

Civile Ord. Sez. L Num. 23105 Anno 2019

Presidente: BRONZINI GIUSEPPE

Relatore: CURCIO LAURA

Data pubblicazione: 17/09/2019

ORDINANZA

sul ricorso 24864-2015 proposto da:

ARLEO GIOVANNI, RICCI ZUCCARINO LUCIA, elettivamente domiciliati in ROMA, VIA FLAMINIA 109, presso lo studio dell'avvocato BIAGIO BERTOLONE, che li rappresenta e difende unitamente all'avvocato ARMANDO ROCCELLA;

- ricorrenti -

contro

FONDAZIONE OPERA SAN CAMILLO, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA CAPO PELORO 3, presso lo studio dell'avvocato GIOVANNI COSTANTINO, che la rappresenta e difende;

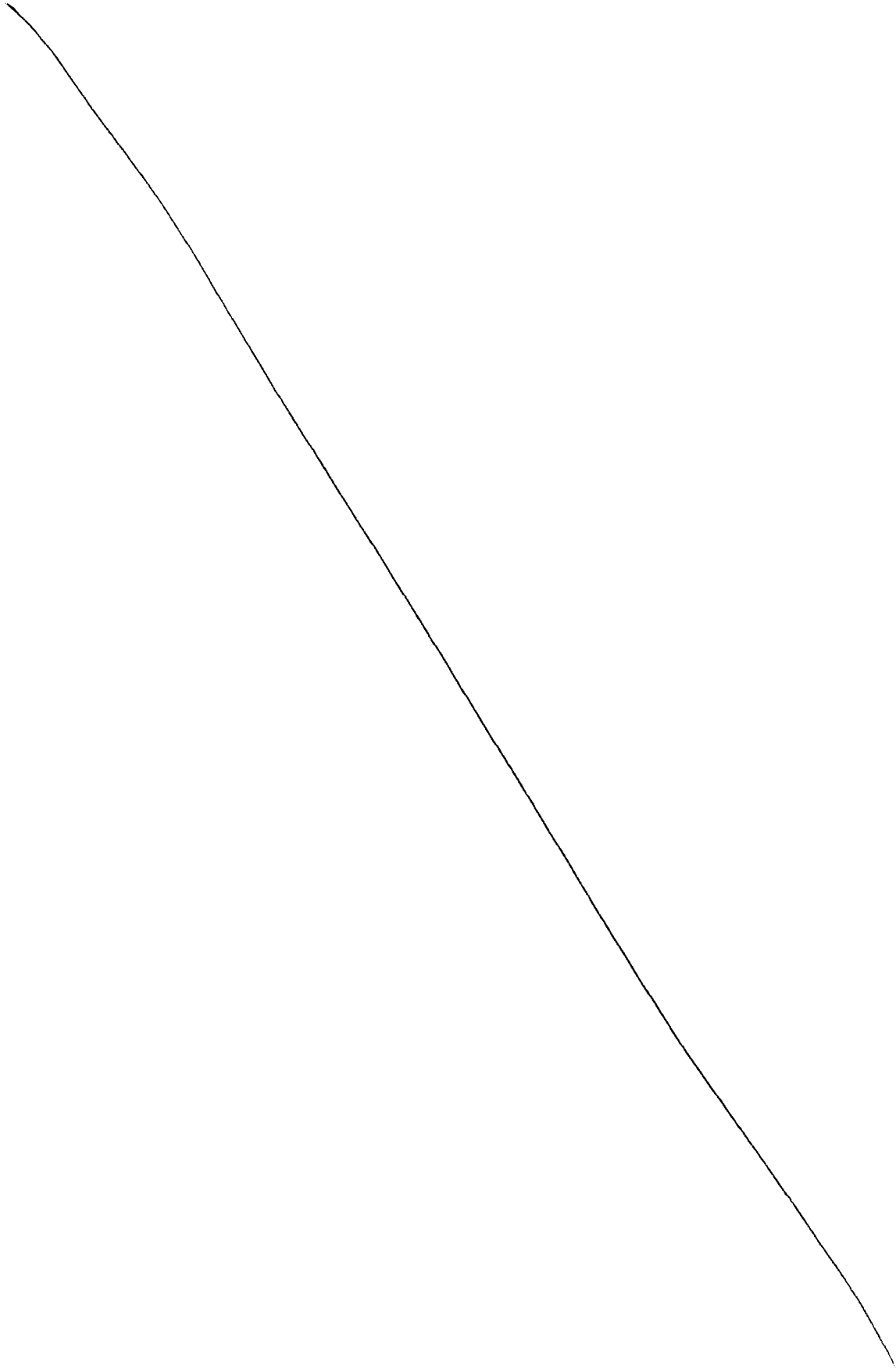
2019

604

- **controricorrentie** -

avverso la sentenza n. 267/2015 della CORTE D'APPELLO
di GENOVA, depositata il 23/09/2015 R.G.N. 186/2015.

f



RILEVATO CHE

Con sentenza del 23.9.2015 la corte d'appello di Genova ha respinto gli appelli proposti da Giovanni Arleo e Lucia Ricci avverso la sentenza del Tribunale di Genova che, in accoglimento dell'opposizione a decreto ingiuntivo svolta dalla datrice di lavoro Fondazione Opera di San Camillo, aveva respinto la domanda dei dipendenti diretta ad ottenere la condanna della Fondazione al pagamento di somme relative ad un superminimo, ritenuto non assorbibile, per i mesi da ottobre a dicembre 2013;

Per la corte territoriale l'attribuzione ai lavoratori del superminimo non assorbibile era avvenuto non in forza di un accordo individuale tra le parti che, pur stipulato in data 20.1.2009, non era completo nei suoi elementi essenziali, quali le modalità di determinazione del superminimo medesimo, ma in realtà in esecuzione dell'accordo aziendale dell' 8.4.2009 intervenuto tra le OO.SS e la società Versilia Righi srl , che dettava il regolamento completo degli aspetti economici relativi al passaggio da un CCNL Aris al CCNL Uneba, applicato anche dalla Fondazione, cessionaria ai sensi dell'art.2112 c.c., dall'agosto 2011 della Versilia Righi srl ;

