

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro civile

Ordinanza 25 marzo 2019, n. 8299

Integrale

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. BRONZINI Giuseppe - Presidente

Dott. BALESTRIERI Federico - rel. Consigliere

Dott. DE GREGORIO Federico - Consigliere

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere

Dott. LORITO Matilde - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

sul ricorso 27915/2014 proposto da:

(OMISSIS), elettivamente domiciliato in (OMISSIS), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentato e difeso dall'avvocato (OMISSIS);

- ricorrente -

contro

(OMISSIS) S.P.A., già' (OMISSIS)), in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in (OMISSIS) (C/O STUDIO LEGALE (OMISSIS)), presso lo studio dell'avvocato (OMISSIS), rappresentata e difesa dall'avvocato (OMISSIS);

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1082/2013 della CORTE D'APPELLO di CATANIA, depositata il 06/11/2013, r.g.n. 992003.

RILEVATO

Che (OMISSIS), adiva il Tribunale di Catania esponendo quanto segue: era un dipendente della (OMISSIS) di (OMISSIS) con mansioni di conducente di linea; il suo rapporto di lavoro aveva avuto inizio con un contratto a termine decorrente dal 12.8.96 e scadenza originaria al 9.12.96, poi prorogata; che il contratto sottoscritto con l'Azienda prevedeva un trattamento economico pari a quello previsto dal CCNL del settore per il 6 livello ma con esclusione di alcune voci: l'incentivo di presenza previsto dall'accordo aziendale 20.7.94, il premio di produttività aziendale previsto dall'accordo aziendale 7.7.88, l'indennità di vestiario prevista dall'accordo aziendale 23.7.94; che il 13.5.07 aveva sottoscritto con l'Azienda un contratto di formazione e lavoro che avrebbe dovuto avere durata fino al 18.11.07 con orario part-time; che alla scadenza del contratto di f.l. esse parti avevano concordato di trasformare il rapporto e di renderlo a tempo indeterminato; che egli aveva conservato la qualifica di conducente di linea, il 6 livello, l'orario di lavoro settimanale (39 ore) ed un trattamento economico mensile, integrato dal mantenimento delle concessioni di viaggio ma con esclusione delle indennità economiche previste dai già citati accordi aziendali.

Che ciò premesso il ricorrente si doleva di aver ricevuto dalla (OMISSIS) un trattamento normativo ed economico illegittimo perché inferiore, a parità di lavoro, rispetto a quello percepito dai colleghi di ruolo, con conseguente condanna della (OMISSIS) al pagamento delle voci retributive omesse, oltre accessori.

Che la (OMISSIS), costituitasi con memoria, chiedeva il rigetto della domanda avversaria.

Nel corso del giudizio veniva nominato CTU contabile, cui veniva conferito l'incarico di accertare le differenze retributive tra quanto il ricorrente aveva percepito durante il periodo in cui aveva lavorato con rapporto a termine e durante i primi 15 mesi di rapporto a tempo indeterminato e quanto avrebbe ricevuto, in relazione al livello professionale posseduto ed alle ore lavorate, se l'azienda avesse inserito nella retribuzione l'incentivo presenza ed il premio di produzione.

Che con sentenza del 25.01.02 il Giudice adito, in parziale accoglimento della domanda, condannava la convenuta Azienda al pagamento della somma determinata dal c.t.u..

Che avverso tale sentenza proponeva appello la (OMISSIS); il (OMISSIS) restava contumace.

Che con sentenza depositata il 6.11.13, la Corte d'appello di Catania in parziale riforma della sentenza impugnata, riduceva le somme determinate dal primo giudice, condannando il (OMISSIS) alla restituzione delle differenze.

Che per la cassazione di tale sentenza propone ricorso il (OMISSIS), affidato a tre motivi, cui resiste la (OMISSIS) con controricorso.

CONSIDERATO

Che:

Identici ricorsi, con identici motivi, sono stati già esaminati da questa Corte, sicché deve qui confermarsi il rigetto dell'attuale, come da ultimo argomentato da Cass. n. 524/17, Cass. n. 26925/16.

Con il primo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'articolo [7 del c.c.n.l. 1995](#), [dell'articolo 2697 c.c.](#). Sostiene l'erroneità della decisione impugnata nella parte in cui ha omesso di considerare il richiamo operato dall'articolo 7 del c.c.n.l. al punto 9 del c.c.n.l. del 1989 e l'accordo nazionale del 21/5/1981 e nella parte in cui non ha tenuto conto del mancato rispetto della previsione di cui al medesimo articolo 7, che prevede la concessione del beneficio solo laddove vi sia la conversione a tempo indeterminato di "almeno l'80% dei contratti di formazione e lavoro complessivamente scaduti nel corso del precedente anno solare".

Con il secondo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione dell'articolo [329 c.p.c.](#), per non avere la Corte catanese ritenuto formatosi il giudicato sulla contrarietà del comportamento datoriale rispetto alle norme della contrattazione collettiva, avendo la società appellante limitato l'impugnazione della pronuncia di primo grado al capo relativo alla contrarietà all'articolo [36 Cost.](#).

