



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Civitavecchia, Sezione Lavoro, in persona della Dott.ssa Emanuela Vitello, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 1390 RG degli Affari Contenziosi Lavoro dell'anno 2017 e vertente

TRA

, rappresentato e difeso dagli Avv.ti _____

, che lo rappresentano e difendono per procura allegata al

ricorso;

RICORRENTE

E

_____ in persona del legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dagli Avv.ti _____ e _____, per procura allegata alla memoria

RESISTENTE

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 8.9.2017 il sig. _____, premesso di essere stato assunto dal 13.1.2009 dalla resistente con inquadramento nel quarto livello e di essere stato licenziato senza preavviso, nell'ambito di una procedura di mobilità, con comunicazione del 24.9.2014, si doleva della illegittimità della previsione pattizia contenuta nell'accordo sindacale del 12 luglio 2014, in forza della quale ella ha percepito l'indennità sostitutiva del preavviso in misura pari alla retribuzione di soli 5 giorni lavorativi (€ 407,88) anziché nella misura prevista dall'art. 31 del ccnl Trasporto Aereo (20 giorni per ogni anno di anzianità). Pertanto, chiedeva al Tribunale di:

- accertare che aveva diritto all'indennità sostitutiva del preavviso nella misura prevista dal ccnl quindi per n. 100 giorni di retribuzione (avendo già scomputato i 5 giorni percepiti);
- per l'effetto condannare _____ al pagamento in suo favore di € 8.973,36, pari ai residui n. 100 giorni di retribuzione non liquidati (o nella diversa

misura maggiore o minore che riterrà ritenuta di giustizia, anche con valutazione equitativa) eventualmente previa declaratoria di illegittimità anche incidentale dell'art. 9 dell'accordo sindacale del 12.7.2014;

- con determinazione del danno derivante dalla svalutazione monetaria ex art. 429 c.p.c., dal maturare dei crediti al soddisfo ed interessi ex art. 1284, c. 4, c.c., sempre con decorrenza dal sorgere dei crediti, da calcolarsi sulle somme rivalutate;
- con vittoria di spese e compensi legali, oltre i.v.a., c.p.a. e spese forfetarie.

La¹ si costituiva in giudizio contestando le avverse pretese e chiedendone il rigetto.

Il ricorso è fondato e deve essere accolto.

Natura degli accordi sindacali del 12.7.2014 e del 24.10.2014

L'esame della presente controversia impone di indagare in ordine alla natura giuridica della pattuizione, contenuta nell'accordo sindacale del 12.7.2014, secondo cui *"superando ogni diversa previsione contrattuale, le Parti convengono che per tutti i dipendenti che verranno collocati in mobilità, con ogni modalità prevista dal presente accordo, il preavviso contrattualmente dovuto, così come l'eventuale indennità sostitutiva, sarà pari a 5 giorni lavorativi"*.

Deve escludersi, per stessa ammissione della parte resistente nella memoria di costituzione, che si tratti di contratto di prossimità. Come noto, invero, l'art. 8 D.L. n. 138/2011, conv. nella L. 14 settembre 2011, n. 148, ha attribuito a tale tipologia di contratti una peculiare efficacia soggettiva nonché la capacità di derogare alle disposizioni di legge ed alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, stabilendo: *"I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività. 2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e*

alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio e il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio. 2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”.

Come rilevato dalla sentenza della Corte di Appello di Firenze 20/11/2017, anche sulla scorta delle argomentazioni contenute nella sentenza costituzionale 04/10/2012, n. 221, la norma in esame ha carattere eccezionale ed, in quanto tale, è soggetta a stretta interpretazione.