ciò appunto perché nel 2013 la Fondazione aveva comunicato alle OOSS la disdetta di tutti i contratti ed accordi aziendali, tra cui quello 8.4.2009 che prevedeva il superminimo non assorbibile in vigore presso la unità produttiva già prima della cessione. Per la corte genovese trattandosi di un superminimo di natura collettiva ed essendosi verificata la disdetta dell'accordo aziendale 8.4.2009, la Fondazione non era tenuta ad applicarlo, trattandosi di un superminimo riconosciuto prima della disdetta del 22 .10.2013, dunque non più erogabile, perché riassorbito negli incrementi retributivi previsti da eventuali rinnovi contrattuali;

avverso la sentenza hanno proposto ricorso per cassazione i lavoratori affidato a quattro motivi, a cui ha opposto difese la fondazione con controricorso.

CONSIDERATO CHE

Preliminarmente va dichiarata l'estinzione del giudizio, ai sensi dell'art.390 c.p.c. in relazione alla posizione di Giovanni Arleo, essendo intervenuta, nelle more del presente giudizio, la rinuncia del lavoratore al presente ricorso di legittimità, rinuncia accettata dalla Fondazione, anche con riferimento alla spese del giudizio.

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

Quanto alla posizione della ricorrente Ricci i motivi di ricorso hanno riguardato :

1) la violazione dell'art.1363 c.c. in relazione all'art.360 c.1.n.3 c.p.c.: avrebbe errato la corte di merito nel ritenere che la fonte del diritto al superminimo non assorbibile non poteva rinvenirsi nella lettera del 20 gennaio 2009 della società cedente Versilia Righi srl inviata ai dipendenti, dove si precisava l'assegnazione di detto emolumento che , diversamente da quanto affermato dalla sentenza impugnata, conteneva gli elementi per la sua determinazione laddove, precisando l'applicazione dal 1.3.2009 di un nuovo CCNL, si faceva riferimento "alla differenza tra minore e maggiore orario settimanale, nonché tra valore tabellare mensile di inquadramento e quello in godimento , compresa l'EADR", quindi a differenze economiche tra l'applicazione del CCNL Aris e l'applicazione del nuovo CCNL Uneba ;