Con il terzo motivo il ricorrente denuncia la violazione e falsa applicazione della L. n. 848 del 1955 (ratifica della dichiarazione dei diritti dell'uomo, articolo 23), della L. n. 657 del 1966 (ratifica della convenzione generale dell'organizzazione internazionale del lavoro, articolo 14), della L. n. 881 del 1977 (ratifica del patto internazionale relativo ai diritti economici sociali e culturali, articolo [7](#)), e dell'articolo [3 Cost.](#), criticando la sentenza impugnata per aver ritenuto il trattamento economico offerto e corrisposto nei primi 15 mesi del rapporto a tempo indeterminato adeguato alla stregua dei principi di cui all'articolo [36 Cost.](#).

Ragioni di ordine logico impongono l'esame prioritario del secondo motivo di ricorso che è evidentemente infondato.

Si rileva dalla stessa sentenza impugnata e dall'atto di appello, ritualmente trascritto nelle parti di interesse dalla società controricorrente, che le censure dell' (OMISSIS) avevano specificamente riguardato il punto della decisione di primo grado in cui era stato ritenuto che l'esclusione dal trattamento economico di determinati emolumenti fosse avvenuta in violazione dell'articolo [36 Cost.](#) e del c.c.n.l.. Nessun giudicato interno, né tantomeno acquiescenza vi erano perciò stati.

Quanto al primo motivo di ricorso si rileva un profilo di inammissibilità non evincendosi quando ed in che termini il lavoratore abbia posto la questione del mancato rispetto della percentuale della conversione di almeno l'80% dei contratti di formazione e lavoro complessivamente scaduti nel corso del precedente anno solare.

Neppure si evince se effettivamente fossero stati mossi quei rilievi volti a contrastare la ritenuta legittima esclusione dal trattamento economico dell'indennità di presenza e del premio di produzione sulla base del richiamo operato dall'articolo 7 del c.c.n.l. del 1/4/1995 al punto 9 del c.c.n.l. del 1989 ed all'accordo nazionale del 21/5/1981 rilevandosi dalla sentenza della Corte territoriale che la questione in discussione attenesse proprio alla esclusione dei suddetti emolumenti determinata dalla previsione patrizia del 1995 (clausola della quale il lavoratore aveva chiesto dichiararsi la nullità) e comunque risultando del tutto generico quanto sul punto dedotto dal ricorrente (si veda il passaggio del ricorso introduttivo del giudizio riprodotto dal ricorrente a pag. 15 del ricorso per cassazione in cui è solo apoditticamente affermato che l'articolo 7 del c.c.n.l. del 1995 non "prevede affatto l'esclusione delle indennità economiche e normative degli accordi aziendali").

Per il resto, gli ulteriori rilievi di cui al primo motivo e quelli di cui al terzo motivo sono infondati alla luce dell'orientamento già espresso da questa corte (si veda Cass. 23 marzo 2011, n. 6639 ed ancor prima Cass. 14 agosto 2004, n. 15878) da cui non vi è ragione di discostarsi. Come in tali decisioni, anche nella presente

causa (relativa a vicenda del tutto analoga), il giudizio di infondatezza trova base, in primo luogo, nel principio generale, pacifico nella giurisprudenza della Corte costituzionale e di questa Corte, secondo il quale la valutazione di adeguatezza della retribuzione ai principi dettati dall'articolo [36 Cost.](#), non comporta il riferimento a tutti gli elementi e gli istituti contrattuali che confluiscono nel trattamento economico globale fissato dalla contrattazione collettiva, ma soltanto a quelli che concorrono alla formazione del detto minimo costituzionale, minimo che, quanto al rispetto della proporzionalità e adeguatezza della retribuzione, va riferito non già alle singole componenti della retribuzione, ma alla globalità di questa (C. Cost. n. 470 del 2002; Cass. n. 15896 del 2002). In secondo luogo, con riguardo specifico al contratto di formazione e lavoro, la giurisprudenza di legittimità, pur avvertendo che, nella determinazione della giusta retribuzione ex articolo [36 Cost.](#), non può escludersi la legittimità del ricorso ai normali parametri retributivi previsti per i lavoratori subordinati di pari livello, che trova giustificazione nella L. n. 863 del 1984, articolo 3, comma 5, la quale prevede l'applicazione a tale contratto delle norme sul rapporto di lavoro subordinato, fa salva però l'applicazione di specifiche disposizioni legislative o contrattuali in materia (cfr. Cass. n. 9405 del 2003); ed ha più volte precisato che non è illegittima la previsione contrattuale di una retribuzione inferiore rispetto a quella dei lavoratori ordinari, stante la speciale causa mista, con l'obbligazione formativa a carico del datore di lavoro, che caratterizza il c.f.l. (Cass. n. 11435 del 2006).

Con specifico riguardo alle questioni poste in questa sede, al di là del tentativo di formulare argomentazioni apparentemente connotate da novità, la sostanza resta quella del preteso contrasto della riduzione retributiva, per i primi 15 mesi di lavoro a tempo indeterminato, contemplato dalla contrattazione collettiva, con l'articolo [36 Cost.](#) e con i principi di ragionevolezza e parità di trattamento.