Al fine di verificare se un accordo rientri tra quelli di prossimità occorre, dunque, accertare non soltanto che le organizzazioni sindacali stipulate siano maggiormente rappresentative sul piano nazionale o territoriale e che l'oggetto sia ricompreso tra le materie indicate tassativamente dal legislatore, ma anche che la volontà delle parti di stipulare un contratto ex art. 8 D.L. n. 138/2011 sia riconoscibile dal testo dell'accordo, dovendo essere esplicitati il fine perseguito (tra quelli indicati dalla legge), le norme cui si intende derogare e il nesso eziologico tra fini e deroghe. In mancanza di tale ultimo requisito, infatti, si perverrebbe alla inaccettabile conclusione di attribuire la peculiare efficacia soggettiva e la forza derogatoria attribuita dal legislatore soltanto alla “specifiche intese” espressamente preordinate al raggiungimento di puntuali obiettivi indicati dalla legge, a qualsivoglia accordo collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sulle materie indicate nell'art. 8 cit. Come evidenziato anche dalla *Cassazione*, dunque, negli accordi in questione deve essere adeguatamente specificata la finalità perseguita dall'autonomia privata collettiva, anche al fine di consentire una verifica di tipo almeno formale da parte del giudice cui è affidato il compito di accertare che la finalità dichiarata dal contratto sia in concreto sussumibile in una delle finalità tipizzate dal legislatore e si ponga in rapporto di causalità con la misura in concreto adottata.

Nel documento in esame difetta l'indicazione, nel testo contrattuale, della finalità perseguita (tra quelle indicate dalla legge) e del nesso eziologico tra la stessa e la deroga concernente la riduzione del termine di preavviso e della relativa indennità.

Ed, infatti, nelle premesse dell'accordo, le parti sociali hanno espressamente indicato che la finalità dello stesso era quella di dare attuazione a quanto convenuto nell'Accordo Quadro siglato in pari data, che prevedeva, in sintesi, 1) la presentazione di istanza di conversione della CIGS per riorganizzazione in CIGS per crisi aziendale, 2) l'adozione di un piano di risanamento mediante la cessione dei compendi aziendali ad una nuova realtà societaria, 3) un piano di gestione degli esuberi che contemplava l'avviamento di un procedura di licenziamento collettivo al fine di favorire la collocazione in mobilità incentivata del personale che manifestasse la non opposizione al licenziamento o di coloro che, nell'arco di fruizione delle misure di sostegno al reddito, avessero maturato i requisiti per il trattamento pensionistico, 4) l'accordo di valutare, all'esito, le azioni da intraprendere in caso di permanente eccedenza di personale – nonché di convenire su ulteriori aspetti rilevanti concernenti l'operazione di partnership industriale con. _

In tale ambito è stata, dunque, prevista la deroga alle diverse previsioni contrattuali in ordine al periodo di preavviso ed alla relativa indennità, senza alcuna indicazione che permetta di correlare direttamente tale pattuizione – che, significativamente, non era stata indicata nell'Accordo quadro tra gli strumenti di gestione della crisi – ad una delle finalità richieste dall'art. 8 cit. (nel caso di specie, gestione delle crisi aziendali e occupazionali). Neppure è stata in quale modo esplicitata la ragione per la quale, con specifico riferimento alle procedure di licenziamento collettivo in questione, non era possibile assicurare il rispetto dei tempi di preavviso previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti (circostanza che avrebbe reso l'operazione priva di costi) ed era, quindi, necessario ridurre il costo derivante dal pagamento delle indennità di mancato preavviso (si consideri che la S.C. ha avuto modo di precisare che *“le specifiche intese ex art. 8 del d.l. n. 138 del 2011, conv. con modif. in l. n. 148 del 2011, in quanto normativamente preordinate, tra l'altro, a finalità di gestione di crisi aziendali ed occupazionali, possono operare anche in deroga alle disposizioni di legge in tema di conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, prevedendo l'esclusione del trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del preavviso, che, nell'ambito di un'operazione di licenziamento collettivo, mira ad assicurare un minor costo sociale dell'operazione in questione e a salvaguardare la prosecuzione dell'attività d'impresa”*, così evidenziando che la riduzione del preavviso può costituire uno strumento di gestione delle

crisi aziendale, purchè correlato alla specifica finalità di riduzione del costo dell'operazione di licenziamento collettivo).

