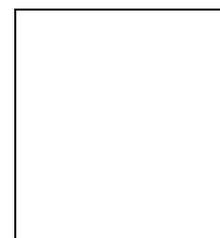


**Civile Sent. Sez. L Num. 30141 Anno 2022**

**Presidente: RAIMONDI GUIDO**

**Relatore: BOGHETICH ELENA**

**Data pubblicazione: 13/10/2022**



## **SENTENZA**

sul ricorso iscritto al n. 382/2021 R.G. proposto da:

RUCCIO MARISA, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA DELLA CONCILIAZIONE n. 10, presso lo studio dell'avvocato PEZZALI PAOLA, che la rappresenta e difende;

**- ricorrente -**

**contro**

AMA S.P.A., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA ENNIO QUIRINO VISCONTI n. 20, presso lo Studio Legale PIACCI DE VIVO PETRACCA, rappresentata e difesa dell'avvocato PETRACCA NICOLA DOMENICO;

**-controricorrente-**

avverso la sentenza n. 1379/2020 della CORTE D'APPELLO di ROMA, pubblicata il 30/06/2020 R.G.N. 3661/2016;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 04/10/2022 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA, visto l'art.23, comma 8 bis del D.L. 28 ottobre 2020 n. 137, convertito con

modificazioni nella legge 18 dicembre 2020 n. 176, ha depositato conclusioni scritte.

### **FATTI DI CAUSA**

1. Con sentenza n. 1379 pubblicata il 30.6.2020 la Corte d'appello di Roma, in riforma della pronuncia di primo grado, ha respinto la domanda proposta da Marisa Ruccio nei confronti di AMA – Azienda municipale Ambiente s.p.a. per il riconoscimento della qualifica superiore (in specie, II livello del CCNL Federambiente), non potendo rinvenirsi, nell'art. 15 del CCNL Federambienti, la previsione di un diritto soggettivo alla promozione, ed ha condannato la lavoratrice alla ripetizione delle somme già percepite (in esecuzione della sentenza del Tribunale) per il periodo dicembre 2010-maggio 2015.

2. La Corte distrettuale, ha preliminarmente concordato, con il giudice di prime cure, sull'accertato inadempimento della società all'obbligo (previsto dall'art. 15 del CCNL Federambienti) di preventiva verifica della possibilità di coprire i posti in organico vacanti o di nuova istituzione con l'avanzamento in servizio inquadrati nel livello inferiore (essendo stato accertato, in fatto, che la società aveva proceduto ad un esame congiunto con le organizzazioni sindacali in vista di nuove assunzioni nel II livello, senza effettuare la preventiva verifica riguardo ai dipendenti del livello inferiore e che la ricorrente era adibita proprio a quei servizi oggetto delle nuove assunzioni); ha constatato che la previsione negoziale era suscettibile di essere sanzionata con le ordinarie regole civilistiche (non essendo stata prevista, dalle parti sociali, alcuna sanzione); ha interpretato la clausola contrattuale rinvenendovi non già un diritto del singolo dipendente alla precedenza nel posto vacante di livello superiore bensì il diritto di essere preventivamente valutato a tali fini; ha rilevato che nessuna allegazione (né prova) era stata fornita circa la certezza che la Ruccio – in caso di ottemperanza, da parte del datore di lavoro, alla preventiva verifica – avrebbe conseguito la promozione (dovendosi, comunque, procedere ad una comparazione con tutti gli altri dipendenti aventi diritti in quanto in possesso dei requisiti per ottenere la promozione nonché ad una valutazione rispetto ai posti vacanti, elementi dedotti solo genericamente nel ricorso introduttivo del giudizio); ha escluso la sussistenza di un pregiudizio per perdita di *chance*, non emergendo la

certezza o comunque l'elevata probabilità di promozione nel livello superiore (essendo scarse le allegazioni della lavoratrice e non risultando una eccedenza di posti di livello superiore rispetto ai dipendenti inquadrati nel I livello); ha, inoltre, rilevato che sulla carenza, nel caso di specie, dei requisiti previsti dall'art. 2103 cod.civ. per la promozione automatica (ossia lo svolgimento di mansioni prevalenti corrispondenti al livello superiore) si era formato un giudicato, non essendo stato proposto motivo di appello; ha, di conseguenza, condannato la lavoratrice alla restituzione delle somme percepite, a titolo risarcitorio, in esecuzione della sentenza di primo grado (corrispondenti al periodo dicembre 2010-maggio 2015), tenute ferme le somme percepite a titolo retributivo da giugno 2016, allorquando la Ruccio è stata, di fatto, adibita a mansioni corrispondenti al II livello.