Si tratta di questioni ripetutamente sottoposte al vaglio di questa Corte e decise secondo i principi consolidati secondo cui nel rapporto di lavoro subordinato la retribuzione prevista dal contratto collettivo acquista, pur solo in via generale, una "presunzione" di adeguatezza ai principi di proporzionalità e sufficienza, che investe le disposizioni economiche dello stesso contratto anche nel rapporto interno fra le singole retribuzioni ivi stabilite; ne consegue che, ai fini dell'accertamento dell'adeguatezza di una determinata retribuzione, non può farsi riferimento ad una singola disposizione del contratto che preveda un diverso trattamento retributivo per altri dipendenti, l'eventuale inadeguatezza potendo essere accertata solo attraverso il parametro di cui all'articolo [36 Cost.](#), che è "esterno" rispetto al contratto; né può assumere rilievo, ai fini di tale accertamento, l'eventuale disparità di trattamento fra lavoratori della medesima posizione, atteso che non esiste a favore del lavoratore subordinato un diritto soggettivo alla parità di trattamento) e che, soprattutto quando il trattamento differenziato trovi il suo fondamento in un dato oggettivo di carattere temporale, l'attribuzione di un determinato beneficio ad un lavoratore non può costituire titolo per attribuire ad altro lavoratore, che si trovi nella medesima posizione, il diritto allo stesso beneficio o al risarcimento del danno; e, ancora, non solo non opera il principio di parità di trattamento, ma non è consentito alcun controllo di ragionevolezza da parte del giudice sugli atti di autonomia, sia collettiva che individuale, sotto il profilo del rispetto delle clausole generali di correttezza e buona fede, che non sono invocabili in caso di eventuale diversità di trattamento non ricadente in alcuna delle ipotesi legali (e tipizzate) di discriminazione vietate, a meno che il rispetto di tali clausole discenda dalla necessità di comparazione delle situazioni di singoli lavoratori da parte del datore di lavoro che, nel contesto di un procedura concorsuale o selettiva, debba operare la scelta di alcuni di essi (cfr. ex multis Cass. 17 maggio 2003, n. 7752 e altre in senso conforme; si veda anche Cass. 31 marzo 2012, n. 4475 secondo cui: "In materia di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è valida la previsione, introdotta in sede di contratto collettivo, di un salario di ingresso cosiddetto prolungato - in deroga al [Decreto Legge n. 726 del 1984, articolo 3](#), convertito dalla L. n. 863 del 1984, in

quanto il minore trattamento retributivo si giustifica per la oggettiva delimitazione di carattere temporale e per la finalita' di incentivare la stabilizzazione del rapporto", ed in senso conforme Cass. 25 settembre 2015, n. 19028). In applicazione di questi principi, deve essere ritenuta corretta la decisione della Corte catanese che ha affermato la validita', anche alla stregua del motivo espresso dalle parti stipulanti (incentivo premiante per il datore di lavoro che avesse trasformato in rapporti a tempo indeterminato l'80% dei c.f.l. in scadenza), della previsione di una riduzione retributiva per i primi 15 mesi di rapporto a tempo indeterminato (pag. 7 della sentenza impugnata: corresponsione della retribuzione normale di cui al punto 9 del c.c.n.l. del 2/10/1989 e delle indennita' previste nell'accordo nazionale del 21/5/1981, cosi' come modificato dal medesimo c.c.n.l. del 2/10/1989). D'altra parte, le norme sul contratto di formazione e lavoro consentono al datore di lavoro di ridurre la retribuzione unicamente mediante inquadramento del lavoratore nella qualifica immediatamente inferiore, ma non vietano alle parti collettive di conseguire tale riduzione con mezzi diversi, come nella specie ove e' stato mantenuto l'inquadramento corrispondente alla qualifica del contratto nazionale, ma sono state escluse alcune voci di esso, dovendosi negare un intento, diretto o indiretto, di discriminazione in ragione dell'eta' (cfr. Cass. n. 11435 del 2006, cit.). Nel caso, in esame, peraltro, come si rileva dalla stessa sentenza impugnata (in un passaggio argomentativo che non ha formato oggetto di specifico rilievo da parte del ricorrente), il lavoratore non aveva lamentato l'inadeguatezza della retribuzione ricevuta in relazione alla quantita' e qualita' del lavoro prestato, quanto piuttosto la disparita' di trattamento rispetto ai colleghi di lavoro.

Non ricorre, dunque, alcuno dei vizi denunciati, in relazione all'interpretazione fornita dai giudici di merito) e alla ritenuta validita' delle clausole collettive denunciate.

Ne consegue il rigetto del ricorso.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna il ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio di legittimita', che liquida in Euro 200,00 per esborsi, Euro 4.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali nella misura del 15% ed accessori di legge. Ai sensi del [Decreto del Presidente della Repubblica n. 115 del 2002, articolo 13](#), comma 1 quater, nel testo risultante dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, la Corte da' atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso, a norma dello stesso articolo 13, comma 1 bis.