In mancanza di indicazioni sul punto, non risulta riconoscibile dal testo dell'accordo sindacale del 12.7.2014 una intesa ex art. 8 D.L. n. 138/2011, preordinata alla gestione della crisi aziendale attraverso la riduzione dei termini di preavviso e della relativa indennità.

Occorre peraltro rilevare che nessuna delle parti ha dedotto – ed offerto di dimostrare in caso di contestazione – quali fossero le quote di rappresentatività delle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto l'accordo in esame, così da consentire al Tribunale di vagliare se le stesse possedessero il requisito della maggior rappresentatività sul piano nazionale o territoriale.

Alla luce di tutte le argomentazioni che precedono va, dunque, escluso che la pattuizione relativa al preavviso contenuta nell'accordo sindacale appena citato possieda la forza derogatoria della legge e della contrattazione collettiva nazionale, attribuita, in via eccezionale, dal legislatore alle sole specifiche intese indicate nell'art. 8 cit.

Tali conclusioni non mutano in ragione della circostanza che il successivo accordo sindacale del 24 ottobre 2014, stipulato ai sensi degli artt. 4 e 24 l. n. 223/91 - nell'ambito della seconda procedura di licenziamento collettivo che è scaturita a seguito delle operazioni indicate nell'accordo Quadro del 12.7.2014 -, abbia mantenuto ferme le precedenti pattuizioni in ordine al periodo di preavviso (si legge nel punto 3 e nel punto 7 la locuzione "fermo restando il periodo di preavviso convenuto negli accordi del 12 luglio u.s.").

Ed, infatti, anche la pattuizione contenuta nell'accordo del 24 ottobre 2014 difetta di una chiara indicazione della finalità perseguita (tra quelle indicate dall'art. 8 D.L. n. 138/2011) e del nesso eziologico tra la stessa e la deroga concernente la riduzione del termine di preavviso. Anche in relazione a tale accordo, poi, non sono state allegate le quote di rappresentatività delle organizzazioni stipulanti (così da consentire il controllo circa la maggior rappresentatività).

Va, dunque, escluso, pure con riferimento all'accordo del 24.10.2014, che sia stata stipulata una specifica intesa in materia di preavviso ai sensi dell'art. 8 D.L. n. 138/2011.

Neppure appare possibile riconoscere alla pattuizione relativa alla riduzione del preavviso, nonché quella contenuta nell'accordo del 24.10.2014 "*fermo restando il periodo di preavviso convenuto negli accordi del 12 luglio u.s.*", la peculiare efficacia attribuita dalla legge agli accordi gestionali stipulati ai sensi dell'art. 4 l. n. 223/91.

Occorre, invero, considerare che, come evidenziato dal Giudice delle Leggi (sentenza 30/06/1994 n.268), gli accordi sindacali che stabiliscono i criteri di scelta dei lavoratori da

effettuato dalle parti sociali a tutti i precedenti accordi aziendali (dunque anche a quello del 12 luglio 2014), coesistono, dunque, sulla materia in esame, due pattuizioni collettive tra loro contrastanti: quella contenuta nell'art 31 CCNL (secondo cui *“se la risoluzione avviene a opera della Società, i termini del preavviso devono essere:- 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di due mesi ed un massimo di otto mesi per i livelli Q, 1° e 2°;- 20 giorni per ogni anno di anzianità, con un minimo di uno mese ed un massimo di sette mesi per gli altri livelli”*) e quella contenuta nell'accordo del 12 luglio 2014 (poi richiamato dal successivo accordo del 24 ottobre 2014) che ha ridotto il preavviso e la relativa indennità a 5 giorni lavorativi.

Spetta, pertanto, all'interprete individuare quale sia il criterio di risoluzione del contrasto tra tali accordi (per l'affermazione del principio secondo cui gli accordi collettivi aziendali e quelli nazionali hanno analoga efficacia vincolante v., da ultimo, Cassazione civile sez. lav., 28/04/2020 n. 8265).