3. La lavoratrice ha proposto, avverso tale sentenza, ricorso per cassazione affidato a due motivi. La società ha depositato controricorso. Entrambi le parti hanno depositato memoria.

4. Il Procuratore generale ha chiesto il rigetto del ricorso.

#### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo di ricorso la ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 15, parte 9, del CCNL Federambiente (ex art. 360, primo comma, n. 3, cod. proc. civ.) avendo, la Corte distrettuale, erroneamente interpretato la clausola negoziale, trascurando che la società ha effettuato nuove assunzioni nel livello superiore a quello della Ruccio senza la preventiva verifica tra i suoi dipendenti.

2. Con il secondo motivo la ricorrente deduce insufficienza e contraddittorietà della motivazione della sentenza impugnata ("ex art. 360, primo comma, n. 4, cod. proc. civ.") avendo, la Corte distrettuale, arbitrariamente ritenuto che la Ruccio non sarebbe riuscita a conseguire il livello superiore ove la società avesse dato attuazione alla clausola contrattuale.

3. Il primo motivo di ricorso non è fondato.

4. Ritiene il Collegio necessario premettere che l'articolato mezzo d'impugnazione devolve, alla Corte, la denuncia di violazione o di falsa applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 cod. proc. civ., come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 2 febbraio 2006 n.40, violazione parificata, sul piano processuale, a

quella delle norme di diritto (con esclusione, dalla predetta assimilazione, degli atti di autonomia collettiva che non presentino il requisito della "nazionalità", cfr. Cass. n. 15923 del 2004, n. 19367 del 2007, n. 2625, 2742 e n. 3459 del 2010).

4.1. Ciò comporta, in questa sede di legittimità, l'interpretazione della clausola impugnata in base alle norme codicistiche di ermeneutica negoziale (artt. 1362 ss. cod. civ.) come criterio interpretativo diretto e non come canone esterno di commisurazione dell'esattezza e della congruità della motivazione, senza più necessità, a pena di inammissibilità della doglianza, di una specifica indicazione delle norme asseritamente violate e dei principi in esse contenuti, né del discostamento, da parte del giudice di merito, dai canoni legali assunti come violati o di una loro applicazione sulla base di argomentazioni illogiche od insufficienti (cfr. da ultimo, in tal senso, Cass. n. 6335 del 2014)

4.2. Deve dunque ritenersi che, nel regime processuale speciale introdotto dal d.lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, applicabile *ratione temporis*, la denuncia di violazione o falsa applicazione dei contratti ed accordi collettivi nazionali accomuni questi alle fonti di diritto oggettivo, limitatamente al sindacato esperibile in sede di legittimità.

5. L'art. 15 del CCNL Federambienti 2007-2010 (stipulato il 30.6.2008, che ha sostituito il precedente 22.5.2003), è incluso nel Capitolo IV (dedicato a "Inquadramento del personale") ed è rubricato "Sistema di classificazione unica del personale": con questo strumento negoziale le parti sociali hanno introdotto (con decorrenza maggio 2008) un nuovo sistema di classificazione del personale suddiviso in Aree operativo-funzionali, in nove livelli professionali e in quindici posizioni parametrali alle quali corrispondono le retribuzioni base mensili; la estesa clausola contrattuale contiene la declaratoria di tutti i livelli ed i profili professionali applicati dalla società AMA; nella parte finale, sotto la dizione "Dichiarazioni delle parti stipulanti" è prevista una dichiarazione che recita: «1. Al fine di valorizzare e favorire la crescita professionale del personale, qualora nell'ambito del singolo appalto di servizio l'azienda intenda provvedere alla copertura di posti in organico vacanti o di nuova istituzione che comportino contrattualmente un avanzamento al livello superiore, l'azienda stessa verificherà preventivamente la possibilità di soddisfare tale esigenza tra i

dipendenti in forza presso lo specifico appalto, sempre che risultino in possesso dei requisiti e/o dei titoli stabiliti; comunque fatte salve, prioritariamente, le eventuali assunzioni disposte per collocamento obbligatorio a termini di legge e quelle di cui all'art. 10, comma 31, del presente CCNL.»

