultato dell'autonomia negoziale collettiva al fine di creare regole comuni applicabili alle relazioni lavorative in un determinato contesto o settore. Rientrano nella categoria del *contratto di diritto comune*, e i suoi effetti si limitano alle parti stipulanti e ai soggetti che siano iscritti alle medesime organizzazioni, attraverso l'istituto della rappresentanza. Esistono due livelli di contrattazione collettiva:

- **primo livello:** con valenza *nazionale*, i cui prodotti sono i *Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)* e gli *Accordi Interconfederali (AI)*. Questi ultimi sono accordi collettivi stipulati dalle confederazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, le decisioni hanno una efficacia intersettoriale; il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è invece finalizzato a regolare i rapporti di lavoro che siano già in essere o che possano venire a costituirsi in un determinato settore.
- **secondo livello:** con valenza *territoriale o aziendale*, tra i quali rientra anche il contratto di prossimità. Le parti stipulanti sono le associazioni datoriali territoriali o il singolo datore di lavoro e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il CCNL o, anche, le rappresentanze delle medesime a livello aziendale.

Le condizioni previste dai contratti collettivi devono essere *migliorative* rispetto a quanto previsto dalla Costituzione, dalle fonti comunitarie e dalle leggi ed atti aventi forza di legge, tuttavia, il legislatore ha previsto alcuni casi in cui il contratto collettivo potesse stabilire regole che derogano, sia *in melius* che *in peius*, alla disciplina legislativa. Il *contratto individuale*, nell'ambito dell'applicazione da parte del datore di lavoro del contratto collettivo, non può differire da quest'ultimo. Le disposizioni previste dal contratto collettivo hanno validità *diretta* nei confronti delle parti iscritte alle organizzazioni di rappresentanza degli interessi datoriali e sindacali che abbiano stipulato il contratto. Ferma restando la posizione di debolezza del lavoratore, rileva principalmente l'iscrizione o meno del datore di lavoro. Se il medesimo è iscritto, è tenuto ad applicare il CCNL stipulato dalla propria organizzazione a tutta la generalità dei lavoratori.

Giurispedia.it