Vale, allora, rammentare il consolidato principio enunciato dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui il rapporto tra il contratto collettivo nazionale e quello aziendale è regolato non in base a principi di gerarchia e di specialità propri delle fonti legislative, ma sulla base della effettiva volontà delle parti sociali, caratterizzandosi in ragione di una reciproca autonomia delle due discipline (Cassazione civile sez. lav., 18/09/2007, n.19351). Sul punto, cfr. anche Cassazione civile sez. VI, 08/05/2017, n.11146, laddove si afferma che *“anche nell'ambito del pubblico impiego privatizzato, il contrasto fra contratti collettivi di diverso ambito territoriale (nazionale, regionale, provinciale, aziendale) deve essere risolto non già in base al criterio della gerarchia (che comporterebbe la prevalenza della disciplina di livello superiore) né in base al criterio temporale (che comporterebbe sempre la prevalenza del contratto più recente e che invece è determinante solo nell'ipotesi di successione di contratti collettivi con identità di soggetti stipulanti, ossia dei medesimo livello), ma secondo il principio di autonomia (e, reciprocamente, di competenza), alla stregua del collegamento funzionale che le associazioni sindacali (nell'esercizio, appunto, della loro autonomia) pongono, mediante statuti o altri idonei atti di limitazione, fra i vari gradi o livelli della struttura organizzativa e della corrispondente attività”*.

Applicando tali principi al caso di specie, deve essere, innanzitutto, evidenziato che, nell'accordo integrativo aziendale del 16 luglio 2014, con il quale le parti sociali decidevano di dare applicazione al CCNL Trasporto Aereo, non è contenuta alcuna espressa disciplina in ordine al rapporto tra le varie fonti (nuovo CCNL, clausole contenute nell'accordo integrativo, previgenti accordi aziendali, prassi aziendali). Come si è visto, nel testo

contrattuale è contenuta, soltanto, l'indicazione che la disciplina complessiva dei rapporti di lavoro in Azienda è definita dal complesso di dette fonti, mentre non viene dettata alcuna regola di prevalenza di una rispetto all'altra.

Mancando una espressa pattuizione in tal senso nell'accordo integrativo, l'unica clausola collettiva volta a definire i reciproci ambiti di autonomia e competenza tra contrattazione di diverso livello è quella contenuta nell'art. 2 CCNL. Pertanto, seguendo il criterio che impone di tener conto della effettiva volontà delle parti sociali, occorrerà procedere alla risoluzione del segnalato contrasto sulla scorta proprio di tale previsione.

Si legge nel citato articolo che *“In relazione agli Accordi Interconfederali il contratto nazionale individua le materie che sono oggetto della contrattazione aziendale. In virtù di tale disposizione, ferma restando la possibilità di individuare ulteriori materie nelle Parti Specifiche, le Parti hanno inteso delegare le seguenti materie nel rispetto del principio dell'effettività di regolamentazioni disciplinate dal c.c.n.l. sulla base di specifici rinvii già previsti nei singoli artt. dello stesso: - Orario di lavoro (aspetti applicativi); - Mercato del Lavoro (aspetti applicativi); - Il Premio di Risultato ove ne sussistano le condizioni di redditività aziendale; le modalità e l'ambito di applicazione possono essere definiti nella parti specifiche, fermo restando che il premio variabile deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla legge”*, materie in cui certamente non rientra la disciplina del preavviso.

La seconda parte dell'art. 2 CCNL disciplina, poi, le intese modificative, stabilendo che *“le parti, al fine di adeguare la regolamentazione dei rapporti di lavoro alle esigenze di specifici contesti produttivi, concordano sulla possibilità di sottoscrivere specifiche intese modificative a livello aziendale, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL. Le intese modificative sottoscritte a livello aziendale sono efficaci, in attesa dei regolamenti attuativi degli accordi interconfederali, per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, se sottoscritte dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle Organizzazioni sindacali che, singolarmente o insieme alle altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'Azienda al 1 gennaio dell'anno di stipulazione dell'intesa modificativa del CCNL. A tal fine, verranno prese in considerazione le deleghe risultanti all'azienda e riscontrate dalle stesse organizzazioni sindacali.[...]Le intese sottoscritte ai sensi del presente articolo sono trasmesse, attraverso le rispettive Associazioni datoriali, a fini informativi, alle Parti stipulanti il CCNL ed acquisiscono immediatamente e direttamente efficacia modificando, per*