5.1. Il seguente art. 16 del CCNL è dedicato a "Mutamenti di mansioni" ricalca, sostanzialmente, il tenore letterale dell'art. 2103 (precedente alle modifiche apportate dall'art. 3 del d.lgs. n. 81 del 2015) e prevede l'acquisizione della qualifica superiore in caso di esercizio effettivo delle mansioni di livello superiore per un periodo di tre mesi, salvo che si sia trattato di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto; la disposizione prevede, altresì, obblighi cadenzati (ogni sei mesi) di comunicazione alle organizzazioni sindacali dei mutamenti di qualifiche dei dipendenti.

6. Secondo l'insegnamento più risalente di questa Corte, "nell'interpretazione della disciplina contrattuale collettiva dei rapporti di lavoro - la quale spesso è articolata su diversi livelli (nazionale, provinciale, aziendale, ecc.), regola una materia vasta e complessa in ragione della interdipendenza dei molteplici profili della posizione lavorativa, e utilizza il linguaggio delle cosiddette relazioni industriali, non necessariamente coincidente con quello comune - la volontà comune delle parti non sempre è agevolmente ricostruibile attraverso il mero riferimento al significato letterale delle parole, tenuto conto anche del carattere vincolante che non di rado hanno all'interno dell'azienda l'uso e la prassi, assumendo invece un rilievo preminente il criterio, dettato dall'art. 1363 cod. civ., dell'interpretazione complessiva delle clausole" (Cass. n.2469 del 2005; nello stesso senso, Cass. nn. 6264 e 15393 del 2006).

6.1. I criteri ermeneutici dettati dagli artt. 1362 e ss. cod.civ. rappresentano, dunque, gli strumenti con cui interpretare la contrattazione collettiva la quale, peraltro, presenta - rispetto ai contratti individuali - peculiarità sia dal punto di vista soggettivo (essendovi divergenza tra le parti stipulanti il contratto collettivo, le organizzazioni sindacali e la parte datoriale, e le parti del contratto individuale di lavoro, datore di lavoro e lavoratore a cui lo strumento negoziale si applicherà) sia dal punto di vista oggettivo (considerato il complesso *iter* formativo della contrattazione

collettiva che fa sovente ricorso "a strumenti sconosciuti alla negoziazione tra parti private, quali preamboli, premesse, note a verbale" e si svolge nel settore delle relazioni industriali, caratterizzato da un "particolare linguaggio ... non necessariamente coincidente con quello comune", Cass. n. 24483 del 2021).

6.2. Più recentemente, l'interpretazione dei contratti collettivi si è orientata verso un processo di circolarità del percorso ermeneutico, di pari passo all'evoluzione giurisprudenziale in materia civile, interpretazione che tiene in considerazione tutti i criteri ermeneutici (sia quelli tradizionalmente definiti soggettivi che quelli configurati come oggettivi) su un livello di equiordinazione, percorso ove l'interprete è tenuto a confrontare il significato desumibile dall'applicazione del criterio letterale con quello desumibile dall'intero atto negoziale e dal comportamento complessivo delle parti, coordinando tra loro le singole clausole alla ricerca di un significato coerente con quanto risulta dall'applicazione di tali ulteriori criteri (Cass. n. 24483 del 2021, con specifico riferimento all'interpretazione di un contratto collettivo; con riguardo alla materia civilistica, Cass. n. 25840 del 2014 e Cass. S.U. n. 6882 del 2019 e, con riguardo alla materia lavoristica e ai rapporti tra datore e lavoratore, Cass. n. 24699 del 2021, dalle quali emerge l'orientamento che considera equiordinato rispetto al criterio logico - sistematico anche il criterio funzionale, volto all'esame della causa, concreta, del contratto).

7. Nell'ottica descritta, le critiche formulate dalla parte ricorrente (che essenzialmente rinviano alla motivazione della sentenza del giudice di prime cure) riguardo al ritenuto erroneo approccio ermeneutico seguito dal giudice di seconda istanza, non risultano fondate.