2) la violazione degli artt. 1325 e 1346 c.c. perché, nella citata lettera 20.1.2009, l'attribuzione del superminimo era accompagnata dai criteri per determinarlo, mentre la sentenza impugnata ha confuso il diritto con la determinazione del suo oggetto; infatti l'accordo aziendale 4.2.2009 stipulato tra le RSA e la Fondazione, nessun riferimento faceva all'obbligazione assunta dalla Fondazione nei confronti dei suoi dipendenti, essendosi a determinare il superminimo confermandone la sua natura non assorbibile e tale accordo sindacale non poteva ledere o sostituirsi all'accordo intervenuto direttamente tra la società ed i singoli lavoratori. La corte territoriale avrebbe confuso il diritto al superminimo con la determinazione del suo oggetto, nel senso che l'accordo aziendale dell'8.4.2009 non ha fatto altro che quantificare l'oggetto di un diritto già attribuito con la lettera 20.1.2009, determinando concretamente l'assegno ;

3) la violazione dell'art.36 Cost. e dell'art.2094 c.c. in relazione art.360 c.1 n.3 c.p.c., oltre che la violazione diritto "vivente " affermato da Cassazione secondo cui i diritti quesiti entrati nel patrimonio non possono essere lesi da datore di lavoro o da accordi sindacali : per la ricorrente anche se il livello retributivo non fosse stato garantito con la lettera del 20.1.2009 per iniziativa della stessa Fondazione, ma dal CCNL disdettato, il superminimo comunque aveva esclusiva funzione di mantenere integri i diritti retributivi dei lavoratori , costituendo quindi un diritto non sottraibile al dipendente neppure con l'assorbimento;

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

4) la violazione delle norme di cui agli artt. 2 e 3 del CCNL Uneba in relazione all'art.42 di tale CCNL e la violazione dell'art.1362 c.c., ai sensi dell'art.360 c.1 n.3 c.p.c. : sarebbe errata l'argomentazione della corte genovese secondo cui le norme del contratto che avevano stabilito la non riducibilità dei trattamenti retributivi dei dipendenti anche in caso di disdetta del contratto collettivo, valevano solo nei confronti delle parti collettive. Tali norme invece avevano come destinatari i soggetti che avrebbero applicato il CCNL , ossia i datori di lavoro, le imprese aderenti alle OOSS firmatarie del contratto collettivo; né era necessaria un'accettazione della lettera del 20 gennaio 2019 della società cedente, che risulta essere stata recapitata alla ricorrente;

Il ricorso non può trovare accoglimento, perché infondato. Il primo ed il secondo motivo possono essere esaminati congiuntamente perché connessi, in quanto diretti sostanzialmente a censurare la sentenza per avere escluso la sussistenza del diritto ad un superminimo non assorbibile, che per la ricorrente trova fonte nella lettera del 20 gennaio 2009 inviata ai lavoratori dalla società cedente Versilia Righi srl;

tale lettera contiene una comunicazione relativa all'applicazione del nuovo CCNL Uneba, che precisa : *"... inoltre le sarà assegnato un superminimo non assorbibile eventualmente derivante dalla trasposizione del contratto attualmente applicato al contratto di futura applicazione costituito : 1) dalla differenza tra minor e maggiore orario settimanale; 2) dalla differenza tra il valore tabellare mensile di inquadramento e quello di godimento , compresa l'EADR"; ,*

nell'esaminare tale documento la corte territoriale ha ritenuto che la dichiarazione costituisse soltanto una manifestazione di intenti della società Versilia Righi con cui si riconosceva la possibilità dell'assegnazione di un superminimo non assorbibile, senza che tuttavia fossero state stabilite le esatte modalità di determinazione di tale voce retributiva, modalità poi specificate compiutamente solo dall'accordo sindacale dell'aprile 2009, che aveva dettato il regolamento completo degli aspetti economici relativo al cambio di CCNL;