le materie e le durate definite, le relative clausole del CCNL. Le intese modificative dovranno indicare: -gli obiettivi che si intendono conseguire, - la durata; - i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL, oggetto di modifica; - le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempimenti di entrambe le parti. Gli ambiti nei quali potranno essere raggiunte tali intese sono: - la gestione di situazioni di crisi Aziendale, anche con l'obiettivo di limitare le ricadute occupazionali; - lo sviluppo economico ed occupazione dell'Impresa nella prospettiva di un diverso posizionamento strategico e competitivo".

Alla luce di tale puntuale disciplina, non può ritenersi che, nel caso di specie, la pattuizione in ordine al preavviso contenuta nell'accordo del 12 luglio 2014 e quella, di richiamo, inserita nel successivo accordo del 24 ottobre 2014, costituiscano intese modificative del CCNL. Difetta, invero, il requisito oggettivo (non essendo stati indicati, in particolare, gli obiettivi che si intendono conseguire ed i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica) e non vi è prova del requisito soggettivo (non essendo stato neppure allegato il numero delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori della al 1 gennaio dell'anno 2014, in favore delle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto gli accordi in questione). Neppure è stato puntualmente dedotto dalle parti, e successivamente dimostrato in caso di contestazione, che sia stato seguito il peculiare *iter* previsto dalla disposizione pattizia (trasmissione, attraverso le rispettive Associazioni datoriali, alle Parti stipulanti il CCNL).

Escluso, dunque, che la pattuizione di livello aziendale in ordine al preavviso costituisca una intesa modificativa ex art. 2 CCNL, l'aver constatato che la stessa esula dalle materie che le parti sociali hanno inteso demandare alla contrattazione aziendale, porta a concludere che, in applicazione del criterio di competenza delineato dalle parti sociali, deve prevalere la disciplina del preavviso contenuta nell'art. 31 CCNL.

Risulta, pertanto, fondata la domanda attorea volta ad ottenere la determinazione dell'indennità di mancato preavviso secondo la regola dettata da tale articolo, senza che assuma alcun rilievo l'indagine in ordine alla iscrizione o meno del ricorrente ad uno dei sindacati firmatari dell'accordo aziendale e/o in ordine alla presentazione di un esplicito dissenso.

L'aver accertato che l'accordo sindacale in esame, nella parte relativa alla pattuizione sul preavviso, esula dagli ambiti demandati dalle parti sociali alla contrattazione di livello territoriale, (conseguendone la prevalenza, per il principio di competenza, della clausola di

livello nazionale), rende, pure, inconferente la questione in ordine alla inscindibilità delle clausole che compongono gli accordi collettivi.

Alla luce di tutte le considerazioni che precedono la $\bar{\quad}$ deve essere, dunque, condannata al pagamento, in favore della ricorrente, a titolo di indennità di mancato preavviso, della somma corrispondente della retribuzione di 110 giorni (non risultando oggetto di contestazione che la lavoratrice avesse anzianità aziendale dal gennaio 2009), pari ad euro 8.973,36 (secondo il conteggio effettuato da parte ricorrente e non oggetto di contestazione specifica). Sull'importo in questione spettano altresì alla parte ricorrente ex art. 429 cpc la rivalutazione monetaria e gli interessi legali sulle somme via via rivalutate, dalla maturazione del credito al saldo.

Le spese di giudizio sono da compensarsi, tenuto conto dell'esistenza di precedenti giurisprudenziali di merito contrastanti sulla questione.

PQM

Il Tribunale, così definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa:

- accerta il diritto del ricorrente a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso per 110 giorni non liquidati, e per l'effetto condanna la società resistente al pagamento in favore del ricorrente della somma complessiva di € 8.973,36 a titolo di indennità di mancato preavviso, con la rivalutazione monetaria e gli interessi legali dalla maturazione dei singoli crediti al saldo.
- Compensa le spese.

Civitavecchia, 17.12.2020

Il Giudice
Emanuela Vitello