7.1. La previsione contrattuale persegue lo scopo di "valorizzare e favorire la crescita professionale del personale" mediante l'acquisizione di un livello superiore ove si presenti la necessità di coprire posti vacanti o di nuova istituzione nell'ambito dell'appalto ove svolgono la prestazione dipendenti con il livello immediatamente inferiore e richiede che il datore di lavoro verifichi preventivamente la possibilità di soddisfare la carenza di posti tramite l'utilizzo dei dipendenti già in forza presso lo specifico appalto (purchè in possesso requisiti ed/o titoli necessari). La collocazione di tale previsione nell'ambito di una "Dichiarazione delle parti stipulanti" rende

evidente – in ossequio ai criteri esegetici del tenore lessicale del testo negoziale e della interpretazione complessiva delle clausole del CCNL - che si tratta di obbligo del datore di lavoro assunto principalmente nei confronti delle organizzazioni sindacali e, quindi, della collettività dei lavoratori. Invero, l'impegno del datore di lavoro di promuovere il miglioramento professionale dei dipendenti si iscrive nel più ampio obbligo (previsto nell'art. 16) di tenere informate le organizzazioni sindacali, con cadenza prefissata, della situazione del personale e, in specie, dei mutamenti di qualifica sopravvenuti e concretizza l'interesse di entrambe le parti sociali di condividere alcune scelte organizzative aziendali in occasione della sussistenza di vacanze in organico o di posti di nuova istituzione attraverso la preventiva valutazione della "possibilità di soddisfare tale esigenza [la copertura di posti vacanti o di nuova istituzione] tra i dipendenti in forza presso lo specifico appalto". La posizione giuridica soggettiva dei dipendenti può, dunque, ritenersi configurabile alla stregua di un interesse legittimo di diritto privato alla corretta procedimentalizzazione dell'assunzione di nuovi dipendenti: la previsione non costituisce un diritto soggettivo a favore di ciascun dipendente che si trovi nello specifico appalto - ove siano registrate vacanze di posti - ad ottenere una promozione (a fronte del possesso dei necessari requisiti) al livello superiore, bensì pone una regola che si atteggia come limite interno al potere discrezionale del datore di lavoro correlato all'obbligo di agire secondo obblighi assunti nei confronti delle organizzazioni sindacali a beneficio della collettività dei lavoratori.

8. Nella ricerca della volontà delle parti sociali sottesa alla clausola negoziale oggetto di scrutinio, la Corte distrettuale ha proceduto ad una corretta sussunzione della fattispecie nelle norme di riferimento che informano e governano la corretta esecuzione del procedimento ermeneutico, evidenziando la previsione dell'obbligo datoriale di procedere alla verifica di dipendenti, addetti all'appalto, suscettibili di ottenere (preventivamente all'assunzione di nuovo personale) il riconoscimento del livello superiore e, corrispondentemente, l'insorgenza di un interesse delle organizzazioni sindacali e della collettività dei dipendenti all'effettivo e corretto svolgimento della procedura di assunzione, senza enucleazione di alcun diritto soggettivo individuale alla promozione automatica.

9. Il secondo motivo di ricorso è inammissibile.

9.1. La valutazione della correttezza della motivazione rientra nel diverso paradigma impugnatorio previsto nel n. 5, dell'art. 360 c.p.c. (come sostituito dall'art. 54, comma 1, lettera b), del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, nella legge 7 agosto 2012, n. 134) a norma del quale è denunciabile in Cassazione solo l'anomalia motivazionale che si tramuta in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente all'esistenza della motivazione in sé, purché il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali (Cass. S.U. n. 8053 del 2014), profili non denunciati né ricorrenti in questa sede.

10. In conclusione, l'art. 15 del CCNL Federambienti 2007-2010 ove prevede, nella parte rubricata "Dichiarazioni delle parti stipulanti", la preventiva verifica – in occasione di vacanze di organico o di istituzione di posti nuovi che comportino un avanzamento di livello superiore – della possibilità di soddisfare detta esigenza tramite i dipendenti in forza presso lo specifico appalto (e in possesso dei requisiti e/o dei titoli stabiliti) delinea un impegno assunto dall'azienda nei confronti delle organizzazioni sindacali e della collettività dei lavoratori e non un diritto soggettivo individuale di ciascun dipendente alla promozione automatica.

11. Il ricorso va, pertanto, rigettato e le spese di lite sono compensate integralmente fra le parti in considerazione dell'assoluta novità della questione trattata.

12. Sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato previsto dal d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13, comma 1 quater, introdotto dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17 (legge di stabilità 2013) pari a quello - ove dovuto - per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13.

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

La Corte rigetta il ricorso e compensa tra le parti le spese del presente giudizio di legittimità.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il

versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 4 ottobre 2022.