in particolare secondo la corte la lettera del 20.1.2009 si esprimeva sì in termini di attribuzione di un diritto, nell'ipotesi dell'esistenza di una differenza nel trattamento economico in danno dei dipendenti, ma senza che fossero esplicitate le precise

modalità per la determinazione di tale trattamento, indicate nei singoli punti 5 e 6 dell'accordo collettivo aziendale dell'8 aprile 2009;

l'interpretazione data dalla corte distrettuale non può ritenersi posta in violazione né dell'art.1362 c.c.,né in violazione degli art.1346 c.c.; valutando il contenuto della citata lettera 20.1.2009 e del successivo accordo sindacale 8.4.2009, la sentenza ha posto in rilievo come nella comunicazione inviata dalla società cedente non vi fosse il riconoscimento certo di un superminimo, in alcun modo determinato; ciò si ricava dal tenore letterale della comunicazione dove si parla di superminimo non assorbibile che poteva "eventualmente derivare dalla trasposizione del contratto attualmente applicato al contratto di futura applicazione".

La valutazione della volontà contrattuale appartiene all'apprezzamento discrezionale del giudice di merito ed è censurabile in sede di legittimità solo per violazione dei canoni ermeneutici o vizio di motivazione, avendo carattere prioritario valutare l'elemento letterale, criterio interpretativo tuttavia non assoluto, imponendo l'art. 1362 c.c. la ricerca della comune intenzione delle parti attraverso ulteriori criteri interpretativi di natura logici, teleologici e sistematici laddove il testo del contratto sia chiaro ma non coerente con indici esterni rivelatori di una diversa volontà dei contraenti;

Nel caso in esame la già chiara volontà espressa nella lettera del 20.1.2009, che prevedeva il riconoscimento eventuale di un superminimo non assorbibile solo in presenza di ulteriori valutazioni per la determinazione di tal emolumento, ha trovato conferma nell'accordo successivo, in cui si sono completati gli elementi diretti alla determinazione di tale emolumento;

la ricorrente tende in realtà ad ottenere un nuovo esame del merito, richiedendo sostanzialmente una diversa interpretazione della volontà negoziale espressa nella lettera del 20.1.2009 , operazione in questa sede non consentita ;

neanche possono ritenersi fondate le censure di cui al terzo e quarto motivo, da analizzarsi congiuntamente in quanto connessi;

va preliminarmente rilevato che la Fondazione risulta aver disdettato nel 2013 l'accordo sindacale aziendale dell'8.4.2009, stipulato dalla società cedente in occasione del dell'applicazione del diverso CCNL Uneba, e non quindi il contratto

collettivo applicato ; questa corte ha statuito che (cfr Cass. 18548/2009, Cass. n. 24268/2013) qualora il contratto collettivo – e nel caso di specie va fatto riferimento al *citato accordo aziendale* - “non abbia un predeterminato termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché 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, sicché a tale contrattazione ve 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. Ne consegue che, in caso di disdetta del contratto i diritti dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole, sono intangibili solo in quanto siano già entrati nel patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita, e non anche quando vengano in rilievo delle mere aspettative sorte alla stregua della precedente più favorevole regolamentazione” ;

ne consegue che non può ritenersi applicabile al caso di specie la disciplina di cui agli artt. 2, 3 e 42 del CCNL Unepa, richiamata nel quarto motivo di ricorso e relativa agli assegni *ad personam* non assorbibili , trattandosi di disposizioni contrattuali che si riferiscono alla disdetta del CCNL e non di un accordo aziendale, di diverso livello .

Il ricorso deve pertanto essere rigettato con condanna della ricorrente al pagamento delle spese di lite che si liquidano come da dispositivo.

La Corte ^{si dichiara estinto il giudizio in quanto alle posizioni si fanno} rigetta il ricorso ^{P.Q.M.} e condanna ~~la parte ricorrente~~ al pagamento delle spese di lite del presente giudizio che liquida in euro 200,00 per esborsi, euro 4000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art.13 comma 1 *quater* DPR n.115/2002 , dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte della parte ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso , a norma del comma 1-bis dello stesso art.13 .

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



Così deciso in Roma, nell'adunanza camerale del 13.2.2019